

KEVYTYRITTÄJÄT JA TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKIT – TUTKIMUS KEVYTYRITTÄJYYTEEN LIITTYVÄSTÄ VÄÄRINKÄYTÖSTÄ

Lapin yliopisto

Pro gradu -tutkielma

Jenni Mustajärvi

Työoikeus

Kevät 2024

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Kevytyrittäjät ja työsuhteen tunnusmerkit – tutkimus kevytyrittäjyyteen liittyvästä väärinkäytöstä

Tekijä: Jenni Mustajärvi

Koulutusohjelma/oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XIII + 73

Vuosi: 2024

Tiivistelmä:

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työsuhteisen työn ja yrittäjyyden rajanvetoa sekä kevytyrittäjyyteen liittyvää väärinkäyttöä ja sen oikeudellista merkitystä lainopin ja empiirisen oikeustutkimuksen metodein. Tutkimuksen lainopillisena lähtökohtana ovat työsuopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetty työsuhteen tunnusmerkit. Tarkastelen myös kevytyrittäjyyttä ja yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä yleisesti. Empiirisen oikeustutkimuksen keinoin tarkastelen kevytyrittäjyyteen liittyvää väärinkäyttöä käyttäen tutkimusaineistonani aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden tarkastuskertomuksia kevytyrittäjyyteen liittyen. Tutkimuksessa muodostan kuvan väärinkäytön ilmiöstä käytännössä ja tarkastelen tämän yhteiskunnallisen ilmiön suhdetta oikeuteen.

Kevytyrittäjyys on erityisesti viime vuosina suositaan kasvattanut uusi työnteon muoto, jossa kevytyrittäjä toimii yrittäjämäisesti käyttäen apunaan laskutuspalvelua lakisääteisten velvoitteiden ja laskutusasioiden hoitamiseksi. Kevytyrittäjyyttä ja laskutuspalvelujen toimintaa ei ole säännelty lailla, vaan toimintamalli perustuu vakiintuneeseen käytäntöön. Kevytyrittäjyyden väärinkäytössä on kyse näennäisyrittäjyydestä, jossa tosiasiallisesti työsuhteinen työ naamioidaan yrittäjyydeksi. Järjestyksen taustalla on työnantajan pyrkimys välttää työlainsäädännön asettamat velvoitteet ja työnantajan asemaan liittyvät kustannukset. Kevytyrittäjyyden väärinkäyttö tarkoittaa käytännössä työlainsäädännön mukaisten vähimmäistyoehdojen rikkomista esimerkiksi palkkaa ja työaikaa koskien. Ilmiö on määrällisesti merkittävä.

Valtaosassa väärinkäyttötapauksia kevytyrittäjä on ulkomaalainen työntekijä. Toiminta on tyypillistä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä, jonka mahdollistava rakenne kevytyrittäjyys on. Näennäisen kevytyrittäjän asema ja työehdot ja -olot ovat huomattavan epäedullisia verrattuna työsuhteessa tehtävään työhön. Väärinkäytössä voi olla kyse työsyrynnästä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja ihmiskaupasta. Väärinkäyttötapauksissa on ilmennyt etenkin kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön täyttäviä piirteitä. Laskutuspalveluja ja kevytyrittäjyyttä koskeva lainsäädäntö ja toimialan valvonta ovat välttämättömiä toimenpiteitä ongelmaan puuttumiseksi.

Avainsanat: työoikeus, empiirinen oikeustutkimus, työsuhteen tunnusmerkit, kevytyrittäjyys, laskutuspalvelut, ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
KUVIOT JA TAULUKOT.....	XIII
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja rakenne.....	2
1.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja menetelmät	3
1.3 Tutkimusaineisto.....	5
2 TYÖSUHTEINEN TYÖ.....	8
2.1 Työsuhteen tunnusmerkit.....	10
2.1.1 Työ sopimukseen perustuen.....	12
2.1.2 Työ henkilökohtaisesti	12
2.1.3 Työ työnantajan lukuun	13
2.1.4 Työ työnantajan johdon ja valvonnan alaisena	14
2.1.5 Työ vastiketta vastaan.....	16
2.1.6 Kokonaisharkinta	17
2.2 Työoikeus ja työntekijä Euroopan unionissa	20
3 TYÖ KEVYTYRITTÄJÄNÄ.....	23
3.1 Kevytyrittäjät ja laskutuspalvelut.....	25
3.2 Yrittäjyyden tunnusmerkit	28
3.3 Kevytyrittäjän sopimukset	30
3.4 Kevytyrittäjä verotuksessa	31
3.5 Kevytyrittäjän sosiaaliturva ja vakuutukset	33
4 KEVYTYRITTÄJÄT JA TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKIT	36
4.1 Työ sopimukseen perustuen.....	38
4.2 Työ henkilökohtaisesti	38
4.3 Työ työnantajan lukuun	39
4.4 Työ työnantajan johdon ja valvonnan alaisena	40
4.5 Työ vastiketta vastaan.....	43

4.6 Kokonaisharkinta	45
5 KEVYTYRITTÄJYYTEEN LIITTYVÄ VÄÄRINKÄYTTÖ	47
5.1 Väärinkäytön syyt	47
5.2 Väärinkäytön seuraukset	49
5.3 Näennäisyrittäjäyys.....	51
5.4 Ulkomaalaiset työntekijät	53
5.4.1 Syrjintä ja työsyrojntä	55
5.4.2 Kiskonnantapainen työsyrojntä.....	57
5.4.3 Ihmiskauppa ja pakkotyö	61
5.5 Taloudellisesti riippuvainen työ.....	66
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	69

LÄHTEET

KIRJALLISUUSLÄHTEET

Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellsten, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas: Työsuhdeasioiden käsikirja. I-II. 7. painos. Helsinki 2021.

Bruun, Niklas: Sopimusoikeuden trendit – työsopimusoikeuden uusia kehityspiirteitä. Teoksessa *Sopimus, vastuu, velvoite*. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. Toim. Ari Saarnilehto. Turku 2007.

Bruun, Niklas: Työsopimus, työsuhde ja työntekijän asema – EU-oikeuden vaikutus. Teoksessa *Työneuvosto työlakien tulkitsijana*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2014. Tekijät Jaana Paanetoja ja Minja Merk. Helsinki 2014.

Eelmaa, Simone – Jokinen, Anniina – Kavasa, Dace – Kojouharov, Anton – Markina, Anna – Rusev, Atanas – Stabina, Lasma: Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli. Toim. Anniina Jokinen ja Natalia Ollus. Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI, Publication series No. 92b. Helsinki 2019.

Ervasti, Kaijus: Yhteiskunnallinen oikeustutkimus. Helsinki 2022.

Halila, Heikki & Hemmo, Mika: Sopimustyytit. Helsinki 1996.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Työsopimuslaki käytännössä. 7. painos. Helsinki 2020.

Hirvonen, Markku & Määttä, Kalle: Harmaa talous ja talousrikollisuus – ilmenemismuodot ja torjunta. Helsinki 2018.

Jokinen, Anniina – Ollus, Natalia – Viuhko, Minna: Ehdoilla millä hyvänsä. Työperäinen ihmis-
kauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö Suomessa. Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI, Publication series No. 67. Helsinki 2011.

Kairinen, Martti: Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 2/1998, ss. 193–210.

Kaisto, Janne – Kallio, Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. Hämeenlinna 2011.

Kautonen, Teemu (toim.): Vastentahtoinen yrittäjäyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö, Helsinki 2007.

Kimpimäki, Minna: Ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö: ihmiskauppaa, kiskonnantapaista työsyöjintää vai alipalkkausta? *Lakimies* 5/2021, ss. 785–811.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordsröm, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 5. painos. Helsinki 2018.

Kotiranta, Mikko – Sannikka, Seppo: Laskutuspalveluyritykset ja niiden käyttäjät. Selvitys 4/2020. Verohallinto, Harmaan talouden selvitysyksikkö 22.9.2020.

Kröger, Tarja: Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Helsinki 1995.

Lappi-Seppälä, Tapio – Hakamies, Kaarlo – Helenius, Dan – Melander, Sakari – Nuotio, Kimmo – Ojala, Timo – Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. 5. painos. Helsinki 2022.

Leskinen, Minni: *De lege ferenda* -tutkimuksesta metodina ja tieteenä. *Lakimies* 7–8/2022, ss. 1158–1185.

Myllymäki, Janne: Kevytyrittäjä verotuksessa – työntekijä, yrittäjä vai jotain muuta? Vero-opintopäivät 2023.

Nykänen, Pekka: Palkkaa vai työkorvausta – KHO 2016:35. Edilex 2.12.2016.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi -käsikirja, 3. painos. Helsinki 2023.

Paanetoja, Jaana: Kirjallisuutta ja arvosteluja: Kaisto, Janne – Kallio, Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. ISBN 978-952-246-113-1. Lakimiesliiton Kustannus. 2011. 132 ss. Defensor Legis N:o 3/2011.

Paanetoja, Jaana: Vastuullinen työnantajuus? Defensor Legis N:o 4/2019.

Paanetoja, Jaana: Euroopan unionin työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta. *Lakimies* 3–4/2015, ss. 367–386.

Paanetoja, Jaana: Työsuhde ja kokonaisarviointi. Edilex 2022/14.

Perulli, Adalberto: Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. Document produced for a public hearing on 19 June 2003, European Parliament. Bryssel 2003.

Risak, Martin – Dullinger, Thomas: The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. European Trade Union Institute. Bryssel 2018.

Rope, Timo: Kevytyrittäjäyys työelämän muutoksessa. Tampere 2020.

Rosioru, Felicia: Legal Acknowledgement of the category of economically dependent workers. European Labour Law Journal, Volume 5 (2014), No. 3–4.

Roth, Venla: Ihmiskaupasta suomalaisessa työelämässä. Oikeus 3/2010, ss. 278–287.

Sekki, Antti – Härkönen, Otto: Kevytyrittäjäyys: opas sivutoimiseen yrittäjyyteen. Helsinki 2020.

Soukola, Krista: Ihmiskauppa pakkotyöhön. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta, Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Toim. Risto Jalanko ja Marika Siiki. Helsinki 2009.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. painos. Helsinki 2012.

Ylhäinen, Marjo: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsinki 2015.

Äimälä, Markus – Nyyssölä, Mika – Åström, Johan: Työoikeus. Helsinki 2022.

VIRALLISLÄHTEET

HE 215/2022 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 34/2004 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 103/2014 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 151/2003 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä

HE 94/1993 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö TyVM 24/2022 vp— HE 215/2022 vp.

COM(2006) 708 final. Komission vihreä paperi, Modernizing labour law to meet the challenges of the 21st century. Bryssel 2006.

ILO:n yleissopimus nro 105 pakkotyön poistamisesta (1957) (SopS 17/1960)

ILO:n yleissopimus nro 29 pakollisesta työstä (1930) (SopS 44/1935)

OIKEUSKÄYTÄNTÖ

Euroopan unionin tuomioistuin C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*

MUUT LÄHTEET

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2022–2024. Jyväskylä 2022.

Uusi työ ry, yhdistyssäännöt 13.12.2022.

Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58.

Ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma. Ulkoministeriön julkaisusarja. Helsinki 2005.

Suomi torjuu ihmiskauppaa. Ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma. Venla Roth ja Mia Luhtasaari. Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:15. Helsinki 2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Ohje työsuojelun valvonnasta ja toimivallan käytöstä 12.2.2021. Päivitetty 25.3.2022.

Verohallinnon ohje VH/2645/00.01.00/2023, 12.9.2023. Laskutuspalveluyritysten ja niiden käyttäjien verotuskysymyksiä.

Verohallinnon ohje VH/4240/00.01.00/2021, 19.8.2022. Laskutuspalveluyritysten ja työn suorittajien arvonnisäverotus.

Työsuojeluhallinto 2023: Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2022. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2fin/2023.

Tarkastuskertomuksen liite ”Valvontatoimenpiteiden merkitys”.

Helsingin sanomat 10.3.2024. Riisto levisi metsiin. A 24–25.

Euroopan unionin sosiaalisten oikeuksien pilari 20.10.2017.

ILO:n pakkotyön indikaattorit 1.10.2023. Erityistoimintaohjelma pakkotyön torjumiseksi.

VERKKOLÄHTEET

Työsuojelutarkastus, <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/tyosuojelutarkastus>. Viitattu 19.2.2024.

Kevytyrittäjyys on huolettomin tapa laskuttaa työstäsi, <https://www.ukko.fi/kevytyrittajyys/>. Viitattu 22.2.2024.

Väärinkäytökset kevytyrittäjyyden kautta jatkuvat, vaikka menettelyn piti tessin kannanoton mukaan loppua, <https://www.rakennuslehti.fi/2023/04/vaarinkaytokset-kevytyrittajyyden-kautta-jatkuvat-vaikka-menettelyn-piti-tessin-kannanoton-mukaan-loppua/>. Viitattu 25.4.2024.

Mitä itsenäinen ammatinharjoittaminen on?, <https://www.holvi.com/fi/holvipedia/itsenainen-ammattinharjoittaja/>. Viitattu 15.2.2024.

Tilastotietoa, <https://uusityo.fi/tilastotietoa/#kevytyrittajien-maaran-kehitys>. Viitattu 6.1.2024.

Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä, www.ytj.fi.

Uusi Työ ry kannattaa laskutuspalveluyritysten rekisteröitymisvelvollisuutta, <https://uusityo.fi/yleinen/uusi-tyo-ry-kannattaa-laskutuspalveluyritysten-rekisteroitymisvelvollisuutta/>. Viitattu 8.3.2024.

Paras laskutuspalvelu haussa? Katso vertailu (2024) ja löydä sopivin tai halvin kevytyrittäjäpalvelu. <https://kevytyrittajaksi.com/laskutuspalvelut-vertailu/>. Viitattu 4.4.2024.

EU-ministerit pääsivät sopuun alustatyödirektiivistä. <https://valtionneuvosto.fi/-/1410877/eu-ministerit-paasivat-sopuun-alustatyodirektiivistä>. Viitattu 16.4.2024.

Alustatyötä koskevat EU:n säännöt. <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/platform-work-eu/>. Viitattu 16.4.2024.

Yhteystiedot, <https://uusityo.fi/yhteystiedot/>. Viitattu 15.3.2024.

Milloin kevytyrittäjä on arvonlisäverovelvollinen, <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/uusi-yritys/kevytyrittaja/milloin-kevytyrittaja-on-arvonlisaverovelvollinen/>. Viitattu 4.4.2024.

Tietoa laskutuspalveluiden maksamista korvauslajeista, <https://uusityo.fi/tietoa-laskutuspalveluiden-maksamista-korvauslajeista/>. Viitattu 4.4.2024.

YEL on yrittäjän eläkevakuutus, <https://www.elo.fi/fi-fi/yrittaja>. Viitattu 20.4.2024.

ALUEHALLINTOVIRASTOJEN TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN TARKASTUS-KERTOMUKSET

Länsi- ja Sisä-Suomi

2023/10354, 23.10.2023

Lounais-Suomi

2021/19002, 10.1.2022

2022/20784, 13.1.2023

2023/11782, 21.7.2023

2023/15694, 14.9.2023

Itä-Suomi

2021/11008, 6.8.2021

2021/19387, 30.12.2021

Etelä-Suomi

2020/2234, 14.2.2020

2020/3809, 18.3.2020

2021/939, 3.3.2021

2021/5822, 30.6.2021

2021/7635, 15.7.2021

2021/11179, 11.8.2021

2021/13544, 9.11.2021

2021/14066, 28.1.2022

2021/18335, 4.1.2023

2022/1607, 20.4.2022

2022/1720, 16.9.2022

2022/4964, 12.7.2022

2022/5768, 8.4.2022

2022/7927, 19.5.2022

2022/9469, 20.10.2022

2022/9470, 20.3.2023

2022/10274, 21.6.2022

2022/11171, 22.9.2022

2022/13829, 26.1.2023

2022/14262, 15.11.2022

2022/14822, 11.10.2022

2022/15575, 11.10.2022

2022/15659, 6.2.2023

2022/16013, 16.11.2022

2022/19061, 22.6.2023

2022/20049, 9.12.2022

2022/20493, 3.3.2023

2022/20494, 3.3.2023

2022/22973, 27.2.2023

2023/488, 28.2.2023

2023/1509, 20.2.2023

2023/1594, 27.2.2023

2023/1802, 31.7.2023

2023/3316, 30.3.2023

2023/3327, 19.5.2023

2023/4162, 4.7.2023

2023/4249, 28.7.2023

2023/5800, 4.4.2023

2023/6503, 22.6.2023

2023/8256, 5.5.2023

2023/8831, 19.6.2023

2023/8925, 14.6.2023

2023/9299, 23.5.2023

2023/11821, 18.8.2023

2023/13275, 30.6.2023

2023/15678, 12.9.2023

2023/16683, 11.9.2023

2023/17008, 21.9.2023

2023/17317, 25.9.2023

2023/18384, 2.10.2023

2023/18442, 29.9.2023

KUVIOT JA TAULUKOT

- Kuvio 1 Laskutuspalvelujen kolmikantainen toimintamalli
- Kuvio 2 Kevytyrittäjäpalveluiden käyttäjiksi rekisteröityneiden määrän kehitys vuosina 2017–2021
- Kuvio 3 Kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvien tarkastuskertomuksien määrän kehitys vuosina 2018–2023.
- Kuvio 4 Kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvien tarkastuskertomusten jakautuminen vastuualueittain

Taulukko 1 Suosituimpien kevytyrittäjäpalvelujen hintavertailu

Taulukko 2 Kevytyrittäjäyyspalvelujen kautta saatava palkka ja kevytyrittäjän kulurakenne

1 JOHDANTO

Suomen perustuslain (731/199) 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Työmarkkinoiden muutokset ja uudet työnteon muodot sekä niiden sääntelemättömyys haastavat työvoiman suojelun toteuttamisen ja toteutumisen. Viime vuosina perinteisen työsuhteisen työn ja yrittäjänä tehdyn työn rinnalle on syntynyt uusia ja myös määrällisesti merkittäviä työnteon muotoja, joiden oikeudellinen luonne ei perinteisen kahtiajaon puitteissa ole ollut selvä. Tällaisten oikeussuhteiden luonnetta koskevat tulkintatilanteet voivat olla haastavia niin viranomaisille kuin sopimuksen osapuolillekin.¹ Yksi uusista työnteon muodoista on kevytyrittäjyys, jota tässä tutkimuksessa tarkastelen. Mainitsemisen arvoinen on myös alustatalous, jonka tiimoilta on jo odotettavissa kansallisen lainsäädännön muutoksia.²

Työsuhteisen työn rinnalle nousevat uudet työnteon muodot ovat olleet tunnettu ilmiö jo 1980- ja 1990-luvuilla. Erilaisilla työnteon muodoilla on pyritty korjaamaan taloudellisen laman ja työttömyyden aiheuttamia ongelmia sekä vastaamaan työnantajien tarpeeseen järjestellä työtä aiempaa joustavammin.³ Uusissa työnteon muodoissa on kyse työsuhteisen työntekomuodon käytön ensisijaisuuteen kohdistuvasta paineesta.⁴ Taloudellisesti vaikeat olosuhteet ovat vaikuttaneet työmarkkinoilla myös viime vuosina: ainakin helmikuussa 2020 alkanut koronapandemia ja helmikuussa 2022 alkanut Ukrainan sota ovat vaikuttaneet yleiseen taloustilanteeseen ja työmarkkinoihin maailmanlaajuisesti. Ulkoistamisen trendi elinkeinoelämässä on vahvistunut ja liiketoimintaan liittyviä riskejä pyritään siirtämään ja jakamaan yksittäisten työntekijöiden kannettavaksi.⁵

Epätyypillisiin ja uusiin työnteon muotoihin liittyen on puhuttu prekaarista työstä, johon liittyy työn epävarmuus, irrallisuus, epäsäännöllisyys ja sitoutumattomuus.⁶ Prekaarin työn on katsottu haastavan työntekijän suojeluperiaatteen työoikeuden lähtökohtana ja myös edellyttävän sen uudelleen ajattelua.⁷ On puhuttu myös työnteon harmaasta alueesta, jolla voidaan tarkoittaa kahta eri asiaa: kyse voi olla työstä, joka ei asetu kaksijakoiseen järjestelmään työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välillä, tai

¹ HE 215/2022 vp, s. 14.

²² Ks. esimerkiksi ”EU-ministerit pääsivät sopuun alustatyödirektiivistä”, <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/eu-ministerit-paasivat-sopuun-alustatyodirektiivistä> sekä ”Alustatyötä koskevat EU:n säännöt”, <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/platform-work-eu/>. Viitattu 16.4.2024.

³ Kröger 1995, s. 5–6.

⁴ Näin asiaa on muotoillut 90-luvun uusien työnteon muotojen kontekstissa Kröger 1995, s. 21.

⁵ Sekki & Härkönen 2020, s. 9.

⁶ Ks. prekaarista työstä tarkemmin Ylhäinen 2015, s. 64–71.

⁷ Ylhäinen 2015, s. 229.

sellaisesta toiminnasta, jossa työsuhteinen työ naamioidaan yrittäjyydeksi.⁸ Tässä tutkimuksessa tarkastelen kevytyrittäjyyttä erityisesti jälkimmäisestä näkökulmasta.

