



## TYÖANTAJA VS. KÄYTTÄJÄYRITYS HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESSA

Henkilöstövuokrauksen toimintamalliin kuuluu, että vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokraavaan yritykseen. Meidän tapauksessamme siis Rekrytointipalvelu Sihtiin tai johonkin toiseen konsernimme yritykseen. Työantajana vastaamme työntekijän palkkausta koskevista lakisääteisistä velvoitteista. Tämä pitää sisällään niin palkanmaksun, lomajärjestelmän, työterveyshuollon kuin työntekijän vakuuttamisenkin. Työnantajanasiasi me myös kannamme taloudelliset riskit sairauspoissaoloistasi tai tuotannollisista vaihteluista, josta asiakkaamme eli Käyttäjäyritykset ovat valmiita maksamaan. Me Sihdissä vastaamme työntekijämme yleisestä perehdyttämisestä Sihdin toimintatapoihin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi voimme tarjota työskentelyyn liittyvät työvarusteet tai auttaa työskentelyn edellyttämien koulutusten tai lupien järjestämisessä.

Käyttäjäyrityksiä ovat siis kaikki ne yritykset, joihin henkilöstövuokrauksen avulla osoitamme työntekijöitä. Käyttäjäyritys vastaa työntekijän päivittäisestä työnjohdosta sekä operatiivisesta työhön perehdyttämisestä. Tämä pitää sisällään käyttäjäyrityksen yleiset toimintatavat sekä työn edellyttämät erikoisopastukset. Ammatti-ihmisten oletetaan hallitsevan työn yleiset vaatimukset ja sisällöt, ja tämä selvitetään jo ennen työsopimuksen tekemistä. Kun olet työsuhteessa Sihtiin, ei työsopimuksesi välttämättä muutu, vaikka käyttäjäyrityksesi vaihtuu. Usein kuitenkin työsopimus on voitu tehdä määräaikaisena liittymään yhden, erikseen nimetyn käyttäjäyrityksen tarpeeseen.

Vuokratyöntekijän voi olla joskus hankala hahmottaa, kuka on varsinainen työnantaja ja kenelle työhön liittyvät kysymykset osoitetaan. Käyttäjäyrityksen työjohto vastaa käyttäjäyrityksessä tapahtuvasta työskentelystä ja työvuorosunnittelusta. Työntekijänä voit itse vaikuttaa esimerkiksi tiettyihin vuoronvaihtoihin suoraan käyttäjäyrityksen työnjohdon kanssa.

Kaikki työsuhdettasi koskevat muut asiat käsitellään ja päätetään kuitenkin Sihdissä. Tällaisia ovat esimerkiksi kokonaiset poissaolopäivät tai lomien suunnittelu sekä kaikki palkanmaksua tai palkkausta koskevat kysymykset. Myös sairauspoissaolot tulee ilmoittaa viivytyksettä sekä Sihtiin että käyttäjäyritykseen. Näin meillä Sihdissä on mahdollista löytää nopeasti tilapäistä tuurausapua käyttäjäyritykselle.