

Vuokratyö suun terveydenhuollossa

Vuokratyö on työnteen muoto, jossa työntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yhtiöön, vuokrafirmaan, mutta työskentelee todellisuudessa muualla, käyttäjäyhteisössä, vuokrafirman ja käyttäjäyhteisön välisen sopimuksen perusteella. Vuokratyö on jo jonkin aikaa ollut merkittävä lääkärin työnteen muoto; hammaslääkäreitä lienee vuokratyössä joitakin kymmeniä. Muun muassa hoitotakuun kunnille asettamien paineiden myötä on myös hammaslääkäreitä alettu houkutella töihin vuokratyöjärjestelyin lisääntyvässä määrin. Työvoimaa vuokraava yritys – vuokrafirma – onkin mainio rekrytointikanava nuorelle työpaikkaa etsivälle hammaslääkärille. Palkka on kilpailukykyinen, työsopimukseen saattaa sisältyä huomattavia luontaisetuja ja työvoima suorastaan revitään käsistä. Helppoa! Työsopimusta tehtäessä on kuitenkin syytä olla huolellinen. Työsopimus saattaa sisältää ehtoja, jotka eivät välttämättä ole työntekijälle edullisia. Nämä ehdot on syytä tunnistaa työsopimusta tehtäessä.

Vuokratyösopimukset ovat usein määräaikaisia. Määräaikaisia työsopimuksia saatetaan tehdä useita peräkkäin, jolloin työsopimuksia ketjuttamalla yhtäjaksoinen työsuhde saattaa muodostua pitkäksiin. Määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen edellyttää työsopimuslaina hyväksytyä perustetta. Työsopimusta tehtäessä on tämä peruste syytä selvittää. Peruste on myös työsopimuslain mukaisesti syytä kirjauttaa työsopimukseen. Yleisesti ottaen perusteena on oltava työvoiman tarpeen määräaikaisuus. On myös huomattava, että työnantaja ei voi kiertää työsuhteen kestoon sidonnaisien etujen kertymistä käyttämällä perättäisiä lyhyitä määräaikaisia työsuhteita. Tällaisessa tilanteessa työsuhteen katsotaan työsuhde-etuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Vuokratyössä määräaikaiset työsuhteet voivat usein olla lyhytkestoisia. Lyhytkestoisissa työsuhteissa sairausajan palkka on pienempi kuin ns. normaaleissa työsuhteissa. Sairausajan palkkana maksetaan alle kuukauden työsopimuksissa vain 50 % työntekijän palkasta, kun normaalisti sairausajan palkkana maksetaan täysi palkka. Sairausajan palkan osalta on syytä kuitenkin muistaa, että mikäli lyhyitä määräaikaisia työsuhteita ketjutetaan, sairausajan palkkakin lasketaan työsuhteen kestoon sidonnaisena etuna perättäisten määräaikaisten työsopimusten yhteiskeston perusteella. Näin ollen kaksi kuukauden mittaista perättäistä määräaikaista työsuhdetta muodostavat sairausajan palkkaa laskettaessa kahden kuukauden mittaisen yhtäjaksoisen työsuhteen. Työjaksojen pilkkominen ei siis vaikuta sairausajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

Vuokrafirmat hallinnoivat hyvin suurta määrää jatkuvasti muuttuvia työsuhteita. Tällaisessa tilanteessa on ymmärrettävää, että esimerkiksi lomapalkan vuokrafirma

voi olla halukas maksamaan varsinaisen palkan osana sen sijaan, että se maksettaisiin normaalisti loman yhteydessä tai työsuhteen päättyessä loman sijasta maksettavana lomakorvauksena. Lyhyessä määräaikaisessa työsuhteessa työntekijä ei juuri edes huomaa eroa. Jos sen sijaan kyseessä on pitkäaikainen määräaikainen työsuhde, on tilanne toinen. Työsuhteen aikana pidetään lomaa normaaliin tapaan, ainakin mikäli työsuhteeseen sisältyy lomakautta. Mikäli lomapalkka on maksettu varsinaisen palkan osana, ei työntekijälle makseta loman ajalta palkkaa lainkaan. Tämä saattaa tulla ikävänä yllätyksenä, jos palkan osana maksetut lomapalkat on muun palkan mukana kulutettu. Työntekijällä on vuosilomalain mukaan oikeus saada lomapalkkansa vuosiloman yhteydessä. Uuden vuosilomalain mukaan ei vuosilomaa voida työsuhteen kestäessä vaihtaa lomakorvaukseen.

Työntekijälle tarjolla olevien luontaisetujen, kuten puhelin- tai autoedun suhteen on syytä olla varovainen. Luontaisedun työntekijälle tuottamaa etua voi joissakin tapauksissa olla vaikeaa hahmottaa. Luontaisetujärjestelyihin voi myös liittyä verotuksellisia ja eläkekertymään liittyviä avoimia kysymyksiä. Tällaisessa tilanteessa on varminta nostaa palkkansa rahana.

Työsopimusta tehtäessä on syytä selvittää huolellisesti kaikki työsopimukseen sisältyvät ehdot ja mitä näillä ehdoilla tarkoitetaan. Jos sopimuksen ehto on sellaiseen muotoon kirjoitettu, ettei työntekijä sitä selkeästi ymmärrä, on ehto syytä pyytää muotoilemaan ymmärrettävään muotoon. Ehdot on myös kirjattava siihen muotoon, kuin niitä toivotaan sovellettavan. Työsopimukseen ei siis pidä ottaa ehtoja, jotka eivät vastaa sitä, mitä työntekijälle on luvattu. Jos esimerkiksi jokin seikka on luvattu työntekijälle vapaavalintaiseksi, ei työsopimukseen pidä ottaa ehtoa, jossa työntekijän valinta on riippuvainen vaikkapa esimiehen suostumuksesta. Kun sopimus tyydyttää molempia osapuolia, voidaan se allekirjoittaa. Työntekijällä on oikeus vaatia sopimusehtojen noudattamista.

Vuokratyön haitat ovat olleet medioissa esillä viljalti. Vuokratyötä ei ole kuitenkaan syytä nähdä minään paholaisena. Vuokratyö on työtä siinä missä mikä tahansa muukin työ. Hammaslääkäreillä on vallitsevassa työmarkkinatilanteessa hyvät mahdollisuudet neuvotella työsuhteen ehdoista. Määräaikaisuuskaan ei ole kaikissa elämäntilanteissa negatiivinen seikka ja vuokratyötä tehdään myös toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa. Työsopimusta vuokrafirman kanssa tehtäessä on – kuten aina sopimuksia tehtäessä – kuitenkin oltava huolellinen. Hammaslääkäriliiton lakimiehet neuvovat mielellään jäseniä sopimuskentekovaiheessa.

HEIKKI KUUSELA