1.1 Tutkimuksen tausta ja rakenne

Kevytyrittäjyys on ollut 2010-luvun eniten kasvanut työnteon muoto. Kevytyrittäjä-käsite on otettu ensi kerran käyttöön vuonna 2013 SLP Group Oy:n, tunnetummin UKKO.fi-laskutuspalvelun toiminnassa.⁹ Kevytyrittäjyys on yrittäjämäinen työnteon muoto, jossa kevytyrittäjä toimii laskutuspalvelua hyödyntäen ja usein ilman y-tunnusta. Kevytyrittäjyyttä markkinoidaan helppona yrittäjyyden muotona, jossa yrittäjän ”paperityöt” ja byrokratian hoitaa laskutuspalveluyritys.¹⁰ Kevytyrittäjyyttä on pidetty toimivana ja innostavana konseptina, jonka markkinoinnissa on onnistuttu hyvin. Lisäksi suosion taustalla on ollut työmarkkinoiden kysyntä tällaiselle työnteon muodolle.¹¹ Kevytyrittäjyyteen liittyvät juridiset tulkinnat eri tilanteissa ovat kuitenkin keskenään jopa ristiriitaisia ja kevytyrittäjien oikeudellinen asema eri asiayhteyksissä vaihtelee paljon. Lainsäädäntömme ei tunne laskutuspalveluita tai kevytyrittäjiä, joiden oikeudellinen asema on toistaiseksi epäselvä.¹²

”Nämä itsenäiset yrittäjät työskentelivät suullisella toimeksianto -nimisellä sopimuksella työkorvausta vastaan ja työnantaja kutsui heitä laskutuspalvelun [nimi] kautta työskenteleviksi työnsuorittajiksi. Näillä työnsuorittajilla ei ollut omia y-tunnuksia.”¹³

Kevytyrittäjyyden suosion kasvun myötä myös kevytyrittäjyyteen liittyviä merkittäviä ongelmia on noussut esiin ja kevytyrittäjyyteen liittyvät väärinkäytökset ovat olleet laajalti esillä eri medioissa. Kevytyrittäjyyden väärinkäytössä on kyse tosiasiallisen työsuhteisen työnteon naamioimisesta tai peittämisestä toiseksi oikeussuhteeksi pakottavan työläinsäädännön vastaisesti. Näin työlakien asettamat vähimmäisvaatimukset työntekijän eduksi ja suojelemiseksi pystytään näennäisesti kiertämään. Median julkaisujen perusteella väärinkäytösten ja hyväksikäytön kohteena ovat vaikuttaneet olevan etenkin ulkomaalaiset työntekijät, muun muassa Ukrainasta Suomeen tulleet sotapakolaiset. Aihe on ollut paljon esillä esimerkiksi rakennusosalalla.¹⁴

⁸ Perulli 2003, s. 15.

⁹ Rope 2020, s. 5–6.

¹⁰ Ks. esimerkiksi ”Kevytyrittäjyys on huolettomin tapa laskuttaa työstäsi”, <https://www.ukko.fi/kevytyrittajyyys/>. Viitattu 22.2.2024. Tässä tutkimuksessa kevytyrittäjyydellä tarkoitetaan nimenomaan y-tunnuksetonta kevytyrittäjyyttä.

¹¹ Rope 2020, s. 100–101.

¹² Rope 2020, s. 5–6.

¹³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/488, 28.2.2023.

¹⁴ Ks. uutisoinnista esimerkiksi HS 10.3.2024, A 24–25 ja ”Väärinkäytökset kevytyrittäjyyden kautta jatkuvat, vaikka menettelyn piti tessin kannanoton mukaan loppua”, <https://www.rakennuslehti.fi/2023/04/vaarinkaytokset-kevytyrittajyyden-kautta-jatkuvat-vaikka-menettelyn-piti-tessin-kannanoton-mukaan-loppua/>.

Tässä tutkimuksessa tutkin työsuhteisen työnteon ja yrittäjänä tehdyn työn välistä rajanvetoa ja kevytyrittäjyyden väärinkäyttöä ajankohtaisena yhteiskunnallisena ilmiönä. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- millainen työsuhteisen työnteon ja (kevyt)yrittäjänä tehdyn työn välinen rajanveto on?
- millaisena työsuhteen tunnusmerkkien ja kevytyrittäjyyden suhde näyttäytyy käytännössä?
- millainen oikeudellinen merkitys kevytyrittäjyyteen liittyvällä väärinkäytöllä on?

Tutkimuksen kehyksenä on siis työsuhteisen työnteon ja yrittäjänä tehdyn työn välinen rajanveto, joka etenkin viime vuosina on ollut paljon esillä uusia työnteon muotoja ja niiden oikeudellisen luonteen määrittelyä koskien. Tutkimukseni toisessa pääluvussa käsittelen työsuhteen tunnusmerkkejä kansallisessa lainsäädännössämme sekä lyhyesti myös Euroopan unionin oikeudessa. Kolmannessa pääluvussa käsittelen kevytyrittäjyyttä ja laskutuspalveluja sekä yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä. Tavoitteenani on hahmottaa työsuhteisen työnteon ja yrittäjyyden ja kevytyrittäjyyden keskeiset eroavaisuudet ja mahdolliset yhtäläisyydet.

Varsinainen tutkimuksellinen osa on neljännessä pääluvussa, jossa olen tutkinut kevytyrittäjyyteen liittyvää väärinkäyttöä ja työsuhteisen työnteon naamiointia käyttäen aineistonani aluehallintovirastojen (jäljempänä myös avi) työsuojelun vastualueiden tarkastuskertomuksia. Kappaleessa tutkin ja luokittelen kevytyrittäjyyden väärinkäytön ominaispiirteitä sekä osapuolten asemia käytännössä ja muodostan kuvan siitä, millaisesta ilmiöstä väärinkäytössä on kyse ja millainen suhde ilmiöllä on työsuhteen tunnusmerkkeihin.

Pääluvussa viisi arvioin väärinkäytön oikeudellista merkitystä niin työ- kuin rikosoikeudenkin näkökulmista. Tarkastelen luvussa erityisesti sitä, millaisia oikeudellisia merkityksiä ilmiöllä voi olla. Oikeudellista merkitystä tarkastellessa painopiste on etenkin ulkomaalaisissa työntekijöissä, jotka ovat olleet tutkimusaineistossa merkittävä ryhmä. Päätän tutkimukseni johtopäätöksiin, jossa käsittelen kokoavasti kevytyrittäjyyden väärinkäytön piirteitä ja merkitystä ja sekä arvioin väärinkäytöstä johtuvia mahdollisia lainsäädännöllisiä muutostarpeita ja ratkaisukeinoja.

1.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja menetelmät

Tutkimuksen lähtökohtana on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Lainopillisen tutkimuksen kohteena ovat ensinnäkin työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetyt työsuhteen tunnusmerkit ja niiden sisältö. Lisäksi tarkastelen yrittäjyyttä ja kevytyrittäjyyttä sekä näille ominaisia piirteitä, mikä yrittäjyyttä koskevasta lainsäädännön vähäisyydestä johtuen on tehtävä ensinnäkin työsuhteen tunnusmerkkien asettamista rajoista käsin poissulkemalla sekä yleisesti kirjallisuuden pohjalta. Työsuhteisen työn ja

yrittäjyyden rajanvedon lainopillinen tarkastelu muodostaa tutkimuksen lähtökohdat ja perustan, jolle varsinainen tutkimuksellinen osa rakentuu.

Tutkimuksen lainopillisen osan olen rajannut koskemaan lainsäädäntöä, lakien esitöitä sekä kirjallisuutta. Oikeuskäytäntö on tässä jätetty tarkastelun ulkopuolelle useista syistä. Työsuhteen tunnusmerkit ovat voimassa olevassa lainsäädännössä hyvin vakiintuneet. Olen käsitellyt työsuhteen tunnusmerkkejä tässä pääpiirteittäin ja varsinaisen empiirisen tutkimusosan näkökulmasta riittävällä tarkkuudella. Työsuhteen tunnusmerkkien yleispiirteinen tarkastelu on todettu tässä riittäväksi. Tutkimuksen pääpaino on haluttu säilyttää laajassa empiirisessä aineistossa ja sen tarkastelussa.

Työn varsinainen tutkimusosa on yhteiskunnallista empiiristä oikeustutkimusta. Empiirisen oikeustutkimuksen menetelmin tarkoituksenani on muodostaa käsitys kevytyrittäjyyteen liittyvän väärinkäytön ilmiöstä ja sen ominaisuuksista väärinkäyttöä koskevaa tutkimusaineistoa havainnoimalla ja luokittelemalla. Yhteiskunnallisessa oikeustutkimuksessa tärkeää on oikeuden kontekstuaalisuus: oikeus ei ole muusta yhteiskunnasta irrallinen ja autonominen järjestelmä, vaan oikeus ja yhteiskunta ovat toisiinsa kietoutuneita ja vuorovaikutteisia järjestelmiä.¹⁵ Tutkimuksessa yhteiskunnallinen ilmiö on etusijalla ja olen lähestynyt aihetta nimenomaisesti sen käytännön ilmenemistavoista käsin. Tutkimuksen empiirisessä osassa on tarkoitus päästä käsiksi oikeuden ja yhteiskunnan väliseen suhteeseen kevytyrittäjäkontekstissa. Tarkoituksenani on luoda käsitys verrattain uuden ja työlakien näkökulmasta ongelmallisen ilmiön luonteesta ja ominaispiirteistä.

Tutkimus sisältää piirteitä sekä kvalitatiivisesta että kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Raja näiden kahden välillä ei tässä ole selvä. Tutkittavasta aineistosta pyritään muodostamaan yksityiskohtainen käsitys kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvästä ilmiöstä ja sen eri piirteistä kokonaisuudessaan. Tavoitteena on ollut ilmiön aineistolähtöinen luokittelu ja kevytyrittäjyyden väärinkäyttöä koskevien eri kategorioiden hahmottaminen. Tutkimusaineisto eli viranomaisen asiakirjat ovat kuitenkin luonteeltaan ennemmin kvantitatiivista eli määrällistä aineistoa. Tässä suhteessa tutkimus sisältää joitakin piirteitä sekä kvantitatiivisesta että kvalitatiivisesta tutkimuksesta.¹⁶

Empiirisen osan jälkeen palaan osittain lainopin pariin ja tarkastelen empiiristen havaintojen merkitystä ja tulkintaa oikeudellisesta näkökulmasta. Empiiristä osaa seuraava lainopillinen osuus rakentuu empiiristen havaintojen tuottamalle lähtökohdalle ja tarkoituksena on sitoa ilmiö oikeudelliseen merkitykseensä. Tässäkin osassa korostuu siis oikeuden kontekstuaalisuus ja suhde yhteiskuntaan. Jälleen

¹⁵ Ks. *Kajus* 2022, Yhteiskunnallinen oikeustutkimuksen tulevaisuus.

¹⁶ Ks. kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen ominaisuuksista ja eroista tarkemmin *Ervasti* 2022, Yhteiskunnallinen oikeustutkimus > 2.2 Yhteiskunnallisen oikeustutkimuksen aineistot ja metodit.

tarkoituksena on empiirisen oikeustutkimuksen keinoin sitoa yhteen käsillä oleva yhteiskunnallinen ilmiö ja siihen liittyvä oikeudellinen puoli.

1.3 Tutkimusaineisto

Työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluviranomaisesta säädetään lailla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006). Lain yleisten säännösten mukaan laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Laissa tarkoitettu työsuojeluviranomainen on aluehallintovirasto.

Työsuojelun tarkastuksia tehdään sosiaali- ja terveysministeriön alaisena ja ministeriön ohjeiden mukaisesti. Avin työsuojelun vastuualueiden ja sosiaali- ja terveysministeriön välisellä valtakunnallisella tulossopimuksella sovitaan tarkastusten pääasiallisesta kohdentumisesta.¹⁷ Tarkastusten suunnittamisessa hyödynnetään muun muassa työsuojelun valvontatietojärjestelmää, aiempia tarkastuksia, muiden viranomaisten rekisterejä sekä tutkimustietoa. Tarkastuksia tehdään myös valvontapyyntöjen perusteella. Työsuojelutarkastukset kohdistetaan pääasiassa sellaisille toimialoille, joilla työsuojeluun liittyvät riskit ovat suurimmat. Tarkastuksia voidaan kohdentaa myös ennalta rajattuihin ja tunnettuihin ilmiöihin työelämässä.¹⁸

Työsuojelutarkastuksia tulee työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain 5 §:n mukaan tehdä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Lain 11 §:n mukaan tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, josta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Lisäksi sen tulee sisältää 13 §:ssä tarkoitettut toimintaohjeet ja kehotukset sekä selostuksen toimintaohjeen ja kehotuksen merkityksestä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Toimintaohje annetaan asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi ja kehoitus asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi ja josta aiheutuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi.¹⁹

Tutkimusaineistoon sisältyy 58 kappaletta tarkastuskertomuksia aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden suorittamista työsuojelutarkastuksista valtakunnallisesti. Olen tehnyt tarkastuskertomuksia koskevan asiakirjapyyntöni aville 21.9.2023. Tietopyyntöni kohde ja teema ovat olleet *kaikki*

¹⁷ Ks. työsuojelun toiminnan lähtökohdista tarkemmin Sosiaali- ja terveysministeriö, Ohje työsuojelun valvonnasta ja toimivallan käytöstä 12.2.2021, s. 4 ja s. 7.

¹⁸ ”Työsuojelutarkastus”, <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/tyosuojelutarkastus>. Viitattu 19.2.2024.

¹⁹ Tarkastuskertomuksen liite ”Valvontatoimenpiteiden merkitys”.

sellaiset tarkastuskertomukset, joissa esille on noussut rajanveto tai väärinkäyttötilanteet kevytyrittäjyyden ja työsuhteisen toiminnan välillä. Kertomuksia on pyydetty vuodesta 2018 alkaen ja tietopyynnön esittämisajankohtaan asti.²⁰ Kyseessä on valmis viranomaisen toiminnassa tuotettu tutkimusaineisto.

Aluehallintovirastoilta vastaanottamani aineisto on ollut tässä käsiteltävää tutkimusaineistoa merkittävästi laajempi ja sisältänyt osin epärelevanttia, kevytyrittäjyyteen ja laskutuspalveluihin liittymätöntä aineistoa. Kyseinen aineisto on kyllä liittynyt työsuhteisen työnteon rajanvetoihin, mutta ei yrittäjyyden näkökulmasta. Lopulliseksi tutkimusaineistoksi ovat valikoituneet kertomukset, joissa rajanveto- ja väärinkäyttötilanteet liittyvät nimenomaisesti y-tunnuksettomaan kevytyrittäjyyteen ja/tai laskutuspalvelun käyttöön. Muu yrittäjänä tai kevytyrittäjänä toimiminen y-tunnuksella on rajattu tutkimusaineiston ulkopuolelle. Kevytyrittäjä-käsitteen käyttö on epäyhtenäistä ja sillä voidaan tarkoittaa sekä y-tunnuksetonta että y-tunnuksellista yrittäjyyttä. Tässä tutkimuksessa tarkoitan kevytyrittäjillä nimenomaan y-tunnuksettomia kevytyrittäjiä.

Tietopyynnön teemassa on otettava huomioon sen suurpiirteisyys ja mahdolliset puutteet aineiston edustavuudessa. Aineiston edustavuuteen vaikuttavat ensinnäkin avin oma tarkastusten kohdistaminen ja riskiryhmien arviointi edellä mainitusti. Pirstaloituva työelämä ja uudet työnteon muodot on huomioitu omana ilmiönään ainakin työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa.²¹ Tietopyyntö ja otanta keskittyy nimenomaisesti väärinkäyttötapauksiin, jolloin kokonaan avin tarkastusten ulkopuolelle jäävä ja mahdollisesti myös avin käytännössä asianmukaiseksi havaittu kevytyrittäjyys puuttuvat aineistosta. Aineistosta ei siten voida tehdä yleisiä päätelmiä kevytyrittäjyydestä tai siihen liittyvän väärinkäytön ilmenemisestä tai määrästä, koska aineisto keskittyy juuri väärinkäyttöön ilmiönä, ei kevytyrittäjyyteen kokonaisuudessaan. Lisäksi tietopyynnön laveudesta johtuen on otettava huomioon myös viranomaiselle jäänyt tulkinnan- ja harkinnanvara tietopyynnön toteuttamisessa. Edellä mainituin varauksin tutkimusaineistosta on kuitenkin pystytty muodostamaan kattava käsitys väärinkäyttöilmiöstä.

Tutkimusaineiston sisältämät henkilötiedot²² on aluehallintovirastojen toimesta peitetty ennen aineiston luovuttamista ja aineisto on luovutettu siten anonymisoituna. Tarkastuskertomukset ovat henkilötietoja lukuun ottamatta julkisia, eikä tutkimukseen ole liittynyt henkilötietojen käsittelyä koskevia

²⁰ Lisäksi yksi tietopyynnön esittämisen ajankohtana vasta valmistumassa ollut tarkastuskertomus on toimitettu erikseen sen valmistuttua 23.10.2023.

²¹ Työsuojeluhallinto 2023, s. 9.

²² Aineiston sisältämiä henkilötietoja ovat olleet tarkastettujen yritysten edustajien nimet sekä joissain tapauksissa yritysten palveluksessa työskentelevien henkilöiden nimet. Näitä henkilöitä on tarkastusten yhteydessä kuultu suullisesti tai kirjallisesti.

näkökulmia. Tarkastusten kohteena olleiden yhtiöiden nimiä tarkastuskertomuksista ei sen sijaan ole ennen aineiston luovuttamista peitetty. Käsittelen ja siteeraan aineistoa tutkimuksessani siten, että myöskään tarkastettujen yhtiöiden yksilöivät nimitiedot eivät käy tutkimuksessa ilmi. Aineisto on siten anonymisoitu myös tältä osin. Aineistoon ei käsitykseni mukaan liity edellä mainituista seikoista johtuen eettisiä näkökulmia.

2 TYÖSUHTEINEN TYÖ

Työsopimuslaki (55/2001) on työelämän peruslaki, joka tulee sovellettavaksi kaikissa sellaisissa oikeussuhteissa, jotka täyttävät työsopimuksen tunnusmerkit. Työlainsäädäntö on valtaosin pakottavaa eli absoluuttista tai indispositiivista lainsäädäntöä. Pakottavuus on niin sanottua vähimmäispakottavuutta ja työntekijän suojaksi työlainsäädännössä säännellyistä asioista ei voida sopia työntekijän lakiin perustuvaa suojaa heikentäen. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, onkin mitätön, ellei laista muuta johdu.

Työlainsäädäntö sisältää myös niin sanottuja puolipakottavia tai semi-indispositiivisia säännöksiä, joista voidaan sopia toisin. Poikkeamismahdollisuus perustuu aina nimenomaiseen lain säännökseen ja käytännössä mahdollisuus koskee ainoastaan valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäyhdistyksiä eli liittoja ja niiden välillä tehtyjä työehtosopimuksia.²³ Yksittäistä työntekijää ja työnantajaa sitovat työsopimuksen vähimmäisehdot tulevat siis työsopimuslaista, muista työlaeista sekä työsuhteeseen mahdollisesti sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työsuhteen oikeuslähteiden etusijajärjestys on karkeasti ja pääpiirteittäin seuraava: 1) perustuslaki, 2) Euroopan unionin primaarioikeus ja asetukset sekä muut valtiosopimukset, 3) Suomen pakottava työlainsäädäntö, 4) työehtosopimukset, 5) Suomen puolipakottava työlainsäädäntö ja 6) yksittäisen työsopimuksen ehdot.²⁴

Työlainsäädännön ja työehtosopimusten vähimmäispakottavuudesta johtuen työnantajan ja työntekijän sopimusvapaus ja mahdollisuudet sopia työsopimuksen ehdoista rajoittuvat sellaisiin ehtoihin, joilla työntekijä asetetaan työlainsäädännön tai työehtosopimuksen asettamia puitteita parempaan asemaan.²⁵ Työsopimuslakia sovelletaan kaikissa työsuhteen tunnusmerkit täyttävissä palkkatyön muodoissa riippumatta työn kestosta, toimialasta, työpaikan koosta tai tehtävän sivu- tai päätoimiluonteisuudesta.²⁶ Työsuhteen tunnusmerkeistä on säädetty työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä.

Paanetoja on kuvannut työntekijäasemassa olevan työntekijän suojelua työlainsäädännön perimmäiseksi funktioksi.²⁷ Työsopimus on yksityisoikeudellinen sopimus, jolloin sopimusvapauden periaate on lähtökohtana sopimisessa. Työoikeudessa on kuitenkin yleisesti hyväksytty periaate, että sopimusvapautta rajoitetaan työntekijän hyväksi, koska työnantaja on sopimussuhteessa työntekijää vahvemmassa asemassa.²⁸ Työsuhteen oikeuslähteiden suhteen sovelletaan edellä kuvatun

²³ Paanetoja 2023, s. 5–8.

²⁴ Ks. oikeuslähteistä ja etusijajärjestyksestä yksityiskohtaisemmin Anttila ym. 2021, s. 3–5.

²⁵ Ks. Paanetoja 2023, s. 6–8.

²⁶ Hietala ym. 2020, s. 24.

²⁷ Paanetoja 2011 DL, s. 365.

²⁸ Kröger 1995, s. 103.

etusijajärjestyksen lisäksi edullisemmuussääntöä. Edullisemmuussäännön mukaan työsuhteeseen tulee sovellettavaksi sen oikeuslähteen mukaiset edut, jotka ovat työntekijän kannalta objektiivisesti arvioiden edullisimmat.²⁹

Työoikeus on kehittynyt omaksi oikeudenalakseksi 1930-luvulla, kun Arvo Sipilä pyrki osoittamaan työoikeuden olemassaoloa omana itsenäisenä oikeudenalanaan. Samalla syntyi työoikeudellinen perussuhdeteoria, joka on teoria työsuhteesta työoikeuden perussuhteena ja -käsitteenä. Perussuhdeteoria sai alkunsa vuonna 1938, kun Sipilä julkaisi teoksensa *Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön*. Perussuhdeteoriaa on myöhemmin kehittänyt Jorma Wuorio vuonna 1955 teoksessaan *Työsuhteen ehtojen määrittäminen*. Moderni työoikeus on rakentunut perussuhdeteorian mukaiselle oppirakenteelle.³⁰

Perussuhdeteorian mukaan työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen oikeustoimi, joka muodostaa osapuolten välisen *työsopimussuhteen*. Työntekijän ja työnantajan välinen oikeudellinen suhde täydellistyy *työsuhteeksi* vasta silloin, kun työntekijä ryhtyy ensimmäistä kertaa tekemään työtä.³¹ Työsopimuslaissa käsitteitä työsopimus ja työsuhde ei ole kuitenkaan erotettu toisistaan siten kuin perussuhdeteoriassa, vaan käsitteitä on tarkoitettu käytettäväksi toistensa synonyymeina.³² Työoikeuden kehittymisen kannalta merkittävästä asemastaan huolimatta perussuhdeteoria on kuitenkin vain osa suomalaisen työoikeuden historiaa, eikä sillä nykypäivänä ole erityistä merkitystä esimerkiksi työoikeudellisessa tutkimuksessa.³³

Työoikeudessa ja käytännön työelämässä keskeisiä käsitteitä ovat työsopimus, työsopimussuhde ja työsuhde. Työsopimuksen solmimisen seurauksena työnantajan ja työntekijän välille syntyy työsopimussuhde. Työsuhde syntyy, kun työsopimuksessa sovittua työtä ryhdytään tekemään ensimmäisen kerran. Työsuhteen olemassaolo on myös työlainsäädännön soveltamisen kannalta tärkeää, sillä vasta työsuhteen olemassaolo ratkaisee sen, sovelletaanko oikeussuhteeseen esimerkiksi työsopimuslakia ja muuta työsuhdetta sääntelevää lainsäädäntöä.³⁴

²⁹ Anttila ym. 2021, s. 6.

³⁰ Kairinen 1998 LM, s. 194–195.

³¹ Hietala ym. 2020, s. 27.

³² Hietala ym. 2020, s. 28–29.

³³ Paanetoja 2011 DL, s. 367.

³⁴ Äimälä ym. 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsopimus ja työsuhde.

2.1 Työsuhteen tunnusmerkit

Kuten edellä on todettu, työsopimuslakia ja muita työlakeja sovelletaan kaikkiin työsuhteen tunnusmerkin täyttäviin oikeussuhteisiin. Työsopimuslain soveltamisalasta ja työsopimuksen tunnusmerkeistä on säädetty lain 1 luvun 1 §:ssä:

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

Tutkimuksen kohteena olevan työsuhteen työnteon ja yrittäjänä tehdyn työn rajanvedon tarkastelu on aloitettava työsuhteen tunnusmerkistöä tarkastelemalla. Eri työnteon muodoista ainoastaan työsopimuksen tunnusmerkit on määritelty lainsäädännössä yksityiskohtaisesti pakottavaa lainsäädäntöä käyttäen. Yrittäjyyden osalta vastaavanlaista lakiin kirjattua määritelmää ei ole. Ratkaisu työntekoa koskevan oikeussuhteen luonteesta on siis lähtökohtaisesti tehtävä työsopimuslain soveltamisalasäännöksestä käsin, joko työsuhteen tunnusmerkit tunnistaen tai poissulkien.

Suomalaisittain ensimmäinen, vanha työsopimuslaki (141/1922) astui voimaan vuonna 1922. Työsopimuslakiin on jo tuolloin sisällytetty työsopimuksen tunnusmerkistö, jonka perusteella on määritetty myös työsopimuslain soveltamisala.³⁵ Peruskriteerit työsuhteen tunnusmerkeistä ovat säilyneet lähes muuttumattomina jo vuoden 1922 työsopimuslaista lähtien.³⁶ Työsopimuksen tunnusmerkit ovat samalla myös työsuhteen tunnusmerkkejä.³⁷ Myös tässä tutkimuksessa käsitteitä työsuhteen

³⁵ Kairinen 1998 LM, s. 204–205.

³⁶ HE 215/2022 vp, s. 13.

³⁷ Hietala yms. 2020, s. 26.

tunnusmerkit ja työsopimuksen tunnusmerkit käytetään toisilleen rinnakkaisina ja synonyymisina käsitteinä.³⁸

Oikeussuhteessa voi siis olla kyse työsuhteesta vain silloin, kun kaikki työsuhteen perustunnusmerkit täyttyvät, ja toisaalta kyse ei voi olla työsuhteesta, mikäli yksikin tunnusmerkki jää täyttymättä. Kaikki tunnusmerkit ovat oikeussuhteen luonnetta arvioitaessa yhtä tärkeitä.³⁹ Oikeussuhteen osapuolet eivät voi lähtökohtaisesti päättää siitä, onko kyseessä oleva oikeussuhde työsuhde vai jokin muu työntekoa koskeva oikeussuhde. Ratkaisu työsuhteen olemassaolosta tehdään aina työskentelyn tosiasiallisia olosuhteita tarkastelemalla, siis ei esimerkiksi pelkän kirjallisen sopimuksen perusteella.⁴⁰ Työsopimuslain soveltamisalasäännös ja työsuhteen tunnusmerkit ovat ratkaisevia useiden työlainsäädännön piiriin kuuluvien lakien soveltamisen kannalta. Soveltamisalasäännöksen mukaan ratkeaa myös ainakin työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002), työehtosopimuslain (436/1946) ja yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamista koskeva kysymys. Myös työehtosopimusten soveltuvuus ratkaistaan työsopimuksen ja työsuhteen käsittein.⁴¹

Tässä tutkimuksessa käytän edellä esitetystä TSL 1:1.1:n ensimmäisessä virkkeessä säädettyistä tunnusmerkeistä kokoavasti käsitettä perustunnusmerkit. Perustunnusmerkkejä ovat sopimus, työn tekeminen henkilökohtaisesti, työn tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan johto ja valvonta sekä työnteon vastikkeellisuus. Käsittelen tunnusmerkkejä lainkohdan järjestystä noudattaen. Työsopimuslain perustunnusmerkistöä on täydennetty TSL 1:1.1:n jälkimmäisellä, kokonaisharkintaa koskevalla virkkeellä vuonna 2023 ja muutos on tullut voimaan 1.7.2023 alkaen. Lainmuutos ja sen taustalla vaikuttaneet tekijät ovat erityisen kiinnostavia nyt tutkittavan kevytyrittäjyyden kannalta. Tarkoitukseni on pystyä tutkimuksen kehityksessä erottamaan perustunnusmerkit kokonaisharkinnasta ja sen sisällöstä sekä edelleen TSL 1:1.2:ssa ja 1:1.3:ssa säädettyistä, tunnusmerkistöä täydentävistä kriteereistä.⁴² Seuraavaksi tarkastelen perustunnusmerkkien, kokonaisharkinnan ja täydentävien kriteerien sisältöä tarkemmin.

³⁸ Lähtökohtaisesti käytän työsuhteen tunnusmerkit -käsitettä, sillä tunnusmerkkejä arvioitaessa merkitystä on nimenomaan työsuhteella ja sen olosuhteilla kokonaisuudessaan, ei ainoastaan osapuolten sopimuksella. Siten sopimukseen ei ole tarkoituksenmukaista kiinnittää käsitteidenkään tasolla.

³⁹ Äimälä ym. 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsuhteen tunnusmerkit.

⁴⁰ Paanetoja 2023, s. 31.

⁴¹ Hietala ym. 2020, s. 26.

⁴² TSL 1:1:n sisällön jaottelen siis selkeyden vuoksi kolmeen osaan: 1) perustunnusmerkit, 2) kokonaisharkinta ja 3) täydentävät kriteerit. Täydentäviä kriteereitä tarkastelen kuitenkin yhdessä samaa asiakokonaisuutta olevan perustunnusmerkin kanssa.

2.1.1 Työ sopimukseen perustuen

Työsopimuslailla säännelty työsopimus perustuu osapuolten väliseen pohjimmiltaan velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jolla työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä.⁴³ Työsopimuksella on katsottu olevan kolme tehtävää: se määrittää lain soveltamiskohteen, on työsuhteen oikeudellinen perusta sekä keino asettaa työsuhteen ehtoja.⁴⁴

Sopimuksella ei ole määrämuotoa vaan se voidaan solmia vapaamuotoisesti. Työtä koskeva sopimus voi siis olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen tai se voi syntyä myös hiljaisesti.⁴⁵ Hiljainen eli konkludenttinen sopimus voi syntyä ilman nimenomaista sopimusta osapuolten tosiasiallisen toiminnan perusteella. Tällöin työntekijä ryhtyy työhön ja työnantaja hyväksyy työn teon hiljaisesti antaessaan työn jatkua.⁴⁶

Työsuhteen syntyminen ei edellytä sopimukselta myöskään juuri työsopimus -nimikettä, vaan sopimuksen nimike voi olla jokin muukin. Työsuhde voi poikkeuksellisesti syntyä myös ilman pätevää sopimusta, mikä tarkoittaa sitä, ettei sopimustunnusmerkki ole ehdoton.⁴⁷ Oikeussuhde voidaan katsoa työsuhteeksi ilman pätevän sopimuksen olemassaoloa silloin, kun työtä suorittavan osapuolen katsotaan olevan työlainsäädännöllisen suojan tarpeessa suhteessa työn teettäjään. Poikkeus pääsääntöön on seurausta sosiaalisista päämääristä.⁴⁸

2.1.2 Työ henkilökohtaisesti

Työsuhteessa työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti, mikä tarkoittaa sitä, ettei työntekijällä lähtökohtaisesti ole mahdollisuutta käyttää sijaisia tai apulaisia työssään. Yrittäjänä työskentelevällä henkilöllä vastaavaa velvollisuutta ei ole, vaan yrittäjällä on itsenäinen oikeus antaa tehtävänsä kokonaan tai osittain toisen henkilön suoritettavaksi.⁴⁹ Työntekijä taas on henkilökohtaisesti sitoutunut luovuttamaan työvoimansa työnantajan käyttöön.⁵⁰ Työntekijä ei myöskään voi siirtää sopimukseen liittyviä oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan muille tahoille ainakaan ilman työnantajan suostumusta.⁵¹

Henkilökohtaisuus-tunnusmerkki tarkoittaa myös, ettei työsopimuksen osapuolena työntekijän asemassa voi olla muu kuin luonnollinen henkilö. Useampi työntekijä voivat kuitenkin solmia

⁴³ HE 157/2000 vp, s. 55.

⁴⁴ Hietala ym. 2020, s. 30.

⁴⁵ HE 157/2000 vp, s. 55.

⁴⁶ Paanetoja 2023, s. 33.

⁴⁷ Äimälä ym. 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsuhteen tunnusmerkit.

⁴⁸ Kröger 1995, s. 39–40.

⁴⁹ Äimälä ym. 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsuhteen tunnusmerkit.

⁵⁰ Hietala ym. 2020, s. 33.

⁵¹ Paanetoja 2023, s. 42.

työsopimuksen yhdessä, jolloin kyseessä on työkunta. Työkunnassa työntekijät sitoutuvat tekemään työn yhdessä, kun työsuoritukset ovat samaa kokonaisuutta ja riippuvaisia toisistaan. Työkunnan jokaisen työntekijän ja työnantajan välille kuitenkin syntyy oma erillinen työsopimuksensa, eli kyseessä ei ole työntekijöiden yksi yhteinen sopimus työnantajan kanssa.⁵² Työnteko työkunnassa ei siis aiheuta muutoksia henkilökohtaisesti-tunnusmerkin täyttymiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus työsopimuslain 1 luvun 7 §:n nojalla siirtää sopimuksesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksiaan kolmannelle ja 8 §:n nojalla oikeus käyttää työssä avustajaa, mikäli työntekijän ja työnantajan välillä näin sovitaan ja työnantaja antaa tähän suostumuksensa. Tästä ei aiheudu muutoksia henkilökohtaisesti-tunnusmerkin arviointiin: työnteko on edelleen lähtökohtaisesti henkilökohtainen velvoite, jollei toisin sovita.⁵³ Tältä osin henkilökohtaisesti-tunnusmerkki ei kuitenkaan ole varsinaisen ehdoton vaan ennemminkin lähtökohta, kun osapuolilla on kuitenkin mahdollisuus sopia työnteosta käytännössä myös muutoin kuin henkilökohtaisesti.

2.1.3 Työ työnantajan lukuun

Työsopimuksessa työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä työnantajan lukuun. Tämä tarkoittaa sitä, että työstä tuleva välitön hyöty koituu työnantajan hyväksi työntekijälle maksettavaa vastiketta lukuun ottamatta.⁵⁴ Työntekijän ja työnantajan varallisuuspiirien tulee olla toisistaan erottuvia. Työntekijälle maksettava vastike ei poista sitä, että työstä tuleva hyöty koituu työnantajan hyväksi.⁵⁵

Työn tekemisestä omaan lukuun voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun työntekijä omistaa merkittävän osan työnantajayhtiöstä tai työntekijällä olisi muuta tähän rinnastettavaa määräysvaltaa yhtiössä. Myös kuolinpesän osakkaan tekemä työ jakamattomassa kuolinpesässä on katsottu omaan lukuun tehdyksi työksi.⁵⁶ Työntekijällä tulisi siis olla työsuhteen lisäksi muukin merkittävä yhteys työnantajayhtiöön, jotta työ voitaisiin katsoa omaan lukuun tehdyksi.

Työsopimuksessa tarkoitettu työ voi olla mitä tahansa sellaista käyttäytymistä tai toimintaa, jolla on taloudellista arvoa. Käyttäytyminen voi olla passiivista tai aktiivista.⁵⁷ Työn luonteella tai tarkemmalla sisällöllä ei ole merkitystä arvioitaessa työsopimuksen olemassaoloa. Työsuhteessa tehtävälle työlle tärkeä ominaispiirre on kuitenkin työntekoon liittyvä ansiotarkoitus. Ilman työhön liittyvää

⁵² Paaneoja 2023, s. 33–36.

⁵³ Paanetoja 2011 DL, s. 367.

⁵⁴ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁵⁵ Paanetoja 2023, s. 34.

⁵⁶ Ibid, s. 34–35.

⁵⁷ Äimälä ym. 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsuhteen tunnusmerkit.

ansiotarkoitusta kyseessä ei yleensä voi olla työsuhteinen työnteko. Myöskään rikollinen tai hyvän tavan vastainen työ ei voi olla tässä tarkoitettua ansiotyötä.⁵⁸

2.1.4 Työ työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Käytännössä tärkeimpänä pidetty työsuhteen tunnusmerkki on työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Jotta kyseessä olisi työsopimus, on sopimuksen ehtojen, työnteon olosuhteiden ja työsuhteessa noudatettavan tosiasiallisen toiminnan oltava sellaisia, että työntekijän on katsottava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajan johdosta ja valvonnasta käytetään myös käsitettä työnantajan direktio-oikeus.⁵⁹ Direktio-oikeuden vastinparina on työntekijän epäitsenäinen ja alisteinen asema työnantajaan nähden. Työntekijän ja työnantajan alisteisesta suhteesta käytetään myös nimitystä subordinaatio- eli vallanalaisuussuhde.⁶⁰ Työnantajan johto ja valvonta muodostaa selvimmän eron työsuhteisen työn ja yrittäjänä tehtävän työn välille. Yrittäjänä työskentelevä suorittaa työn ainakin lähtökohtaisesti itsenäisesti ja ilman työn teettäjän johtoa ja valvontaa.⁶¹

Direktio-oikeuden nojalla työnantaja voi määrätä esimerkiksi sen, missä, miten ja milloin työntekijä työskentelee. Työnantaja voi osoittaa työntekijälleen ohjeita ja määräyksiä, joita työntekijä on velvollinen noudattamaan. Työnantajalla on myös oikeus valvoa työntekoa ja työn tulosta. Direktio-oikeuden on vakiintuneesti katsottu täyttyvän jo sillä perusteella, että työnantajalla on oikeus ja mahdollisuus ryhtyä johto- ja valvontatoimiin. Työnantajan ei siten ole välttämätöntä käyttää direktio-oikeuttansa, jotta johto ja valvonta -tunnusmerkki täyttyisi.⁶² Direktio-oikeuden käyttämiselle ei välttämättä olekaan tarvetta tai direktio-oikeutta ei muusta syystä käytetä. Tunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa ei merkitystä ole myöskään johdon ja valvonnan ilmenemisen määrällä tai toistuvuudella käytännössä.⁶³ Ratkaisevaa on ainoastaan työnantajan olemassa oleva oikeus ja mahdollisuus johto- ja valvontatoimiin ryhtymiseen.

Direktio-oikeuden johto tarkoittaa käytännössä oikeutta määrätä miten, milloin ja missä työtä tehdään. Valvonta taas tarkoittaa työn suorittamista koskevien ohjeiden ja määräysten noudattamisen seuraamista.⁶⁴ Johto on siis ikään kuin työntekijän aktiivista määräämistä ja ohjaamista, kun taas valvonta on luonteeltaan passiivisempaa tarkkailua. Direktio-oikeuden on lisäksi katsottu jakautuvan

⁵⁸ HE 157/2000 vp, s. 56

⁵⁹ Ibid, s. 56.

⁶⁰ Tiitinen & Kröger 2012, s. 18–19.

⁶¹ Kröger 2011, s. 43. Toisaalta myös itsenäisenä ammatinharjoittajana tehtävään työhön voi käytännössä liittyä hyvin samankaltaista johtoa ja valvontaa kuin työsuhteiseen työhön. Käsittelen tätä jäljempänä pääluvussa 3.

⁶² HE 157/2000 vp, s. 56–57.

⁶³ Paanetoja 2023, s. 36–37.

⁶⁴ Ibid, s. 36.

niin sanottuun tunnusmerkistödirektioon ja tekniseen direktioon. Tunnusmerkistödirektiolla tarkoitetaan nimenomaan TSL 1:1:ssä säädettyä direktiota. Teknisellä direktiolla taas tarkoitetaan niitä työntekijän velvollisuuksia, joista on säädetty erikseen työsopimuslain 3 luvussa.⁶⁵

Direktion ja vallanalaisuussuhteen voimakkuus voi vaihdella työntekosuhteen ja sen olosuhteiden mukaan paljon. Esimerkiksi asiantuntijatyö voi olla hyvin itsenäistä, mutta kyseessä on silti työsuhde. Direktiotunnusmerkkiä tuleekin arvioida suhteessa yksittäisen työsuhteen erityis- ja ominaispiirteisiin ja siinä tavanomaisena pidettävään direktion tasoon.⁶⁶ On kuitenkin katsottu, että direktio-oikeuden puuttuessa kokonaan ei kyseessä voisi olla työsuhde. Direktio-oikeudella on siis jonkinlainen ehdoton vähimmäistaso, jotta oikeussuhde voitaisiin katsoa työsuhteeksi, mutta tämä vähimmäistaso voi kuitenkin käytännössä olla hyvinkin alhainen.⁶⁷ On myös katsottu, että työnantaja voisi sopimuksella rajoittaa direktio-oikeuttaan, mutta ei kuitenkaan luopua siitä täysin.⁶⁸

Työsopimuslain esitöissä on todettu, että sopimuksen osapuolet voisivat osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan yhteisen tarkoituksensa sellaisin sopimusehdoin, jotka osoittavat työn olevan joko työsuhteessa johdon ja valvonnan alaisena tehtävää tai yrittäjän asemassa itsenäisesti tehtävää. Direktio-oikeuden ilmenemiseen ja työn suorittajan oikeudelliseen asemaan voivat vaikuttaa lain esitöiden mukaan esimerkiksi ”työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka (oma toimipiste vai työnantajan tilat), työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet, kuten esimerkiksi oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen sekä osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden ja tarveaineiden käyttöön.”⁶⁹ Direktio-oikeuden muodostavia osatekijöitä voivat olla myös työskentely yhdelle työnantajalle kerrallaan, luonteeltaan jatkuva työnteko sekä työn suorittajan sosiaaliseen asemaan liittyvät seikat.⁷⁰ Direktio-oikeuden olemassaoloa arvioitaessa voidaan siis huomioda monenlaisia sopimussuhteessa tosiasiallisesti noudatettavia toimintatapoja niin sanotun yleisen johdon ja valvonnan lisäksi. Direktio-oikeuden osatekijöistä ei olekaan mahdollista laatia yksiselitteistä luetteloa.⁷¹

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 momentti sisältää täydentävän säännöksen työn konkreettiseen suoritustapaan ja direktioon liittyen: lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä se, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai

⁶⁵ Tiitinen & Kröger 2012, s. 18.

⁶⁶ Ibid, s. 20.

⁶⁷ Kaisto & Kallio 2011, s. 47.

⁶⁸ Ks. Kaisto & Kallio 2011, s. 47.

⁶⁹ HE 157/2000 vp, s. 57.

⁷⁰ Ks. Kaisto & Kallio 2011, s. 89.

⁷¹ Kröger 1995, s. 42.

-koneilla. Lainkohdan 3 momentin on katsottu täydentävän sitä, mitä työnantajan johto- ja valvonta-oikeudesta on 1 momentissa säädetty.⁷² Työsuhteen lähtökohtana on, että työ tehdään työnantajan tarjoamilla välineillä ja koneilla. Työsopimuksen osapuolet voivat sopia tästä toisin ilman, että se estää työsopimuslain soveltamista ja työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Työvälinekriteeriäkin on kuitenkin tarkasteltava työnteon tosiasiallisten olosuhteiden perusteella.⁷³

Mikäli työntekijä käyttää omia työvälineitään ja -koneitaan ja tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että itsenäiselle yrittäjälle tyypillinen taloudellinen riski toiminnasta siirtyykin työnantajalta työntekijälle, eivät työsuhteen tunnusmerkit välttämättä täyty. Oikeussuhdetta tulee arvioida viime kädessä kokonaisharkinnalla.⁷⁴ Työvälineistä ja -koneista riippumatta tulee arvioida työtä suorittavan osapuolen aseman itsenäisyyttä tai epäitsenäisyyttä suhteessa työn teettävään osapuoleen. Myöskään työstä maksettavaan korvaukseen sisältyvä korvaus työntekijän oman työvälineen käyttämisestä ei ole este työsuhteen olemassaololle. Työssä käytettävät välineet tai koneet eivät olekaan ratkaisevia tekijöitä oikeussuhteen luonnetta ratkaistaessa.⁷⁵

Ennen kokonaisharkinnan selkeää eriytymistä perustunnusmerkkien arvioinnista on vallinnut kahtalaisia näkökulmia siitä, kohdistuisiko kokonaisharkinta ainoastaan direktio-oikeuteen vai kaikkiin oikeussuhteen seikkoihin kokonaisuudessaan.⁷⁶ Vaikka kokonaisharkinta on nykyään direktio-oikeudesta selvästi erillinen, direktio-oikeuden ja kokonaisharkinnan piirit voinevat olla myös osittain päällekkäisiä kummankin laaja-alaisuudesta johtuen.

2.1.5 Työ vastiketta vastaan

Jotta kyseessä voisi olla työsopimus, työstä on yleensä maksettava palkkaa tai muuta vastiketta. Vastiketunnusmerkissä olennaista on, että vastikkeella on saajalleen taloudellista arvoa. Työstä maksettava vastike voisi siten olla muutakin kuin rahaa, kuten esimerkiksi asunto. Väliä ei vastiketunnusmerkkiä arvioitaessa ole myöskään sillä, mistä varoista vastike maksetaan.⁷⁷ Vastiketunnusmerkin täyttymisen kannalta merkitystä ei ole myöskään vastikkeen suuruudella.⁷⁸

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 2 momentissa on täydentävä säännös työsuhteeseen liittyvästä vastikeolettamasta: lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Vastiketunnusmerkin täytyminen ei siis edellytä

⁷² Näin ovat esittäneet ainakin *Kaisto & Kallio* 2011, s. 52. Tällainen tulkinta on mielestäni perusteltu.

⁷³ *Hietala* ym. 2020, s. 40.

⁷⁴ *Ibid*, s. 40.

⁷⁵ *Tiitinen & Kröger* 2012, s. 23. Itsenäisyyttä ja epäitsenäisyyttä tarkastelen kokonaisharkintaa koskevassa luvussa 2.1.6.

⁷⁶ Ks. tarkemmin *Kröger* 1995, s. 41–42.

⁷⁷ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁷⁸ *Äimälä* ym. 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsuhteen tunnusmerkit.

vastiketta koskevaa nimenomaista sopimusehtoa, vaan tunnusmerkin täyttymiseksi riittää ansiotar-
koituksen olemassaolo.⁷⁹ Näyttövastuu siitä, että työ on sovittu tehtäväksi vastikkeetta, on työnanta-
japuolella. Vastikkeesta erikseen sopimattakin työ on korvattava tekijälleen.⁸⁰ Katson lainkohdan täy-
dentävän 1 momentissa esitettyä tunnusmerkistöä työn vastikkeellisuuden osalta. Vastikkeellisuus
työsuhteen tunnusmerkeistä on ikään kuin muita tunnusmerkkejä vahvempi, koska työsopimuslakiin
sisältyy legaalinen oletama työn vastikkeellisuudesta.

2.1.6 Kokonaisharkinta

Työnteon ja työsopimuksen oikeudellista luonnetta arvioitaessa on vakiintuneesti tunnistettu koko-
naisharkinnan tarve. Oikeussuhteen luonne ei välttämättä aina ole ratkaistavissa edellä käsiteltyjen
perustunnusmerkkien perusteella, vaan näiden arvioinnin jälkeen oikeussuhteen luonne voi olla edel-
leen epäselvä. Epäselvissä tai kiistanalaisissa tilanteissa oikeussuhteen luonne tulee ratkaista koko-
naisharkinnalla, jossa huomioon on otettava sopimus ja sen ehdot kokonaisuudessaan sekä työnteon
tosiasialliset olosuhteet ja osapuolten toiminta. Oikeussuhteen luonnetta koskeva arvio ja ratkaisu
palautuu viime kädessä aina työsopimuslain 1:1:ään ja siihen, täyttyvätkö työsopimuksen tunnusmer-
kit käytännössä sopimuksen muotoilusta riippumatta.⁸¹

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ää on täydennetty vastikään 1.7.2023 voimaan tulleeella toisella virk-
keellä, joka koskee kokonaisharkintaa ja sen sisältöä: tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen ole-
massaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet,
joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialli-
seen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Kokonaisharkintaa koskeva uusi virke pitää sisäl-
lään lähinnä jo olemassa olevia, oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa noudatettuja ja vakiintuneita
tulkintaperiaatteita. Lainkohdan täydennyksellä ei ole tarkoitettu muuttaa tunnusmerkistöä ja oikeus-
tilaa työsuhteen ja yrittäjyyden väliseen rajanvetoon liittyen.⁸²

Nähtäväksi jää vielä se, aiheutuuko täydennyksestä muutoksia kokonaisharkinnan tekemiseen käy-
tännössä, vaikka lainmuutoksella ei ole tarkoitettukaan muuttaa voimassa olevaa oikeustilaa. Aikai-
sempaa yksityiskohtaisemmin lakiin kirjattu kokonaisharkinnan sisältö ja myös täydennyksen tausta
ja tarkoitus voivat kuitenkin madaltaa lainsoveltajan kynnystä huomioida laajemmin erilaisia tekijöitä
ja olosuhteita kokonaisharkinnassa. Oikeuskäytäntöä täydennetystä kokonaisharkinnasta ei kuiten-
kaan toistaiseksi ole.

⁷⁹ HE 157/2000 vp, s. 57.

⁸⁰ Koskinen ym. 2018, I Työoikeuden perusteita > 3. Työoikeuden soveltamisala.

⁸¹ HE 157/2000 vp, s. 57.

⁸² Äimälä ym. 2022, Ajankohtaiskatsaus 1.6.2023.

Rajanveto-ongelmat työsuhteisen työnteon ja muiden työnteon muotojen välillä eivät kuitenkaan ole kovin yleisiä. Epäselvyydet koskevat käytännössä vain työsuhteisen työntekijän ja yrittäjän välistä rajaa, siis ansiotyön muotoja.⁸³ Kaikki edellä kuvatut perustunnusmerkit voivat täytyä riippumatta siitä, tekeekö työtä työsuhteinen työntekijä vai yrittäjä.⁸⁴ Tällöin kokonaisarviointi on välttämätöntä oikeussuhteen luonteen ratkaisemiseksi. Kokonaisarvioinnissa riittävää ei ole yksittäisten tunnusmerkkien niin sanottu yhteen laskeminen, vaan oikeussuhdetta tulee arvioida aidosti kaikki seikat kokonaisuudessaan huomioden.⁸⁵ Kokonaisharkinnan on katsottu tulevan kyseeseen etenkin uusien työntekomuotojen kuten kevytyrittäjien, alustavälitteistä työtä tekevien ja muiden itsensätyöllistäjien sopimussuhteissa.⁸⁶ Täydennyksellä onkin pyritty helpottamaan ja selkeyttämään rajanvetotilanteita juuri työsuhteisen työn ja yrittäjätyön rajapinnassa.⁸⁷

Kokonaisarviointia tehdessä merkityksellisiä sopimuksen ehtoja ovat esimerkiksi tehtävän kokonaisuutta tai yksittäisiä työtehtäviä koskevat ehdot, osapuolten vastuita, oikeuksia, velvollisuuksia ja päätösvaltaa tehtävän suorittamisessa koskevat ehdot sekä se, vastaavatko tehtävät muiden samalle työn teettäjälle työtä tekevien tehtäviä vai liittyykö niihin joitakin erityispiirteitä. Olosuhteissa taas on laajasti kyse kaikenlaisista toiminnan laatua ja työskentelyolosuhteita määrittävistä seikoista, jotka liittyvät työnsuorittajan asemaan oikeussuhteessa. Osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta voi tarkoittaa sitä, mitä osapuolet ovat sopineet, tarkoittaneet tai käsittäneet sopimusta tehdessään. Myös sopimuksen nimikkeellä voi olla merkitystä osapuolten tarkoitusta arvioitaessa.⁸⁸

Sopimuksen nimike tulee sivuuttaa, mikäli osapuolten sopimukseen perustuva toiminta ja sen tosiasiallinen luonne poikkeaa sopimusnimikkeen tarkoittamasta toiminnasta. Sopimusnimike voi saada painoarvoa kokonaisharkinnassa vain silloin, kun se on sopusoinnussa tosiasiallisen toiminnan kanssa ja tukee olosuhteista johtuvaa käsitystä oikeussuhteen luonteesta. Esimerkiksi työntekijää erehdyttämällä tai hyväksi käyttämällä työnantaja-asemassa oleva taho voi kiertää asemaansa liittyviä velvoitteita työntekijän oikeuksien kustannuksella. Todellisuutta vastaamattomat oikeussuhteet ja sopimusnimikkeet eivät saa kokonaisarvioinnissa oikeussuojaa.⁸⁹

Ennen kokonaisharkintaa on kuitenkin edelleen arvioitava perustunnusmerkkien täytyminen. Osapuolten välinen oikeussuhde voi edelleen olla työsuhde ainoastaan silloin, kun kaikki

⁸³ *Paanetoja* 2023, s. 37. Ks. myös s. 39. Rajanveto-ongelmat työsuhteisen työnteon ja muun ei-tösuhteisen työnteon, kuten harrastus-, talkoo- ja vapaaehtoistoiminnan välillä, ovat vähäisempiä ja epäselvyydet yleensä ratkeavat jo pelkän vastiketunnusmerkin täyttymisen puuttumisella.

⁸⁴ *Ibid.*, s. 39.

⁸⁵ *Tiittinen & Kröger* 2012, s. 24.

⁸⁶ HE 215/2022 vp, s. 17.

⁸⁷ *Ibid.*, s. 27.

⁸⁸ *Ibid.*, s. 28–29.

⁸⁹ *Ibid.*, s. 28–29.

perustunnusmerkit täyttyvät. Kokonaisharkinnan tekemiseen tulee siirtyä vasta perustunnusmerkkien arvioinnin jälkeen, mikäli oikeussuhteen luonne jää tuossa vaiheessa arviointia edelleen epäselväksi. Oikeussuhteen luonnetta koskeva arvio onkin kaksivaiheinen prosessi, jossa perustunnusmerkkien arviointi muodostaa ensimmäisen vaiheen. Mikäli tämä ensimmäinen vaihe ei ole riittävä oikeussuhteen luonteen ratkaisemiseksi, on siirryttävä toiseen vaiheeseen eli kokonaisharkinnan tekemiseen.⁹⁰

Paanetoja on esittänyt, että työsuhteen olemassaolon ja tunnusmerkkien kokonaisarvioimisessa olisi kyse ennemmin työntekijäaseman määrittämisestä. Myös Paanetojan kuvaama työntekijän aseman määrittäminen on kaksivaiheinen prosessi, jossa arvioidaan ensin perustunnusmerkkien täytyminen omana vaiheenaan. Työsuhteen olemassaolo arvioidaan viimesijaisesti kokonaisarvioinnilla, mikäli kaikki perustunnusmerkit täyttyvät, mutta oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi. Paanetojan mukaan kokonaisarvioinnissa on kyse siitä, että erotetaan työsuhteen perustunnusmerkit täyttävistä, mutta luonteeltaan epäselvistä oikeussuhteista ne oikeussuhteet, jotka eivät kuulu työoikeudellisen suojan piiriin tunnusmerkkien täyttymisestä huolimatta. Kokonaisarvioinnin tarkoituksena on kaikki oikeussuhteen seikat huomioiden ratkaista se, onko oikeussuhteessa kyse työoikeudellisen suojan piiriin kuuluvasta työsuhteesta ja tarvitseeko työtä tekevä sopimuksen osapuoli työntekijän työoikeudellista suojaa.⁹¹ Paanetojan käsitys kokonaisharkinnasta on siis erityisesti se, että epäselvässä tilanteessa tulee ratkaista epävarmuus työntekijän suojan oikeasta kohdentumisesta.⁹²

Kokonaisharkinnassa huomioitavien seikkojen luettelo ei ole tyhjentävä, vaan kokonaisharkinnassa voidaan huomioida myös muita osapuolten tosiasiallista toimintaa koskevia seikkoja. Lain esitöissä on korostettu työoikeudessa keskeistä työntekijän suojelun periaatetta kokonaisharkintaa tehtäessä. Kokonaisharkinnassa on olennaista ottaa huomioon työnsuorittajan epäitsenäinen tai alisteinen asema työn tilaajaan nähden, jolloin oikeussuhteen olisi pääsääntöisesti katsottava olevan työsuhde.⁹³ Kokonaisharkintaa tulee tehdä siis myös lain tarkoituksesta käsin. Kaikkien huomioon otettavien seikkojen ei myöskään tarvitsisi liittyä välittömästi lailla säädettyyn työsuhteen tunnusmerkistöön.⁹⁴ Tunnusmerkistöön välittömästi liittymättömiä olosuhteita voisivat mahdollisesti olla myös osapuolten suhteessa vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset näkökulmat etenkin kokonaisarviointia koskevan lainuudistuksen esityöt huomioiden.

⁹⁰ HE 215/2022 vp, s. 28.

⁹¹ Paanetoja 2023, s. 40.

⁹² Paanetoja 2022, s. 4.

⁹³ HE 215/2022 vp, s. 15.

⁹⁴ Ks. Kaisto & Kallio 2011, s. 72–74.

2.2 Työoikeus ja työntekijä Euroopan unionissa

Keskeisin Euroopan unionin työoikeudellinen sääntely sisältyy unionin primaarinormeihin. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (jäljempänä myös SEUT) 45 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa turvataan. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklassa on säädetty ammatillisesta vapaudesta ja oikeudesta tehdä työtä. Artiklan ensimmäisen kohdan mukaan jokaisella on oikeus tehdä työtä ja harjoittaa vapaasti valitsemaansa tai hyväksymäänsä ammatia ja toisen kohdan mukaan jokaisella unionin kansalaisella on vapaus hakea työpaikkaa, tehdä työtä, sijoittautua tai tarjota palveluja missä tahansa jäsenvaltiossa.

Euroopan unionin oikeudessa työoikeutta ei tarkastella omana oikeudenalanaan, vaan se kuuluu unionin oikeuden sosiaalisen ulottuvuuden kokonaisuuteen. Unionin jäsenmaiden työoikeutta on pyritty yhtenäistämään pääasiassa direktiiveillä, ja jäsenvaltioilla on edelleen omat kansalliset työoikeutensa.⁹⁵ Kuten kansallisen työlainsäädännönkin tavoite, myös työoikeudellisten direktiivien tavoitteena on työntekijän suojaaminen oikeussuhteen heikompana osapuolena sekä työehtojen ja -olojen yhtenäisten vähimmäisvaatimusten asettaminen.⁹⁶ Euroopan unionin työoikeudellisissa säädöksissä ei ole kansallista lainsäädäntöämme vastaavaa käsitteellistä erottelua työsopimuksen ja työsuhteen välillä. Työsopimus (*employment contract*) ja työsuhte (*employment relationship*) ovat unionin oikeudessa keskenään rinnasteisia käsitteitä. Sääntely kohdistuu työntekijään (*employee* tai *worker*) ja työnantajaan (*employer*).⁹⁷

Työntekijän ja työntekijän aseman määrittely unionin oikeudessa perustuu Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön liittyen SEUT 45 artiklassa ilmaistuun työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen ja sen soveltamiseen käytännössä. EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä työntekijän käsitteen määrittelyn on käynnistänyt tuomioistuimen vuonna 1986 antama tuomio asiassa *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85. Työntekijän määritelmää on käsitelty erityisesti tuomion perustelujen kohdissa 16 ja 17. Tuomion mukaan työntekijän käsitteellä tulee olla unionin oikeudessa ja sen viitekehyksessä oma sisältönsä, koska työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi yhteisön perusperiaatteista. Tuomion perustelujen mukaan ”kyseinen käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on

⁹⁵ Koskinen ym. 2018, I Työoikeuden perusteita > 4. Kansainvälinen työoikeus.

⁹⁶ Paanetoja 2015 LM, s. 371.

⁹⁷ Hietala ym. 2020, s. 28.

kuitenkin se, että *henkilö tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa* (kurs. tässä).”⁹⁸

Lähes kaikki myöhemmät työntekijän määritelmää koskevat Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut käyttävät ja mukailevat Lawrie-Blum-tuomiossa omaksuttua ja kehitettyä työntekijän määritelmää. Määritelmää kutsutaan unionin oikeudessa myös Lawrie-Blum-malliksi. Tuoreemmassa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä käsitteen määrittely on hieman muuttunut, mutta seuraa kuitenkin edelleen Lawrie-Blum-mallia.⁹⁹ Työntekijäkäsité SEUT 45 artiklaa tulkittaessa on Euroopan unionin oikeudessa vakiintunut.¹⁰⁰

EU-oikeuden työntekijän määritelmä on keskeisiltä osin sama kuin työsopimuslain 1:1:stä ilmenevät tunnusmerkit. Unionin oikeudessa ei ole kuitenkaan korostettu työnteon henkilökohtaisuutta, mikä voi johtua unionin oikeuden työntekijälähtöisyydestä, kun taas kansallisesti työntekoa lähestytään työsopimuksesta tai työsuhteesta käsin. Erona kansalliseen lainsäädäntöön on myös se, että työnantajan direktio-oikeudessa on unionin oikeudessa kyse ainoastaan työnantajan johdosta, ei valvonnasta.¹⁰¹ Euroopan unionin oikeudella ei ole kuitenkaan lopulta katsottu olleen juurikaan merkitystä arvioitaessa työsuhteen tunnusmerkkejä kansallisen lainsäädännön puitteissa.¹⁰²

EU:n tuomioistuin on tulkinnut työntekijäkäsitetä laajasti työntekijän vapaan liikkuvuuden periaateeseen liittyen. Työntekijän käsité Euroopan unionin oikeudessa on riippumaton unionin jäsenmaiden kansallisista työntekijän määritelmistä. Kun sovellettavana on SEUT 45 artiklan vapaan liikkuvuuden periaate, unionin oikeuden työntekijän määritelmä on autonominen ja jäsenvaltioiden kansallisten oikeusjärjestysten työntekijän määritelmiin nähden ensisijainen ja kansallinen määritelmä tulee sivuuttaa.¹⁰³

Työoikeudellisten direktiivien kansallinen täytäntöönpano tehdään jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön työntekijän määritelmää soveltaen, mikä voi ilmetä jo direktiivistä suoraan.¹⁰⁴ Yhteisöoikeudellinen työntekijän määritelmä ei lähtökohtaisesti koskekaan direktiivien soveltamista ja tulkintaa.¹⁰⁵ Tästä johtuen direktiivien soveltamisessa ja tulkinnassa saattaa siten olla merkittäviäkin eroja

⁹⁸ Perustelujen kohdat 16 ja 17.

⁹⁹ *Risak & Dullinger* 2018, s. 92. Käsité Lawrie-Blum-malli on vapaa käänös englanninkielisestä käsitteestä ”Lawrie-Blum formula”.

¹⁰⁰ *Bruun* 2014, s. 48.

¹⁰¹ *Kaisto & Kallio* 2011, s. 25–26.

¹⁰² *Ibid*, s. 25. Koska työntekijän käsité on kuitenkin Euroopan unionin perussopimusten määräystenkin kannalta olennainen, on työntekijän käsitteen sisältö unionin oikeudessa syytä huomioida.

¹⁰³ *Paanetoja* 2015 LM s. 369.

¹⁰⁴ *Ibid*, s. 371.

¹⁰⁵ *Ibid*, s. 371.

eri jäsenmaiden välillä.¹⁰⁶ Toisaalta direktiiveissä ei kuitenkaan aina viitata jäsenmaiden kansallisen sääntelyn työntekijän määritelmään. Merkittävää onkin, että kansalliseen lakiin viittauksen puuttuessa direktiivi edellyttää sitä, että sovellettaisiin Euroopan unionin oikeuden mukaista työntekijän määritelmää.¹⁰⁷

Euroopan unionin oikeudessa ja tuomioistuinkäytännössä on nähty viitteitä yhteisöoikeudellisen työntekijäkäsitteen laajenevasta tulkinnasta, jolloin unionin työntekijäkäsité on yletetty koskemaan myös direktiivien soveltamista ja tulkintaa. Yhteisöoikeudellisen työntekijän käsitteen merkitys kansallisessa työoikeudessa direktiivien soveltamisalan piirissä vaikuttaa siten epäselvältä.¹⁰⁸ EU-oikeudessa puhutaan niin sanotusta spill-over -vaikutuksesta, jolloin unionin oikeudessa tehdyt linjaukset aiheuttavat kansallisesti laajenevia unionin oikeuden vaikutuksia uusilla aloilla.¹⁰⁹ Tällainen vaikutus on mahdollisesti nähtävissä myös työoikeudellisten direktiivien soveltamisessa.

Uudet työnteon muodot on otettu huomioon unionin oikeudessa. Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat julistuksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista Göteborgissa vuonna 2017. Pilariksi kutsuttavassa julistuksessa on vahvistettu 20 periaatetta, joiden tavoitteena on sosiaalisten oikeuksien, oikeudenmukaisuuden ja osallisuuden vahvistaminen EU:ssa.¹¹⁰ Pilarin periaatteen 12 ”Sosiaalinen suojele” mukaan työntekijöillä ja vastaavin ehdoin myös itsenäisillä ammatinharjoittajilla on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus riittävään sosiaaliseen suojeluun.¹¹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2019/1152) avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa on annettu muun muassa työnteon uusia muotoja ja sosiaalisten oikeuksien pilaria silmällä pitäen. Unionin työoikeudessa on otettu huomioon myös alustatyöntekijät, johon on lyhyesti viitattu luvussa 1.1.

¹⁰⁶ Bruun 2014, s. 48.

¹⁰⁷ Risak & Dullinger 2018, s. 23–25.

¹⁰⁸ Ks. tästä tarkemmin Paanetoja 2015 LM, s. 373–385.

¹⁰⁹ Bruun 2014, s. 50.

¹¹⁰ Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/fi/pdf>

¹¹¹ Ibid, s. 10.

3 TYÖ KEVYTYRITTÄJÄNÄ

Suomessa ansiotyötä tehdään joko työsuhteessa tai yrittäjänä. Erottelu näiden kahden ryhmän välillä tehdään edellä käsitellyistä, työsopimuslaissa säädetyistä työsuhteen tunnusmerkeistä käsin, koska lainsäädännössämme ei ole määritelty yrittäjän tunnusmerkkejä.¹¹² Käytännössä myös yrittäjyyttä kuvaavia tunnusomaisia piirteitä kuitenkin tunnustetaan ja on määritelty hyvinkin selkeästi. Suomen oikeusjärjestys ei tunne välimuotoa tai kolmatta kategoriaa näiden kahden ansiotyön teon muodon lisäksi.¹¹³

Itsensä työllistäjillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka hankkivat elantonsa oman työn myymiseen keskittyneellä yritystoiminnalla. Itsensä työllistäjiä ovat esimerkiksi ammatinharjoittajat¹¹⁴ ja freelancerit. Viime vuosina on syntynyt uudenlaisia työn ja itsensä työllistämisen muotoja, jotka ovat johtaneet myös työsuhteisen työn ja yrittäjänä tehdyn työn lähentymiseen. *Kevytyrittäjä* on yleiseen käyttöön vakiintunut käsite, jolla tarkoitetaan laskutuspalvelun kautta työskentelevää luonnollista henkilöä. Kevytyrittäjä työskentelee laskutuspalvelua hyödyntäen yrittäjämäisesti, mutta kuitenkin usein ilman omaa yritystä tai yritys- tai yhteisötunnusta (jäljempänä y-tunnus). Lainsäädäntömme ei tunne kevytyrittäjän käsitettä.¹¹⁵ Joidenkin kevytyrittäjäpalveluiden kautta työskennellessä kevytyrittäjällä on y-tunnus. Näin on ainakin Osuuspankin kevytyrittäjäyyspalvelun kohdalla.¹¹⁶ Mikäli kevytyrittäjällä on y-tunnus, toiminta vastaa kuitenkin käytännössä toiminimiyrittäjyyttä.¹¹⁷ Tässä tutkimuksessa tarkastelenkin nimenomaan niitä kevytyrittäjiä, joilla ei ole omaa y-tunnusta.

Suomessa yritystoimintaa voidaan harjoittaa julkisessa osakeyhtiössä (Oyj), osakeyhtiössä (Oy), osuuskunnassa (Ok), kommandiittiyhtiössä (Ky), avoimessa yhtiössä (Ay) ja toiminimellä (Tmi) eli yksityisenä elinkeinonharjoittajana. Kevytyrittäjäyys taas on ennemmin toimintamalli työn tekemiseen. Kevytyrittäjänä toimiminen ilman y-tunnusta ei siis varsinaisesti ole yritystoimintaa, vaan osuvampaa olisi puhua esimerkiksi itsenäisistä palkansaaajista.¹¹⁸

¹¹² HE 215/2022 vp, s. 5

¹¹³ HE 215/2022 vp, s. 10.

¹¹⁴ Ks. Sekki & Härkönen 2020, s. 17: Ammatinharjoittajalla tarkoitetaan itsensä työllistäjää, joka ei toimi yhtiön kautta vaan toiminimellä ja yksinyrittäjänä. Toiminta on keskittynyt itse työn tekemiseen.

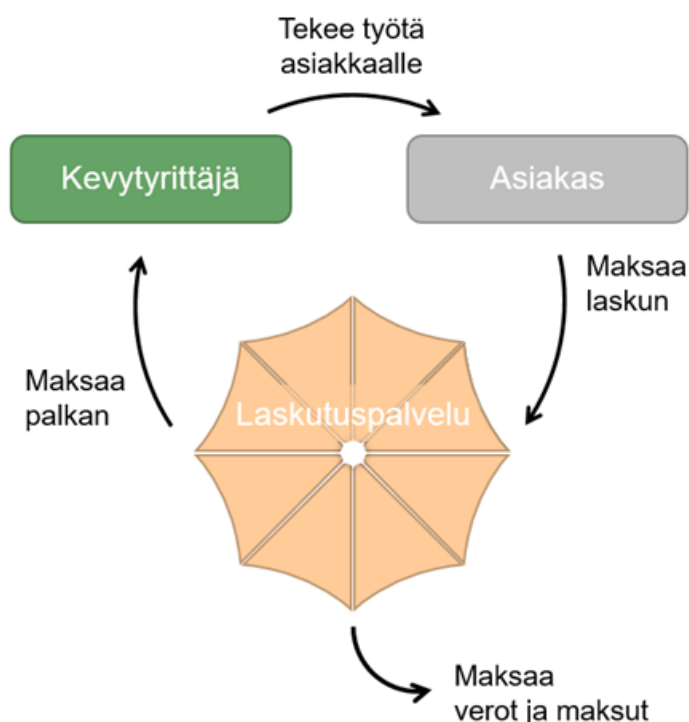
¹¹⁵ Anttila ym. 2021, s. 262–263.

¹¹⁶ Sekki & Härkönen 2020, s. 71.

¹¹⁷ Rope 2020, s. 42. Koska kevytyrittäjyyttä ei ole laissa määritelty, myös käsitteen käyttö ja sille annettu sisältö vaihtelee. Selkeämpää olisikin, että kevytyrittäjyydellä tarkoitettaisiin vain y-tunnuksetonta kevytyrittämistä, jotta kevytyrittäminen ja toiminimiyrittäminen eivät sekoittuisi keskenään. Y-tunnuksesta ja kevytyrittäjyydestä tarkemmin luvussa 3.4.

¹¹⁸ Ibid, s. 40–43.

Kevytyrittäjyys ja laskutuspalvelun käyttö toimii kolmikantaisesti. Kevytyrittäjä ja asiakas sopivat keskenään työn tai toimeksiannon suorittamisesta. Kevytyrittäjä kuitenkin veloittaa työstään laskutuspalvelun kautta. Laskutuspalvelu toimittaa laskun asiakkaalle ja asiakas maksaa vastikkeen työstä suoraan laskutuspalvelulle. Laskutuspalvelu välittää korvauksen työstä edelleen kevytyrittäjälle ja maksaa kevytyrittäjän verot ja muut toimintaan liittyvät maksut.¹¹⁹ Myöskään laskutuspalvelun käyttöön liittyvä kolmikantainen järjestely ei perustu lainsäädäntöön.



Kuvio 1: Laskutuspalvelujen kolmikantainen toimintamalli.¹²⁰

Paanetoja on todennut kevytyrittäjyydestä, ettei kyseessä ole mikään uusi työsuhteen ja yrittäjyyden välille asettuva työnteon muoto, vaan kysymys on yksinkertaisesti laskutuspalvelun käyttämisestä laskutuksen ja lakisääteisten maksujen hoitamisen apuna. Työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne ratkaistaan nimikkeistä ja muista muodollisista seikoista huolimatta lopulta aina työsopimuslaissa säädettyjen tunnusmerkkien perusteella.¹²¹ Myös vastakkaisia näkökulmia on esitetty. Rope on katsonut, ettei kevytyrittäjyyttä voida sijoittaa yrittäjien ja työntekijöiden kahtiajaossa kumpaankaan ryhmään. Koska kevytyrittäjyys ei oikeastaan sovi kumpaankaan ryhmistä, olisi oltava kyse jonkinlaisesta työnteon välimaastosta tai kolmannesta ryhmästä. Kahtiajakoa yrittäjyyden ja työsuhteisen

¹¹⁹ Kotiranta & Sannikka 2020, s. 1–2

¹²⁰ Kuvio 1 lainattu suoraan Kotiranta & Sannikka 2020, s. 1.

¹²¹ Paanetoja 2023, s. 45.

työn välillä on pidetty myös kokonaisuudessaan vanhentuneena, nykypäivän työelämässä soveltumattomana ja jopa keinotekoisena.¹²²

Rope on katsonut kevytyrittäjyyden sisällä olevan kaksi eri perustyyppiä: työnantajavetoinen kevytyrittäjyys ja yrittäjävetoinen kevytyrittäjyys. Työnantajavetoisessa kevytyrittäjyydessä työnantaja tekee aloitteen työntekoon ja määrittää työn sisällön, hinnoittelun ja aikataulun. Työnantaja myös tarjoaa kevytyrittäjälle työvälineet ja työtilat sekä johtaa ja valvoo työtä. Yrittäjävetoisessa kevytyrittäjyydessä työn sisältö, hinnoittelu ja aikataulu ovat kevytyrittäjän itsensä määriteltävissä ja kevytyrittäjä toimii itsenäisesti. Aloite työhön tulee kevytyrittäjältä itseltään ja yrittäjällä on omat työvälineet ja -tilat työn suorittamiseksi. Työn tosiasialliset olosuhteet ovat kuitenkin usein jotain näiden kahden perustyyppin väliltä.¹²³

Työnantajavetoisen kevytyrittäjyyden piirteitä tarkastellessa herää nopeasti kysymys siitä, voiko kyse olla yrittäjyydestä, kun yrittäjyyden tunnusomaiset piirteet eivät tällaisessa työssä toteudu ja toisaalta työsuhteen tunnusmerkit toteutuvat. Työnantajavetoisessa kevytyrittäjyydessä vaikuttaisikin olevan tosiasiaa kyse työsuhteisesta työstä. Yrittäjävetoisessa kevytyrittäjyydessä tällaista ongelmaa taas ei ole. Perustyyppit olisi hyvä erottaa toisistaan juuri niiden erilaisuudesta johtuen.¹²⁴ Kevytyrittäjyys niin sanotusti oikein harjoitettuna onkin ongelmaton yrittäjyyden muoto siinä missä muutkin yrittämisen muodot. Laskutuspalveluiden käytön yleistyessä on kuitenkin ilmennyt myös palveluiden käyttöön liittyviä ongelmia ja epäkohtia juuri työnantajavetoista kevytyrittäjyyttä koskien. Tähän palaan luvuissa 4 ja 5.

3.1 Kevytyrittäjät ja laskutuspalvelut

Ensimmäiset laskutuspalvelutoimintaa harjoittavat yritykset ovat aloittaneet toimintansa Suomessa vuosien 2008 ja 2010 välillä. Toimiala on ollut vielä 2010-luvun alkupuolellakin pieni ja kasvanut vasta sittemmin voimakkaasti.¹²⁵ Laskutuspalvelutoimintaa harjoittavia yrityksiä on Suomessa vuonna 2020 ollut noin 30.¹²⁶ Laskutuspalveluyritysten tarkkaa lukumäärää ei kuitenkaan pystytäkään määrittelemään, koska toimiala ei edellytä toimilupaa eikä toimialan yrityksistä pidetä rekisteriä.¹²⁷

Laskutuspalvelutoiminta on myös kansainvälisesti yleinen ja tunnettu ilmiö. Laskutuspalveluyritysten kaltaisia yrityksiä toimii yhteensä 49 maassa, joista 24 ovat Euroopan maita.

¹²² Rope 2020, s. 54–55.

¹²³ Ks. tarkemmin Rope 2020, s. 49–51.

¹²⁴ Ibid, s. 51–52.

¹²⁵ Myllymäki 2023, s. 547.

¹²⁶ HE 215/2022 vp. s. 11.

¹²⁷ Myllymäki 2023, s. 547.

Laskutuspalveluyrityksiä toimii paljon myös Yhdysvalloissa.¹²⁸ Toimintamalliltaan laskutuspalveluiden kaltaisten sateenvarjoyritysten (*umbrella company*) toimintaa on ollut ulkomailla jo useita vuosia ennen toiminnan leviämistä Suomeen. Ulkomaisten laskutuspalveluyritysten toimintatavat ovat kuitenkin erilaisia osapuolten sitoumusten ja velvoitteiden osalta.¹²⁹ Laskutuspalveluyritysten toiminta eri maissa mukautuu kunkin maan lainsäädännön ja työelämän mukaisesti, mistä johtuen toimintamalleissa on eroavaisuuksia, vaikka toiminnan perusajatus onkin eri maissa sama.¹³⁰

Laskutuspalveluiden tarjoamiselle ei ole minkäänlaisia lakisääteisiä vaatimuksia. Toimiala ei edellytä toimilupaa, ilmoitusta tai rekisteröitymistä. Laskutuspalvelu voi olla luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, mutta pääsääntöisesti laskutuspalvelujen tarjoajat ovat kuitenkin osakeyhtiöitä. Laskutuspalvelun ja kevytyrittäjän välillä on sopimus, jolla sovitaan kevytyrittäjän tekemän työn laskuttamisesta ja edelleen palkkion maksamisesta kevytyrittäjälle, verolainsäädäntöön perustuvien velvoitteiden hoitamisesta sekä laskutuspalvelun palkkiosta. Kevytyrittäjälle työstä palkkiona maksettava suoritus voidaan maksaa palkkana tai työkorvauksena, mikä ratkaisee sen, ovatko laskutuspalveluyrityksen verolainsäädännölliset velvoitteet palkan vai työkorvauksen maksamista koskevia.¹³¹ Laskutuspalveluiden toimintamalli on oikeusjärjestykselle vieras: se perustuu lakiin perustuvien velvoitteiden siirtämiseen, mikä ei yleensä ole mahdollista.¹³²

Laskutuspalveluyritysten kulurakenne vaihtelee jonkin verran eri palveluiden välillä. Yleisesti ottaen laskutuspalvelut veloittavat noin 5 %:n komissiota palveluistaan. Arvonlisäverolla lisättynä komissio nousee käytännössä noin 6,2 %:iin. Eri laskutuspalveluyritysten välillä on eroja siinä, miten ne käsittelevät lakisääteisiä työnantajamaksuja.¹³³ Taulukossa 1 on esitetty esimerkkejä eräiden laskutuspalveluyritysten kulurakenteista, joihin lukeutuu laskutuspalveluyrityksen omien kulujen lisäksi myös kevytyrittäjän muut toimintaan liittyvät kulut.

¹²⁸ *Rope* 2020, s. 144–145.

¹²⁹ *Myllymäki* 2023, s. 547.

¹³⁰ *Rope* 2020, s. 138.

¹³¹ *Myllymäki* 2023, s. 549–550.

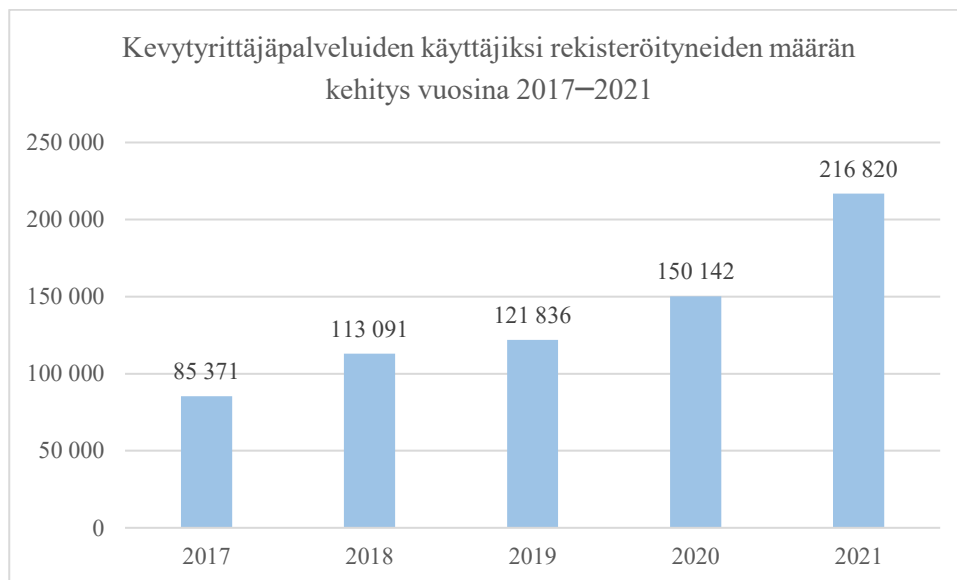
¹³² *Ibid*, s. 556.

¹³³ *Sekki & Härkönen* 2020, s. 73.

	Ukko.fi	Eezy.fi	Omapaja.fi	Free-kevytyrittäjä
Laskutussumma	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Palveluntarjoajan kulut + sosiaaliturvamaksu + tapaturmavakuutusmaksu + työnantajan sairausvakuutusmaksu	477,40 €	419,74 €	310,00 €	384,32 €
Maksetaan tilille	4 522,60 €	4 580,26 €	4 690,00 €	4 615,68 €
Kustannus (%)	9,55 %	8,40 %	6,20 %	7,69 %

Taulukko 1: Suosituimpien kevytyrittäjäpalvelujen hintavertailu.¹³⁴

Laskutuspalveluyrityksiä edustava Uusi Työ ry on yhdistyssääntöjensä mukaan kevytyrittäjäyyspalvelujen toimialajärjestö, jonka tavoitteena on muun muassa edistää toimialan ja siihen liittyvän lainsäädännön kehittämistä. Lisäksi yhdistyksen tavoitteena on vahvistaa ja selkeyttää kevytyrittäjien asemaa perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden rinnalla.¹³⁵ Yhdistyksen jäsenyrityksiä ovat Eezy Kevytyrittäjät Oy, Floy Oy, Odeal Oy, Laskuttamo Oy ja Ukko Yrittäjäyyspalvelut Oy.¹³⁶ Yhdistyksen jäsenyritykset kattavat yhteensä jopa noin 90 % kaikista Suomen laskutuspalveluyritysten asiakkuuksista.¹³⁷ Kuvio 2 kuvastaa yhdistyksen jäsenyritysten käyttäjien määrän kehitystä vuosien 2017–2021 aikana. Käyttäjien määrän kasvu on tarkastelujaksolla ollut merkittävää.



Kuvio 2: Kevytyrittäjäpalveluiden käyttäjiksi rekisteröityneiden määrän kehitys vuosina 2017–2021.¹³⁸

¹³⁴ Sekki & Härkönen 2020, s. 73.

¹³⁵ Uusi Työ ry, yhdistyksen säännöt 13.12.2022, 2 §.

¹³⁶ ”Yhteystiedot”, <https://uusityo.fi/yhteystiedot/>. Viitattu 15.3.2024.

¹³⁷ Rope 2020, s. 138.

¹³⁸ ”Tilastotietoa”, <https://uusityo.fi/tilastotietoa/#kevytyrittajien-maaran-kehitys>. Viitattu 6.1.2024.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa on jo otettu huomioon laskutuspalveluyritykset ja toimialan sääntelemättömyys. Hallitusohjelma sisältää maininnat laskutuspalveluyritysten rekisteröitymisvelvollisuuden luomisesta työsuhteiden yrittäjyydeksi naamioinnin vähentämiseksi sekä laskutuspalvelujen velvoittamisesta käyttäjien vahvaan tunnistautumiseen.¹³⁹ Toimialan ongelmakohdat ja sen piirissä tapahtuvat väärinkäytökset on siis jo laajemminkin tunnistettu. Uusi Työ ry kannattaa hallitusohjelman tavoitteita ja laskutuspalvelutoiminnan sääntelyä.¹⁴⁰

3.2 Yrittäjyyden tunnusmerkit

Keskeisin ero työntekijän ja yrittäjän työssä on aseman itsenäisyys: työntekijä on subordinaatiosuhteessa työnantajaan, kun yrittäjä taas on lähtökohtaisesti itsenäinen ja riippumaton suhteessa työn tilaajaan tai toimeksiantajaan.¹⁴¹ Työsuhteen tunnusmerkkien ja yrittäjyyteen liitettyjen piirteiden välinen suhde ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen. Kaikki edellä pääluvussa 2 esitelty työsuhteen tunnusmerkit voivat täytyä ja yleensä täytyvätkin itsenäiseen ammatinharjoittajuuteen liittyvissä rajanvetotilanteissa. Työsuhteen perustunnusmerkit eivät siis aina riitä tekemään eroa työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välille.¹⁴² Myös yrittäjänä toimittaessa on mahdollista, että työtä tehdään esimerkiksi vain yhdelle toimeksiantajalle eikä rajoittamattomalle ja yleiselle asiakaskunnalle. Yrittäjä voi olla myös hyvin sidottu yhden toimeksiantajan tarpeisiin.¹⁴³ Työtä suorittavan osapuolen asemaan voi liittyä samanlaista epäitsenäisyyttä kuin työntekijän asemaan ja työn teettäjän asemaan voi liittyä samanlaista johtoa ja valvontaa kuin työnantajan asemaan liittyä.

Yrittäjän osalta yksiselitteistä tai kattavaa yleismääritelmää eli tunnusmerkistöä ei ole lailla säädetty. Yrittäjyydelle tunnusomaisia piirteitä ovat muun muassa ansiotarkoitus, toimintaan liittyvä taloudellinen riski sekä toiminnan laajuus, yleisyys, julkisuus ja itsenäisyys. Erityisesti pääoman menettämisen riskin katsotaan olevan yrittäjyydelle erityisen leimallista. Tavanomaisesti yrittäjyyteen liittyy pääoman sijoittaminen esimerkiksi toimitiloihin, kaikenlaisiin työvälineisiin ja -tarvikkeisiin sekä työvoiman palkkaamiseen. Mikäli tällaista yrittäjäriskiä on sopimuksella merkittävästi rajoitettu tai riskiä ei ole sopimuksesta johtuen lainkaan, ei kyseessä voi lähtökohtaisesti olla yrittäjyys.¹⁴⁴

Toisaalta yrittäjyyteen liittyvä taloudellinen riski eli yrittäjäriski voi vaihdella paljon esimerkiksi yrittäjyyden toimialasta riippuen tai tällaista yrittäjäriskiä ei ole välttämättä lainkaan. Yrittäjäriskistä

¹³⁹ Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023, s. 205.

¹⁴⁰ ”Uusi Työ ry kannattaa laskutuspalveluyritysten rekisteröitymisvelvollisuutta”, <https://uusityo.fi/yleinen/uusi-tyo-ry-kannattaa-laskutuspalveluyritysten-rekisteroitymisvelvollisuutta/>. Viitattu 8.3.2024.

¹⁴¹ Tiitinen & Kröger 2012, s. 28.

¹⁴² Ks. Paanetoja 2022, s. 3.

¹⁴³ Tiitinen & Kröger 2012, s. 37. Lähteessä on tarkoitettu itsenäisiä ammatinharjoittajia, mutta tekstissä käytän yleisesti käsitettä yrittäjä.

¹⁴⁴ Ibid, s. 29.

riippumatta toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus ovat tärkeitä tunnusmerkkejä. Jotta kyseessä olisi yrittäjätoiminta, on toimeksiantoja oltava yleensä samanaikaisesti useita ja toiminnan ja palveluiden on oltava tarjolla yleisesti eikä esimerkiksi vain jollekin tietylle taholle. Kyse on niin sanotusta yrittäjän vapaudesta.¹⁴⁵

Itsenäisen yrittäjän tunnusomaisia piirteitä voidaan tarkastella tarkemmin aineellisten ja muodollisten tunnusmerkkien jaottelun kautta. Aineelliset tunnusmerkit liittyvät työnteon konkreettiseen suorittamisen tapaan, työstä maksettavaan korvaukseen, toimeksiantojen määrään ja tilaajan oikeuksiin. Muodolliset tunnusmerkit taas koskevat toiminnanharjoittamisen muodollisia seikkoja, kuten erilaisten rekisteröintien ja ilmoitusten tekemistä.¹⁴⁶

Työn konkreettiseen suorittamiseen liittyviä aineellisia tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi työn suorittaminen omissa toimitiloissa ja omia työvälineitä ja laitteita käyttäen. Työn suorittajalla on myös oikeus määrätä oman työnsä suorittamisen konkreettinen suoritustapa ja työaika sekä oikeus käyttää sijaisia tai apulaisia haluamallaan tavalla tilaajaa kuulematta. Vastaavasti tilaajalla ei ole merkittävää oikeutta työn ohjaamiseen eikä työnsuorittajalla myöskään velvollisuutta tilaajan ohjeiden ja määräysten noudattamiseen. Työn suorittamisen tapa poikkeaa myös yleisesti ottaen vastaavaa työtä työsuhteisesti tekevien työntekijöiden suorittamistavasta.¹⁴⁷

Palkkaukseen liittyviä aineellisia tunnusmerkkejä ovat korvauksen riippuvaisuus omasta työpanoksesta työn tuloksen mukaan sekä se, ettei työhön liittyviä kuluja korvata erikseen. Itsenäisen yrittäjän vastike ei sisällä korvausta vuosilomalain mukaisesta vuosilomasta tai työaikalain mukaisesta ylityöstä, mutta toisaalta korvauksessa on otettu laskennallisesti huomioon itsenäisen yrittäjän eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut. Siten itsenäisen työnsuorittajan vastike on yleensä suurempi kuin vastaavaa työtä työsuhteisesti tekevän työntekijän palkka.¹⁴⁸

Työnsuorittaja ei myöskään ole taloudellisesti riippuvainen tilaajan tekemistä työtarjouksista siten kuin työntekijä on työnantajastaan. Itsenäisellä yrittäjällä on yleensä useita samanaikaisia ja peräkkäisiä toimeksiantoja eri tilaajien kanssa. Itsenäisellä yrittäjällä on oikeus tarjota palveluitaan ja tehdä työtä yleisesti valitsemiensa toimeksiantajien lukuun, eikä tätä oikeutta ole rajoitettu muihin toimeksiantoihin liittyvin sopimuksin.¹⁴⁹

¹⁴⁵ *Paanetoja* 2023, s. 37–38.

¹⁴⁶ *Ibid*, s. 37.

¹⁴⁷ *Äimälä ym.* 2022, 3 Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Itsenäinen yrittäjä.

¹⁴⁸ *Ibid*.

¹⁴⁹ *Ibid*.

Yrittäjän muodollisia tunnusmerkkejä ovat elinkeinoluvan hankkiminen ja kaupparekisteri- tai elinkeinoilmoituksen tekeminen. Toimintaa harjoitetaan usein yhtiömuodossa (osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö) ja yrittäjä ilmoittautuu ennakkoperintärekisteriin. Yrityksellä on usein myös oma yritysvakuutus.¹⁵⁰ Kevytyrittäjyyteen muodolliset tunnusmerkit eivät ainakaan lähtökohtaisesti sovellu, koska kevytyrittäjyydessä sen y-tunnuksettomassa muodossa ei varsinaisesti ole kyse yrittäjyydestä. Lisäksi kevytyrittäjyydessä keskeinen ajatus on juuri sellaisen byrokratian välttäminen, mitä muodolliset tunnusmerkit käytännössä aiheuttavat.

Yrittäjyydelle ominaisia piirteitä on lähestytty myös abstraktimmasta näkökulmasta yrittäjyyttä ja sen yleisiä piirteitä määritellen. Tällöin kyse ei ole niinkään sellaisista konkreettisista ja ulkoisesti havaittavista seikoista, joita edellä on jo mainittu. Yleisiä yrittäjyyteen liittyviä piirteitä ja yrittäjän voimavaroja ja vahvuuksia ovat esimerkiksi epävarmuuden sietäminen ja riskinotto-kyky, yhteisöllisyys ja verkostoituminen sekä markkinamahdollisuuksien tunnistaminen. Lisäksi yrittäjyydessä on kyse uusien tuotteiden, tuotantomenetelmien, liiketoimintamallien tai organisaatioiden luomisesta, suunnittelusta ja kehittämisestä.¹⁵¹ Yrittäjyyteen liittyy siis myös sellaista aineetonta pääomaa, mitä työsuhteinen työ ei edellytä.

3.3 Kevytyrittäjän sopimukset

Edellä esitetysti laskutuspalvelun käyttöön ja kevytyrittäjänä toimimiseen liittyy kolmikantainen järjestely, joka sisältää kolme eri toimijaa ja kaksi eri sopimussuhdetta. Toimijoita ovat kevytyrittäjä, laskutuspalvelu sekä kevytyrittäjän asiakas. Ensimmäinen sopimussuhde on työn suorittamista koskeva toimeksiantosopimus kevytyrittäjän ja tämän asiakkaan välillä. Toinen sopimussuhde on kevytyrittäjän ja laskutuspalvelun välinen sopimus kevytyrittäjän korvauksen maksamista ja laskuttamista koskien.¹⁵²

Kevytyrittäjyys rakentuu laskutuspalvelun ympärille. Laskutuspalvelu hoitaa kevytyrittäjän laskutuksen sekä keskeiset maksut esimerkiksi verottajalle.¹⁵³ Kevytyrittäjä ei ole työsuhteessa laskutuspalveluun, vaan sopimus koskee ainoastaan laskutuspalveluyrityksen tarjoaman palvelun hankkimista. Aikaisemmin on kuitenkin ollut mahdollista, että kevytyrittäjä ja laskutuspalvelu sopivat työsuhteen olemassaolosta, vaikkeivat työsuhteen tunnusmerkit täytykään – laskutuspalvelulla ei ole kevytyrittäjän johto- ja valvontaoikeutta. Sittenmin työsuhteesta sopimisen mahdollisuus on poistunut. Sopimussuhde ei ole työsuhte silloinkaan, kun korvaus maksetaan palkkana. Päin vastoin kevytyrittäjien

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Sekki & Härkönen 2020, s. 12.

¹⁵² Verohallinto 2023, 1 Ohjeessa käytetty termistö ja ohjeen soveltamisala.

¹⁵³ Rope 2020, s. 44–45.

ja laskutuspalveluyritysten sopimuksissa on usein nimenomainen ehto siitä, ettei kyseessä ole työso-
pimuslaissa tarkoitettu työsopimus tai -suhde. Lisäksi laskutuspalveluyrityksen suoritusvelvollisuutta
kevytyrittäjää kohtaan rajataan usein siten, ettei laskutuspalveluyrityksellä ole suoritusvelvollisuutta,
mikäli työn teettäjä ei maksa laskutettua työsuoritusta.¹⁵⁴

Kevytyrittäjän ja tämän asiakkaan välinen sopimus on velvoiteoikeudellinen. Sopimus on toimeksi-
antosopimus, jolla kevytyrittäjä sitoutuu tekemään tietyn suorituksen tai palvelun toimeksiantajal-
leen. Laskutuspalvelua käytetään tavanomaisesti tilanteissa, joissa kevytyrittäjän ja tämän asiakkaan
välillä ei ole työsuhdetta, vaikka tämäkin olisi sinänsä mahdollista. Kevytyrittäjäyys ei kuitenkaan
sovellu tällaiseen toimintaan.¹⁵⁵ Kevytyrittäjän ja toimeksiantajan välillä sovitaan työsuorituksen
konkreettisesta toteutuksesta kuten missä tahansa toimeksiantosopimuksessa. Osapuolet voivat sopia
työn sisällöstä, aikataulusta, vastikkeesta ja kustannusten korvaamisesta kunkin toimeksiannon aset-
tamien tarpeiden mukaan.¹⁵⁶

Toimeksiantosuhteessa toimeksisaaja toimii lähtökohtaisesti itsenäisesti ja suorittaa työn haluamal-
laan tavalla. Toimeksiantoa koskeva perusnormisto sisältyy kauppakaaren (3/1734) 18 lukuun.¹⁵⁷
Toimeksiantosopimukseen ei tavanomaisesti liity samanlaista johtoa ja valvontaa kuin työsuhteeseen.
Toimeksisaajalla on myös oikeus käyttää tehtävässään vapaasti apulaisia.¹⁵⁸

Kevytyrittäjän asiakkaan ja laskutuspalveluyrityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta
keskenään eikä laskutuspalvelulla ole mitään osaa itse työssä ja sen toteuttamisessa. Tilanne on mie-
lenkiintoinen, koska laskutuspalveluyritys voi kuitenkin laskuttaa kevytyrittäjän asiakasta omissa ni-
missään ja laskutuspalvelun tilille.¹⁵⁹ Monesti kevytyrittäjän ja laskutuspalveluyrityksen välisessä so-
pimuksessa on myös ehto siitä, ettei työn teettäjä ole sopimusosapuoli laskutuspalveluun nähden.
Laskutuspalvelu toimii siis ainoastaan välikätenä kevytyrittäjän ja tämän asiakkaan välillä työn las-
kuttamista koskevissa asioissa ja pyrkii rajaamaan vastuutaan suhteessa kevytyrittäjän asiakkaa-
seen.¹⁶⁰

3.4 Kevytyrittäjä verotuksessa

Kevytyrittäjällä ja laskutuspalvelulla on poikkeuksellisesti mahdollisuus sopia siitä, käsitelläänkö ke-
vytyrittäjälle työstä maksettavaa korvausta palkkana vai työkorvauksena. Toimintamalli perustuu

¹⁵⁴ Myllymäki 2023, s. 550–551.

¹⁵⁵ Ibid, s. 551.

¹⁵⁶ Ibid, s. 551.

¹⁵⁷ Tiitinen & Kröger 2012, s. 28.

¹⁵⁸ Halila & Hemmo 1996, s. 152–153.

¹⁵⁹ Rope 2020, s. 44–45.

¹⁶⁰ Myllymäki 2023, s. 550. Kevytyrittäjän ja laskutuspalvelun välisen sopimuksen ehto siitä, ettei työn teettäjä ole sopi-
musosapuoli laskutuspalveluun nähden, on tosin merkityksellinen suhteessa työn teettäjäan.

verotuksessa hyväksyttyyn ja vakiintuneeseen periaatteeseen, jolla laskutuspalveluille ja kevytyrittäjille on suotu mahdollisuus sopia korvauksen luonteesta. Lähtökohtaisesti tällainen menettely ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan korvauksen luonne määräytyy ennakkoperintälain (1118/1996, jäljempänä myös EPL) mukaan.¹⁶¹

Ennakkoperintälain 13 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan palkkana pidetään kaikenlaatuista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Työkorvausta taas on EPL:n 25 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työstä, tehtävästä tai palveluksesta maksettu muu korvaus kuin palkka. Työn teettäjä ja työn suorittaja eivät siis yleensä voi sopia verotuksessa siitä, onko palkkiossa kyse palkasta vai työkorvauksesta. Esimerkiksi sopimuksen nimikkeellä ei ole merkitystä tätä arvioitaessa. Palkkion luonteen kannalta tärkeää on se, millä perusteella maksettu vastike määräytyy.¹⁶² Nykyistä tulkintaa työkorvauksen ja palkan välillä on kuitenkin pidetty aikaisempaa liberaalimpina. Tulkinta vastaa erityisesti juuri työsuhteessa tehtävän työn ja yrittäjänä tehtävän työn välimaastoon asettuviin tilanteisiin ja uusiin työnteon muotoihin.¹⁶³ Muutos on nähtävissä ainakin kevytyrittäjälle maksettavan korvauksen yhteydessä.

Kevytyrittäjän ja laskutuspalvelun asema verotuksessa määräytyy siis sen mukaan, maksetaanko kevytyrittäjän korvaus palkkana vai työkorvauksena. Kevytyrittäjän korvausta voidaan käsitellä palkkana siitakin huolimatta, ettei laskutuspalvelu ole kevytyrittäjän työnantaja.¹⁶⁴ Mikäli korvaus maksetaan palkkana, laskutuspalvelulle tulee palkan maksun osalta samat velvoitteet kuin työnantajalle, vaikkei laskutuspalvelu olekaan kevytyrittäjän työnantaja eikä osapuolten välillä ole työsuhdetta. Tämä vero-oikeudellisesti suopea suhtautuminen koskee kuitenkin juuri y-tunnuksetonta kevytyrittämistä.¹⁶⁵ Kun laskutuspalvelu maksaa kevytyrittäjälle korvauksen palkkana EPL 13 §:n mukaisesti, laskutuspalvelulla on ennakonpidätysvelvollisuus, ilmoitusvelvollisuus ja velvollisuus maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksu kuten työnantajalla.¹⁶⁶

Koska kevytyrittäjä on kirjanpidollisesti palkansaaja, ei tällä ole yrittäjän kirjanpitovelvollisuutta. Kevytyrittäjän työtä koskeva lasku toimitetaan asiakkaalle toiminnastaan arvonlisäverovelvollisen laskutuspalveluyrityksen kautta, jolloin asiakkaalle toimitettavaan laskuun lisätään arvonlisävero. Kevytyrittäjä itse ei ole toiminnastaan arvonlisäverovelvollinen eikä siten voi myöskään hyödyntää arvonlisäveron alarajahuojennusta tai vähentää arvonlisäveroa omassa toiminnassaan silloin, kun

¹⁶¹ Verohallinto 2023, 2 Yleistä verotuksessa hyväksytystä toimintamallista.

¹⁶² Nykänen 2016, s. 3.

¹⁶³ Ks. Nykänen 2016, s. 5–6 koskien työkorvauksen ja palkan liberaalista tulkintaa ja ratkaisua KHO 2016:53.

¹⁶⁴ Verohallinto 2023, 2 Yleistä verotuksessa hyväksytystä toimintamallista.

¹⁶⁵ Ks. tarkemmin Myllymäki 2023, s. 552 ja s. 554.

¹⁶⁶ Verohallinto 2023, 2 Yleistä verotuksessa hyväksytystä toimintamallista.

korvaus maksetaan palkkana.¹⁶⁷ Kevytyrittäjällä on kuitenkin mahdollisuus vähentää henkilökohtaisessa verotuksessaan YEL-vakuutusmaksu, sosiaaliturvamaksu sekä laskutuspalveluyrityksen veloittama laskutuspalvelumaksu.¹⁶⁸

Mikäli kevytyrittäjälle maksettava korvaus on työkorvausta, kevytyrittäjä tulee arvonlisäverovelvolliseksi silloin, kun tämän liikevaihto tilikauden aikana ylittää 15 000 euroa. Jos liikevaihto jää alle tämän, kevytyrittäjä ei tule toiminnastaan arvonlisäverovelvolliseksi. Kevytyrittäjän arvonlisäveron peruste on kevytyrittäjälle maksettavan työkorvauksen määrä arvonlisäverolla vähennettynä.¹⁶⁹ Arvonlisäverovelvolliseksi tullessaan kevytyrittäjän tulee ilmoittautua arvonlisäverovelvollisten rekisteriin ja kevytyrittäjä saa samalla y-tunnuksen.¹⁷⁰ Tässä tarkasteltavat kevytyrittäjätapaukset on rajattu kuitenkin koskemaan juuri y-tunnuksetonta kevytyrittäjyyttä, siis edellä esitetyn perusteella sellaisia kevytyrittäjiä, joiden korvaus maksetaan palkkana tai joiden liikevaihto tilikaudessa jää alle 15 000 euron. Useat tunnetut laskutuspalvelut maksavatkin kevytyrittäjän korvauksen palkkana.¹⁷¹ Arvonlisäverovelvollisen ja y-tunnuksellisen kevytyrittäjyyden tarkempi käsittely ei tässä yhteydessä ole tarpeellista.

3.5 Kevytyrittäjän sosiaaliturva ja vakuutukset

Työsuhteisen työntekijän sosiaaliturvaan sekä lakisääteisiin vakuutuksiin liittyvistä maksuista huolehtii työnantaja. Kaikki laskutuspalveluyrityksen kautta työtään laskuttavat kevytyrittäjät taas luetaan työttömyysturvan ja työeläkelainsäädännön piirissä yrittäjiksi. Näin on riippumatta siitä, maksetaanko kevytyrittäjälle korvaus työstä palkkana vai työkorvauksena.¹⁷² Työttömyys- ja eläketurvaan sekä muihin vakuutuksiin liittyvät asiat ovat siten kevytyrittäjän itsensä vastuulla ja myös näistä aiheutuvat kulut kevytyrittäjän itsensä kannettavina. Kevytyrittäjän asemaan erityisesti sosiaali- ja eläketurvaa koskeissa asioissa vaikuttaa paljon kevytyrittäjän toiminnan laajuus ja pää- tai sivutoimisuus.

Yrittäjän eläkelain (1272/2006, jäljempänä myös YEL) 3 §:n mukaan yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. YEL 4 §:n mukaan YEL-vakuutuksen on velvollinen ottamaan 18–68-vuotias omassa yrityksessä työskentelevä henkilö, jonka yrittäjätoiminta on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 4 kuukautta ja

¹⁶⁷ Sekki & Härkönen 2020, s. 71–72.

¹⁶⁸ Ibid, s. 83.

¹⁶⁹ Verohallinto 2022, 1 Laskutuspalveluyritykset, työn suorittajat ja arvonlisäverotus.

¹⁷⁰ ”Milloin kevytyrittäjä on arvonlisäverovelvollinen”, <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/uusi-yrittajien-kevytyrittajien-milloin-kevytyrittaja-on-arvonlisaverovelvollinen/>. Viitattu 4.4.2024.

¹⁷¹ ”Tietoa laskutuspalveluiden maksamista korvauslajeista”, <https://uusityo.fi/tietoa-laskutuspalveluiden-maksamista-korvauslajeista/>. Viitattu 4.4.2024.

¹⁷² Sekki & Härkönen 2020, s. 28.

jonka arvioitu työtulo yritystoiminnasta on vähintään 9 010,28 euroa vuodessa (vuonna 2024).¹⁷³ Kevytyrittäjät ovat ennen vuotta 2017 kuuluneet vielä työnantajan eläkevakuutuksen (TyEL) piiriin ja sittemmin siirtyneet yrittäjän eläkevakuutuksen (YEL) piiriin. YEL:n piirissä kevytyrittäjän mahdollisuus määritellä YEL-maksun suuruus on isompi, kun TyEL:n piirissä maksun suuruus määräytyi automaattisesti. Laskutuspalveluyritykset hoitavat usein kevytyrittäjän YEL-maksun keräämisen ja tilittämisen työnantajan tavoin ja kevytyrittäjän itsensä määrittelemän YEL-maksun suuruuden mukaisesti.¹⁷⁴

Kevytyrittäjänä voi toimia neljän kuukauden ajan ilman, että tällä on vaikutuksia työttömyysetuuksiin. Neljän kuukauden jälkeen kevytyrittäjän työttömyysturvaa koskeva kysymys ratkaistaan kevytyrittäjyyden pää- ja sivutoimisuutta arvioimalla. Mikäli kevytyrittäjänä toimiminen on pienimuotoista ja sivutoimista (korkeintaan noin 20 tuntia viikossa), kevytyrittäjä on saman työttömyysturvan piirissä kuin työntekijät. Sivutoiminen kevytyrittäjä voi saada myös soviteltua päivärahaa tai työmarkkinatukea. Työmarkkinatuen tiukoista edellytyksistä johtuen kevytyrittäjien on kuitenkin käytännössä usein vaikeaa saada työmarkkinatukea. Kevytyrittäjien siirryttyä vuoden 2017 jälkeen YEL:n piiriin tulevat myös työttömyysturvaan liittyvät vakuutukset kevytyrittäjille YEL-vakuutuksen kautta.¹⁷⁵ Kevytyrittäjät ovat siis työttömyysturvan piirissä samassa asemassa kuin yrittäjät yleensäkin.

YEL-vakuutus on kevytyrittäjälle ainoa pakollinen lakisääteinen vakuutus lain asettamien edellytysten täytyessä. Kevytyrittäjä on kuitenkin lähtökohtaisesti itse vastuussa pakollisten mutta myös muiden toiminnassaan riittävien vakuutusten hankkimisesta, vaikkakin edellä on jo todettu, että laskutuspalvelut hoitavat muun muassa YEL-vakuutuksen hoitamista kevytyrittäjän puolesta. Tämä onkin ymmärrettävää, kun laskutuspalvelujen ensisijainen tarkoitus on helpottaa niin sanotun yrittäjän paperityön hoitamista.¹⁷⁶

Osa laskutuspalveluista järjestää myös kevytyrittäjän muut vakuutukset muiden palvelujen ohella. Kevytyrittäjä voi kuitenkin joutua maksamaan osan vakuutuksista henkilökohtaisesti kevytyrittäjätoiminnan ulkopuolella.¹⁷⁷ Merkittävällä osalla eri laskutuspalveluyrityksistä tapaturvavakuutus ja

¹⁷³ ”YEL on yrittäjän eläkevakuutus”, <https://www.elo.fi/fi-fi/yrittaja>. Viitattu 20.4.2024.

¹⁷⁴ *Rope* 2020, s. 59–62.

¹⁷⁵ *Ibid*, s. 58–60.

¹⁷⁶ *Ibid*, s. 60.

¹⁷⁷ *Ibid*, s. 62 ja 69.

vastuuvakuutus sisältyvät laskutuspalvelun palvelumaksuun. Joissakin laskutuspalveluissa myös oikeusturvavakuutus sisältyy palvelumaksuun.¹⁷⁸

	Ukko.fi
Liikevaihto (alv. 0 %)	19 781 €
Bruttopalkka	19 781 €
Ennakonpidätys (30,5 %)	-6 033,21 €
YEL-vakuutus (18,8 % bruttopalkasta aloittavan yrittäjän alennuksella)	-3 718,83 €
Sairausvakuutusmaksu (1,34 % + alv)	-328,69 €
Palvelumaksu (5 % laskutussummasta + alv)	-1 226,42 €
Lisäveloitus (2,7 % bruttopalkasta + alv)	-662,27 €
Maksetaan tilille	7 910,49 €

Taulukko 2: Kevytyrittäjäyyspalvelujen kautta saatava palkka ja kevytyrittäjän kulurakenne.¹⁷⁹

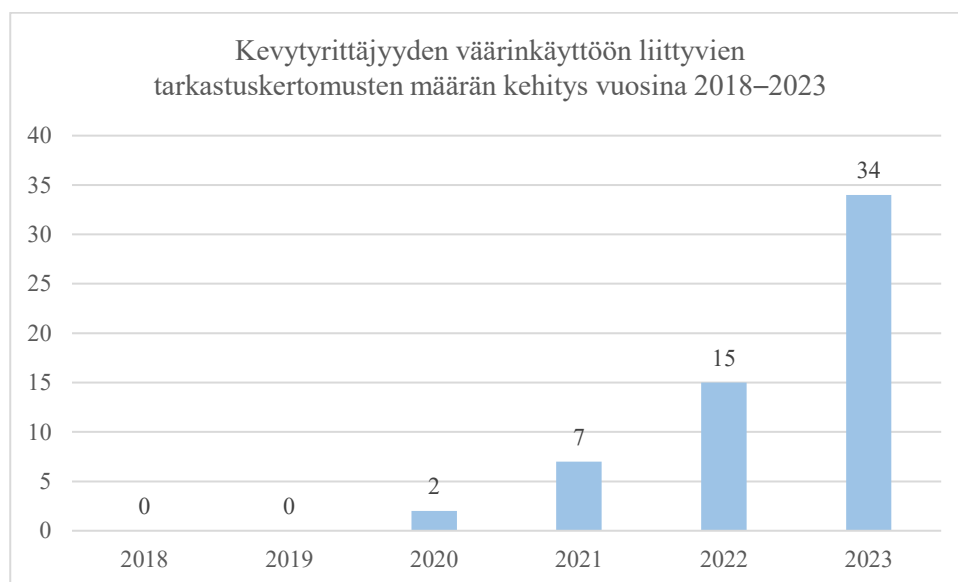
Taukukossa 2 on esitetty havainnollistava laskelma kevytyrittäjän kulurakenteesta yhtä laskutuspalveluyritystä käyttäen. Kulurakenteessa on otettu huomioon edellä esitetyt laskutuspalvelun käytöstä aiheutuvat kulut sekä kevytyrittäjän itsensä vastattavat maksut. Laskelma havainnollistaa kevytyrittäjän kulujen määrän merkittävyyttä.

¹⁷⁸ Ks. ”Paras laskutuspalvelu haussa? Katso vertailu (2024) ja löydä sopivin tai halvin kevytyrittäjäpalvelu”, <https://kevytyrittajaksi.com/laskutuspalvelut-vertailu/>. Viitattu 4.4.2024.

¹⁷⁹ Sekki & Härkönen 2020, s. 85.

4 KEVYTYRITTÄJÄT JA TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKIT

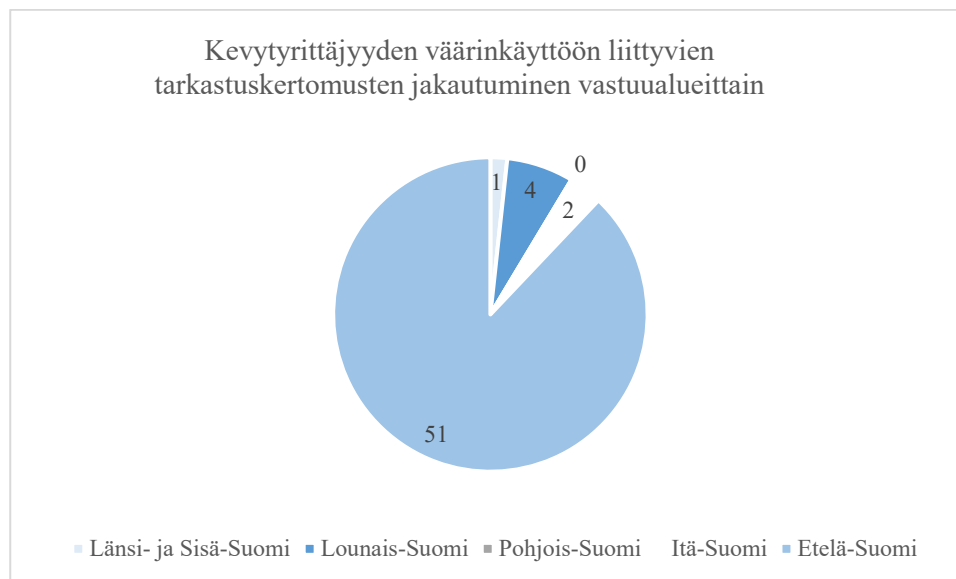
Kevytyrittäjyyden näkyvyys ja erilaisten laskutuspalveluiden tarjonta on kasvanut merkittävästi 2010-luvun aikana, kuten edellä luvussa 3.1 olen esittänyt. Kevytyrittäjyysilmiön kasvu näkyy myös tutkimusaineistossa. Tarkastelujaksolla vuosien 2018–2023 aikana kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvien tarkastuskertomusten määrä on ollut selvässä kasvussa. Tutkimusaineistoon valikoituneita tarkastuskertomuksia ei vuosilta 2018 ja 2019 ollut lainkaan. Vuonna 2020 tällaisten tarkastusten lukumäärä on ollut 2 ja vuonna 2021 määrä on ollut 7. Edelleen vuonna 2022 vastaava luku on ollut 15 ja vuonna 2023 (vaikkakin vain syyskuuhun asti) kevytyrittäjyyteen liittyvää väärinkäyttöä kuvaavien tarkastuskertomusten lukumäärä on ollut jo 34. Tarkastuskertomukset kuvastavat osaltaan kevytyrittäjyyden ja samalla myös siihen liittyvän väärinkäytön kasvua viime vuosina.



Kuvio 3: Kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvien tarkastuskertomuksien määrän kehitys vuosina 2018–2023.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet jakautuvat seuraavasti: Etelä-Suomen vastuualue, Lounais-Suomen vastuualue, Länsi- ja Sisä-Suomen vastuualue, Itä-Suomen vastuualue ja Pohjois-Suomen vastuualue. Kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvät tarkastuskertomukset painottuvat hyvin selvästi Etelä-Suomen alueelle. Tutkimusaineistoon valikoituneita tarkastuskertomuksia on Länsi- ja Sisä-Suomen vastuualueelta ollut 1 kappale, Lounais-Suomen vastuualueelta 4 kappaletta, Itä-Suomen vastuualueelta 2 kappaletta ja Etelä-Suomen vastuualueelta merkittävät 51 kappaletta. Pohjois-Suomen vastuualueelta tarkastuskertomuksia ei lopulliseen tutkimusaineistoon valikoitunut yhtäkään. Kevytyrittäjyyteen liittyvän väärinkäytön ilmenemisen on siis alueellisesti suurinta Etelä-

Suomessa ja erityisesti pääkaupunkiseudulla. Lähes puolet laskutuspalveluiden käyttäjistä yleensäkin tulevat Uudenmaan maakunnasta.¹⁸⁰



Kuvio 4: Kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvien tarkastuskertomusten jakautuminen vastuualueittain.

Edellä on käsitelty työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisia työsuhteen tunnusmerkkejä, joiden perusteella työntekeä koskevan oikeussuhteen luonne on ratkaistava. Kaikkien tunnusmerkkien (sopimus, työhön sitoutuminen henkilökohtaisesti, työn tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan johto ja valvonta sekä työn tekeminen vastiketta vastaan) on täytyttävä, jotta kyseessä olisi työsuhde. Työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä kyseessä on työsuhde riippumatta siitä, mitä osapuolet ovat sopineet. Edellä on käsitelty myös yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä sekä rajanvetoa työsuhteisen työn ja yrittäjänä tehdyn työn välillä. Jo aiemmin on havaittu, että työsuhteen tunnusmerkit voivat kuitenkin käytännössä toteutua sekä työsuhteessa että yrittäjänä työskenneltäessä. Tällaisissa tilanteissa oikeussuhteen luonteen ratkaiseminen edellyttäisikin kokonaisharkintaa.

Tutkimusaineiston 58 kevytyrittäjätapauksesta 50 tapauksessa katsottiin, että kevytyrittäjä oli tosiasiallisesti työsuhteessa. Valtaosa työsuhteen tunnusmerkeistä on tällaisissa tapauksissa täytynyt hyvinkin yksiselitteisesti. Seuraavaksi tarkastelen sitä, miten työsuhteen tunnusmerkit ovat ilmenneet kevytyrittäjyydessä sekä miten näitä tunnusmerkkejä on aluehallintovirastojen tarkastustoiminnassa arvioitu. Tarkastelu keskittyy niihin tapauksiin, joissa on ollut kyse työsuhteisesta työstä ja jotka muodostavat myös tutkimusaineistossa selkeän enemmistön. Tarkastuskertomukset niissä

¹⁸⁰ Koriranta & Sannikka 2020, s. 10.

tapauksissa, joissa on tosiasiasakin ollut kyse yrittäjyydestä, ovat olleet hyvin niukasti perusteltuja ja niitä käsitellään myös tässä ainoastaan lyhyesti.

4.1 Työ sopimukseen perustuen

Sopimustunnusmerkin täytyminen on kaikissa tapauksissa ollut selvää, sillä työtä on tehty joko suulliseen tai kirjalliseen sopimukseen perustuen. Sopimusnimikkeet kevytyrittäjän ja työnantajan välillä ovat olleet vaihtelevia ja tällaisia ovat olleet esimerkiksi alihankintasopimus, toimeksiantosopimus, työtilaussopimus ja yhteistyösopimus. Kun sopimuksen nimellä ei myöskään ole merkitystä, sopimustunnusmerkki täyttyi kaikissa tapauksissa yksiselitteisesti.

”Tarkastuksella saatujen tietojen perusteella katson, että työnantajan kevytyrittäjiksi kutsumien henkilöiden tekemä työ tehtiin yrityksessä työtilaussopimukseen perustuen.”¹⁸¹

”Tarkastuksella saatujen tietojen perusteella katson, että työnantajan kevytyrittäjiksi kutsumien henkilöiden tekemä työ tehtiin yrityksessä työtilaussopimukseen perustuen. Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen kannalta sopimuksen nimikkeellä ei ole ratkaisevaa merkitystä.”¹⁸²

”Tarkastuksella toimitettiin tämän henkilön osalta kaksi sopimusta, yksi työopimus ja yksi nk. kevytyrittäjäsopimus. Molemmat sopimukset on tehty samalle pohjalle, joka on laadittu työopimusta varten, ja myös otsikoitu työopimukseksi. Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen kannalta sopimuksen nimikkeellä ei ole ratkaisevaa merkitystä, vaan arviointi tehdään sisällön perusteella.”¹⁸³

Sopimusnimikkeistäkin toisaalta havaitaan se, ettei sopimustunnusmerkki ole ainoastaan työsuhteelle leimallinen oikeussuhteeseen liittyvä seikka. Työtä tehdään myös yrittäjänä lähtökohtaisesti sopimukseen perustuen. Siten pelkälle sopimustunnusmerkille yksinään ei voida antaa merkittävää painoarvoa, vaikka se onkin välttämätön edellytys työsuhteen olemassaololle.

4.2 Työ henkilökohtaisesti

Tutkimusaineiston tapauksissa kevytyrittäjät olivat poikkeuksetta myös sitoutuneet tekemään työtä henkilökohtaisesti. Kevytyrittäjillä ei ollut oikeutta käyttää sijaista tai apulaista lainkaan tai kevytyrittäjillä ei ollut tähän oikeutta ilman, että sijaisen tai apulaisen käytöstä sovitaan erikseen työnantajan kanssa. Pelkästään mahdollisuus sopia sijaisen tai apulaisen käytöstä erikseen ei asetu ristiriitaan henkilökohtaisesti-tunnusmerkin kanssa eikä ole este tunnusmerkin täyttymiselle. Tähän liittyen tarkastuskertomuksissa viitattiin toistuvasti myös työneuvoston lausuntoon TN 1482-20. Työn suorittaminen henkilökohtaisesti on lähtökohta silloinkin, kun tästä on mahdollisuus sopia erikseen toisinkin.¹⁸⁴

¹⁸¹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/1607, 20.4.2022.

¹⁸² Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/14822, 11.10.2022.

¹⁸³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/9469, 10.10.2022.

¹⁸⁴ Ks. edellä luku 2.1.2, jossa olen käsitellyt TSL 1:7 ja 1:8 merkitystä henkilökohtaisesti-tunnusmerkin täyttymisen kannalta.

”Suhteessa täyttyy myös henkilökohtaisuusedellytys, koska kevytyrittäjä ei saa ottaa sijaista tai apulaista. Lisäksi hänen on ilmoitettava poissaolostaan ja siihen tulee olla perusteltu syy. Sijaisen hankkii [yhtiö].”¹⁸⁵

”Käsiteltävän lausunnon tapauksessa henkilöt olivat voineet tarvittaessa sopia yrityksen kanssa sijaisen tai alihankkijan käyttämisestä ja sen ei ollut katsottu vaikuttavan henkilökohtaisesti-edellytyksen täyttymiseen.”¹⁸⁶

Henkilökohtaisesti-tunnusmerkki täyttyi myös kevytyrittäjän poissaoloja arvioitaessa. Kevytyrittäjät olivat ensinnäkin velvollisia ilmoittamaan työnantajalle poissaoloistaan. Poissaololle ei kuitenkaan ollut kaikissa tapauksissa välttämätöntä olla erityistä perustetta, vaan pelkkä ilmoitus poissaolosta oli riittävä. Osassa tapauksia poissaololle piti olla myös hyväksyttävä peruste. Pääsääntöisesti korvaavan työntekijän tai tuuraajan hankkiminen kevytyrittäjän poissaolon ajaksi oli työnantajan vastuulla.

”Työnantaja kertoman mukaan, kun laskutuspalvelun – – kautta työskentelevä työn suorittaja on poissa töistä, työnantaja selvittää itse asian tilaajan kanssa ja toimittaa työkohteeseen tuuraajan. Työn suorittajalla ei ole oikeutta antaa työtehtäviä kolmannelle (sijainen/ketjutus) osapuolelle eikä hän voi käyttää halutessaan apulaista tai sijaista ilman työnantajan hyväksyntää.”¹⁸⁷

Vain harvoissa tapauksissa oli niin, että työn järjesteleminen kevytyrittäjän poissaolon ajaksi on ollut kevytyrittäjän itsensä vastuulla. Henkilökohtaisesti-tunnusmerkin täyttymistä on kuitenkin arvioitu pitkälti edellä mainittuun työneuvoston lausuntoon tukeutuen: sijaisen tai apulaisen käytöstä erikseen sopiminen tapahtuu henkilökohtaisesti-tunnusmerkin puitteissa. Nähdäkseni myös vastakkaiselle tulkinnalle henkilökohtaisesti-tunnusmerkin täyttymisen suhteen olisi voinut olla mahdollisuus niissä tapauksissa, kun sijaisen tai apulaisen järjestäminen on ollut selvästi kevytyrittäjän itsenäinen velvollisuus.

”28.6.2023 antamassaan vastineessaan [yhtiö] toteaa, että kevytyrittäjä voi ohjata työnsä kolmannelle osapuolelle, josta työnantaja käyttää vastineessaan nimitystä sub-worker. Toimeksiantosopimukseen työnantaja on kirjannut, että postinkuljettajien tulee hankkia sijainen sairaustapauksissa.”¹⁸⁸

4.3 Työ työnantajan lukuun

Myös työn tekeminen työnantajan lukuun on toteutunut kaikissa tapauksissa hyvin selkeästi. Kevytyrittäjät ovat olleet työnantajan varallisuuspiiristä erillisiä. Kevytyrittäjillä ei ole ollut työnantajayhtiössä hallintaa tai omistusta, ja kevytyrittäjälle itselleen työstä tuleva hyöty on rajoittunut ainoastaan työstä maksettavaan vastikkeeseen. Yrittäjänä tehty työ taas tehdään ainakin lähtökohtaisesti omaan ja oman yritystoiminnan lukuun.

¹⁸⁵ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/13829, 26.1.2023.

¹⁸⁶ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/1607, 20.4.2022.

¹⁸⁷ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/7927, 19.5.2022.

¹⁸⁸ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/16683, 11.9.2023.

”Työn suorittajat eivät kuuluneet samaan varallisuuspiiriin työnantajan kanssa eikä työn suorittajat hallinneet eikä omistaneet [yhtiötä].”¹⁸⁹

”Työsuhteen tunnusmerkeistä täytyy myös työnantajan lukuun työskentely, sillä työnsuorittajan tekemästä työstä tuleva hyöty on koitunut työnantajan hyväksi, eli työnantaja on saanut hyödykseen työntekijän työpanoksen.”¹⁹⁰

”Saamani tiedon mukaan työsuorituksesta tuleva hyöty ei tule vastiketta lukuun ottamatta kevytyrittäjän hyödyksi, eikä hänellä ole omistussuosuuksia eikä päättäntävaltaa yhtiössä.”¹⁹¹

4.4 Työ työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Kevytyrittäjyyden väärinkäyttötilanteita ja työsuhteen tunnusmerkkejä arvioitaessa direktio-oikeus on aiheuttanut selkeästi eniten tulkinnanvaraisia tilanteita. Direktio-oikeuden piirissä on useissa tapauksissa ilmennyt joitakin sellaisia työn suorittamisen tapaan ja aikaan liittyviä tekijöitä, että kevytyrittäjän asemaan on katsottu liittyneen myös itsenäisyyttä ja omaa päätösvaltaa yrittäjän kaltaisesti. Näissä tapauksissa direktiotunnusmerkin täyttymistä on arvioitu tarkemmin ja perusteellisemmin.

Edellä pääluvuissa 2 ja 3 on jo käsitelty direktio-oikeutta sekä työsuhteessa että yrittäjänä tehdyn työn näkökulmista. Vaikka direktio-oikeus tavallaan onkin selkein ero työsuhteessa ja yrittäjänä tehdyn työn välillä (vrt. subordinaatiosuhde ja itsenäisyys), voi toisaalta joissakin toimeksiantosuhteissakin käytännössä ilmetä samanlaista johtoa ja valvontaa kuin työsuhteessa. Toisaalta voi olla myös työsuhteita, joissa direktion määrä on hyvin vähäistä.

Direktio kevytyrittäjien työssä ilmenee ensinnäkin työajan järjestämisen tavoissa. Merkityksellistä työaikaan koskien on se, miten työaika ja sitä koskeva päätösvalta on osapuolten välillä järjestetty. Useissa tapauksissa kevytyrittäjällä on ollut jonkinlaista autonomiaa työaikaan suhteen työnantajan asettamien raamien puitteissa. Toisaalta työaikaan ei välttämättä ole liittynyt lainkaan omaa päätösvaltaa. Jos kevytyrittäjällä on ollut itsenäistä päätösvaltaa työaikaan suhteen, työnantaja on kuitenkin jollakin tavalla seurannut työntekijän työaikaan. Kevytyrittäjällä on saattanut olla velvollisuus jonkinlaiseen työaikakirjanpitoon ja ennen työn laskuttamista työnantaja on saattanut tarkistaa ja hyväksyä tunnit vielä erikseen.

”Kirjallisella toimeksiantosopimuksella työskentelevät kertoivat sopineensa tuntityöstä [yhtiön] edustajan kanssa. 18.1.2023 kertomansa mukaan he työskentelivät tuntityössä, josta he täyttivät [yhtiön] viikkotuntilistoja. Tuntilistat allekirjoitti joko [yhtiön] tilaajan edustaja tai päätoteuttajan edustaja työmaalla, jonka jälkeen heidän piti luovuttaa ne [yhtiölle].”¹⁹²

”Joissain tapauksissa työn suorittaja on voinut hyvinkin vapaasti valita suorittamansa työn ajankohdan kellonajan tasolla, ja toisissa tapauksissa valinnan mahdollisuus on ollut

¹⁸⁹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/7927, 19.5.2022.

¹⁹⁰ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/19061, 22.6.2023.

¹⁹¹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1594, 27.2.2023.

¹⁹² Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1509, 20.2.2023.

rajallisempi. Yrittäjämuotoisen työn puolesta puhuu yleisesti työn suorittamiseen liittyvä autonomia ja itsenäinen asema. Työajan joustavuus liittyy kuitenkin monesti myös työsuhteessa tehtävään työhön. Direktio puolesta puhuu myös se seikka, että työn suorittaja on laskuttanut työstään nimenomaisesti tehdyn tuntimäärän perusteella, eli siten työaika on myös seurattu. Tämäkään seikka ei yksinään ratkaise asiaa, mutta puhuu direktio-tunnusmerkin puolesta.”¹⁹³

Direktiotunnusmerkin on katsottu kaikissa tapauksissa täyttyvän riippumatta kevytyrittäjän autonomiasta työajan suhteen, koska työaika on autonomiasta huolimatta myös seurattu ja valvottu. Lisäksi tarkastuksissa on huomioitu se, että työaikaan liittyvä autonomia ja joustavuus on tavanomaista myös työsuhteista työtä tehtäessä. Myös erilaiset työaika koskevat järjestelyt, kuten esimerkiksi työntekijän mahdollisuus tehdä valitsemansa työvuorot, ovat mahdollisia myös työsuhteisessa työssä. Työaikaan liittyvää työntekijän itsenäisyyttä ei siten voida pitää esteenä työsuhteen olemassaololle, kun viime kädessä työaikaan liittyvä valvonta ja kontrolli on työnantajalla.

”Työsuhteen tunnusmerkeistä työnantajan direktio-oikeus on nähdäkseni sellainen, johon on sisällytynyt jossain määrin vaihtelua työnantajan kertoman perusteella. Tämä vaihtelu on tosin liittynyt lähinnä työn tekemisen ajankohtaan, jonka suhteen työn suorittajalla on ollut tapauksesta riippuen enemmän tai vähemmän valinnanvaraa. Autonomian vaihtelussa tässä suhteessa on ollut työnantajan kertoman mukaan kyse lähinnä siitä, minä kellonaikoina siivoustyö suoritetaan. Joissain tapauksissa työn suorittaja on voinut hyvinkin vapaasti valita suorittamansa työn ajankohdan kellonajan tasolla, ja toisissa tapauksissa valinnanmahdollisuus on ollut rajallisempi. Yrittäjämuotoisen työn puolesta puhuu yleisesti työn suorittamiseen liittyvä autonomia ja itsenäinen asema. Työajan joustavuus liittyy kuitenkin monesti myös työsuhteessa tehtävään työhön.”¹⁹⁴

”Työnantajan mukaan työsuhteisen työntekijän työ ja kevytyrittäjän työ eroavat toisistaan siten, että työsuhteinen työntekijä tulee töihin työvuorolistan mukaisesti ja kevytyrittäjä tulee töihin halutessaan, jos hänelle tarjotaan työtunteja. – – Saatujen tietojen perusteella kevytyrittäjälle ilmoitetaan päivittäin mahdollisuudesta tehdä työtä ja hänellä on mahdollisuus päättää ottaako vastaan tarjotun työn vai ei. Näkemykseni mukaan järjestely vaikuttaa olevan rinnastettavissa tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä koskeviin sopimusjärjestelyihin, jossa työntekijä voi itse päättää milloin työtä tekee.”¹⁹⁵

”Työnantajan selvityksen mukaan työsuhteisen työntekijän työ ja kevytyrittäjän työ eroavat toisistaan siten, että työsuhteinen työntekijä tulee töihin työvuorolistan mukaisesti ja kevytyrittäjä voi tulla töihin haluamanaan kellonaikana. Keskustelussa tuli kuitenkin ilmi, että kevytyrittäjän työaika on vakiintunut ja työskentelystä on sovittu työkohteet ja asiakkaille sopivat kellonajat.”¹⁹⁶

”Työn tekemisen aika on ollut rajattu, joskaan työaika ei olla työnantajan selvityksen mukaan seurattu tarkasti ja työn suorittamiselle on työnantajan selvityksen perusteella ollut myös liikumavaraa. Tämä ei nähdäkseni horjuta työsuhteolettamaa ratkaisevalla tavalla, sillä myös työsuhteessa työajan osalta työntekijällä voi olla eri tasoista autonomiaa. Autonomia on tässä tapauksessa ollut kuitenkin käytännössä varsin rajattua. Työn tekemisen tapa on käytännössä ollut rajattu, sillä vaaditusta lopputuloksesta on sovittu työnantajan ja asiakkaan välillä ja työn tekemiselle on ollut tietyt aikaraamit.”¹⁹⁷

¹⁹³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/22973, 27.2.2023.

¹⁹⁴ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/20494, 3.3.2023.

¹⁹⁵ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/14262, 15.11.2022.

¹⁹⁶ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1594, 27.2.2023.

¹⁹⁷ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/20493, 3.3.2023.

Toisena direktio-oikeutta koskevana asiakokonaisuutena pidän työntekoon ja työn suorittamiseen liittyvää ohjausta ja valvontaa kokonaisuudessaan. Vaikka työaikaan on voinutkin kevytyrittäjillä liittyä jonkinasteista itsenäisyyttä, työn konkreettisen suorittamisen ja suorittamistapojen osalta näin ei ole ollut. Tämän osalta on huomioitu myös se, millaista direktion tasoa voidaan pitää tavanomaisena työtehtävä ja sen erityispiirteet huomioiden.

”Työnantajan kertoman mukaan työnsuorittajille ilmoitetaan tulevat työmaakohteet, työntekopaikka ja -tapa. Työnsuorittaja ei voi kieltäytyä töistä. Työajat suunnittelee ja sopii [yhtiö] yhdessä työn suorittajien kanssa. Lisäksi [yhtiö] seuraa työnsuorittajan poissaoloja ja niiden syitä. Työnsuorittajat perehdytetään myös työhön [yhtiön] toimesta.”¹⁹⁸

”[Yhtiö] tekee sopimuksen tilaajan kanssa, ja sopii siinä samalla työn erinäisistä yksityiskohdista, joita kevytyrittäjän tulee noudattaa. – – varsinainen työn ajankohta ja pitkälti myös toteutustapa määräytyy sen mukaan, miten [yhtiö] on asiakasyrityksen kanssa sopinut työstä, eikä kevytyrittäjällä ole todellisuudessa mahdollisuutta määrätä työaikaansa, organisointia tai suoritustapaa, kuten yrittäjällä on katsottu olevan.”¹⁹⁹

”Yhtiössä tehtävä työ tapahtuu ylipäänsä pääsääntöisesti muualla kuin työnantajan tiloissa kuten esimerkiksi ulkoalueilla ja taloyhtiöissä. Työtä ei voida johtaa ja valvoa konkreettisesti joka hetki. Työnantajan selvityksen mukaan kevytyrittäjää neuvotaan tarvittaessa. Näkemykseni mukaan kevytyrittäjän työn johto ja valvonta ei poikkea työsuhteisten työntekijöiden työn valvonnasta yhtiössä. Merkitystä on sillä, että lopputulos on sovitun mukainen ja että se valmistuu asiakkaan kanssa sovittujen kellonaikojen mukaan. Työ on kuitenkin siis sidottu johonkin tilanteeseen tai aikaan, joten työn tekeminen ei ole täysin tekijän omassa harkinnassa.”²⁰⁰

Kolmas direktio-oikeutta koskeva asiakokonaisuus kevytyrittäjien työssä liittyy työntekovälineisiin, työvaatteisiin ja muihin työssä tarvittaviin varusteisiin. Valtaosassa tapauksista työnantaja järjesti kevytyrittäjälle kaikki työssä tarvittavat välineet ja varusteet kokonaisuudessaan.

”Työn suorittajalle on määritelty tietyt työkohteet, joissa työ tehdään tiettyinä aikana. Työnantaja on antanut työnsuorittajille työajat ja työvälineet minkä lisäksi työnsuorittajat ovat työnantajan vastauksen mukaan saaneet työnantajalta työskentelyasun.”²⁰¹

”Tarkastuksella esitetyn perusteella työtä johtaa sekä sitä tehdään [yhtiön] välineillä ja työskentelyssä käytetään [yhtiön] työvaatteita.”²⁰²

Direktio-oikeutta koskien on toisaalta noussut esiin myös sellaisia seikkoja, joiden voitaisiin katsoa puoltavan enemmän työskentelyä yrittäjänä kuin työsuhteisena työntekijänä. Joissakin tapauksissa kevytyrittäjillä oli sellaisia työn suorittamiseen liittyviä vastuita, joita työsuhteiseen työhön ei tavanomaisesti liity. Tällaisten seikkojen oltaisiin voitu katsoa puoltavan myös yrittäjyyttä. Toisaalta, kun direktio-oikeus muodostuu suuresta joukosta eri osatekijöitä, tulee direktio-oikeuttakin arvioida

¹⁹⁸ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/7927, 19.5.2022.

¹⁹⁹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/18335, 4.1.2023.

²⁰⁰ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1594, 27.2.2023.

²⁰¹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/19061, 22.6.2023.

²⁰² Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/11821, 18.8.2023.

kokonaisuudessaan kaikki seikat huomioiden. Siten vielä yksittäinen direktiota vastaan puhuva seikka ei aiheuta johtopäätöstä direktio-tunnusmerkin täyttymättä jäämisestä.

”Materiaalin osalta oli sovittu, että kahden kuukauden jälkeen työnsuorittaja on velvollinen itse hankkimaan materiaalit.”²⁰³

Vain pienessä osassa tutkimusaineiston tarkastuskertomuksia on päädytty siihen lopputulokseen, että työn tekeminen kevytyrittäjänä on ollut asianmukaista ja kyse ei ole ollut työsuhteisesta työnteosta. Näin on ollut yhteensä kahdeksassa tutkimusaineiston tapauksessa. Näissä tapauksissa oikeussuhteen luonnetta koskevan tulkinnan lopputulosta ei kuitenkaan ole pääasiassa perusteltu. Tapauksissa työsuhteen tunnusmerkkien täyttymättä jääminen on aiheutunut direktio-oikeuteen liittyvästä kevytyrittäjän autonomiasta, joka on ollut merkittävää ja koskenut työn suorittamisen aikaa ja tapaa kokonaisuudessaan. Tällöin työnteokoon on liittynyt sellaista yrittäjämäistä ja kokonaisvaltaista itsenäisyyttä, jota esimerkiksi edellä kuvatun kaltainen työaikoja koskeva autonomia ei vielä ole.

”Oman arvionsa mukaan kevytyrittäjä työskentelee 10–15 tuntia viikossa, ja pitää työskentelyään sivutoimena. Kevytyrittäjällä on kertomansa mukaan oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista ja pitää vapaata silloin, kun itse haluaa. Työskentelynsä ajankohdan ja suoritustavan kevytyrittäjä voi määrittää itse. Työteon suunnittelussa kevytyrittäjä voi käyttää omaa harkintaansa, koska hänellä on kohteita ja alueita koskeva asiantuntemus.”²⁰⁴

4.5 Työ vastiketta vastaan

Myös vastiketunnusmerkin täytyminen on ollut tapauksissa hyvin selvää. Kaikkien kevytyrittäjien sopimukseen on sopimuksen muodosta tai nimikkeestä riippumatta liittynyt tarkoitus työn vastikkeellisuudesta. Merkitystä ei ole ollut sillä, millä perusteella ja miten maksettava vastike muodostuu tai mitä nimeä vastikkeesta on käytetty. Vastiketta on voitu maksaa tunti- tai urakkaperusteisesti tai jollakin muulla osapuolten sopimalla tavalla. Vaikutusta vastiketunnusmerkin täyttymiseen ei ole ollut myöskään vastikkeen maksuun liittyvillä työnantajan laiminlyönneillä, kun työ on selvästi tarkoitettu olevan vastikkeellista.

”[Yhtiön] ja kevytyrittäjän välisessä työtilaussopimuksessa on sovittu työstä maksettavasta vastikkeesta/palkkiosta. Kyseisessä tapauksessa on selvää, että vastiketunnusmerkki täyttyy, kun arvioinnissa lisäksi huomioidaan se, että vastiketunnusmerkin arvioinnissa ei ole merkitystä vastikkeen nimityksellä, suuruudella eikä myöskään sen määräytymisen perusteella.”²⁰⁵

”Olen ottanut arvioinnissa huomioon yrityksen työsuhteisen työntekijän ja yksityisten elinkeinonharjoittajien työn tekemisen väliset eroavaisuudet, joita ei mielestäni ole osoitettavissa muita kuin työnsuorituksesta laskuttaminen.”²⁰⁶

²⁰³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/20049, 9.12.2022.

²⁰⁴ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/17008, 21.9.2023.

²⁰⁵ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/4964, 12.7.2022.

²⁰⁶ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/3327, 19.5.2023.

”Huolimatta siitä, että ehtoihin on kirjattu työsuorittajan itse sopivan työn hinnoista ja ehdoista, todellista mahdollisuutta tähän ei tarkastuksella saatujen havaintojen perusteella ole kuitenkaan ollut, sillä urakkahinnoittelu on ollut kaikille sama ja sen on määritellyt [yhtiö].”²⁰⁷

”Yksistään se, että palkkasumma laskutetaan yrittäjille tarkoitetun laskutuspalvelun kautta, ei rajaa tehtyä työtä työsuhteen ulkopuolelle.”²⁰⁸

Joissakin tapauksissa on ollut niin, että kevytyrittäjyyttä puoltavana seikkana on pyritty vetoamaan vastiketta ja sen maksua koskeviin erityispiirteisiin. Tällä ei kuitenkaan ole ollut merkitystä vastiketunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa. Vastiketunnusmerkin täyttymisen kannalta merkitystä ei ole ollut ainakaan sillä, että palkanmaksun tapa on erilainen kuin muilla työsuhteisilla työntekijöillä ja että maksu suoritetaan laskutuspalvelun kautta.

”Katson, että tässä on kyseessä selkeä vastikkeellisuus, koska työstä on määritelty selkeä päiväpalkka. Tiedossa oleva vastikkeen suuruus ei näkemykseni mukaan muutoinkaan eroa merkittävästi työsuhteisen työntekijän palkkatasosta laskennallisten sivukulujen vähentämisen jälkeen.”²⁰⁹

”Näkemykseni mukaan tässä kevytyrittäjien kohdalla on vain tosiasiallisesti sovittu erilaisemmasta palkanmaksatuksesta ja työn järjestämisestä kuin muiden työsuhteisten työntekijöiden kohdalla, ja työsuhteen tunnusmerkit täytyvät vastikkeen osalta, koska vastikkeen maksamisesta on sovittu ja vastiketta maksetaan kevytyrittäjille, joskin hieman eri tavalla kuin muille työntekijöille. Kevytyrittäjien kanssa vastikkeen maksaminen sovitaan siis vain jokaisen työmaan kohdalta erikseen, eikä tämä näkemykseni mukaan tee heistä vielä yrittäjiä.”²¹⁰

Kevytyrittäjille maksettava suurempi vastike on joissain tapauksissa perustunut nimenomaisesti siihen, että laskutuspalvelun käyttöön liittyvä kevytyrittäjän kulurakenne on pyritty huomioimaan. Yksi yrittäjyyden tunnusomaisista piirteistä onkin, että vastikkeessa on otettu huomioon siitä maksettavat yrittäjän eläke- ja vakuutusmaksut. Siten yrittäjälle maksettava korvaus on tavanomaisesti suurempi kuin se vastaavaa työtä tekeväälle työsuhteiselle työntekijälle olisi. Kevytyrittäjälle maksettavaa suurempaa vastiketta olisi tapauksissa voitu pitää myös yrittäjyyttä puoltavana seikkana ainakin, mikäli vastike olisi ollut huomattavasti suurempi kuin työsuhteisille työntekijöille maksettava vastike. Näin ei kuitenkaan ole ollut eikä vastikkeen suurempi määrä työsuhteisiin työntekijöihin verrattuna ole vaikuttanut työsuhteen tunnusmerkkien toteutumiseen.

”Sopimukset ovat saman sisältöiset, lukuun ottamatta korvauksen suuruutta sekä työtehtäviä. Nk. kevytyrittäjän työnsuorituksesta maksettava vastike on huomattavasti suurempi, kuin Rakennusalan työehtosopimuksessa määritelty vähimmäispalkka.”²¹¹

²⁰⁷ Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/10354, 23.10.2023.

²⁰⁸ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2020/2234, 14.2.2020.

²⁰⁹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1594, 27.2.2023.

²¹⁰ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/14822, 11.10.2022.

²¹¹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/9469, 20.10.2022.

4.6 Kokonaisharkinta

Yhdessäkään kevytyrittäjätapauksessa työsuhteen olemassaoloa ei ole katsottu tarpeelliseksi arvioida TSL 1:1:n mukaista kokonaisharkintaa käyttäen. Kaikkien perustunnusmerkkien katsottiin täyttyvän riittävän yksiselitteisesti työsuhteen olemassaolon todentamiseksi eikä kokonaisharkinnalle siten ollut tapauksissa tarvetta. Pelkät laskutuspalvelun käyttöä koskevat muodolliset yrittäjyyteen liittyvät seikat eivät aiheuttaneet kokonaisharkinnan tarvetta.

”Käsitykseni mukaan asiassa ei ole syytä tehdä erillistä kokonaisarviota, vaan työsopimuslain tarkoittamat työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät sellaisenaan eikä yrittäjyyteen ole asiassa kuin muodollisia, lähinnä kevytyrittäjäpalvelun käyttöön liittyviä viitteitä.”²¹²

Nähdäkseni tarkastuksissa kuitenkin käytännössä ilmenee myös sellaista harkintaa ja arviointia, jossa ei ole kyse TSL 1:1 perustunnusmerkkien arvioinnista, mutta jota ei ole esitetty myöskään TSL 1:1 mukaiseksi kokonaisharkinnaksi. Joka tapauksessa kyseessä on jonkinlainen kokonaisvaltainen arvioiminen. Tällaista harkintaa on tehty ensinnäkin peilaamalla kevytyrittäjän asemaa ja työnteon olosuhteita yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä vasten. Yrittäjyyden tunnusomaiset piirteethän eivät sisälly TSL 1:1:ssä säädettyyn perustunnusmerkistöön, jolloin kyse on oltava jonkinlaisesta kokonaisharkinnasta. Arvioituja yrittäjyyteen liittyviä piirteitä ovat olleet esimerkiksi yrittäjäriski ja tähän liittyvä vastuu suorituksesta sekä jo direktio-oikeudenkin yhteydessä arvioitu kevytyrittäjän itsenäisyys. Yrittäjyydelle tunnusomaisia piirteitä ei ole tapauksissa tullut esille.

”Työn suorittajalla ei ole taloudellista riskiä toiminnasta. – – [Yhtiö] on kirjoittanut työtodistuksia henkilöille, jotka ovat siirtyneet muualle töihin. Tämä on selvä merkki siitä, että yritys kokee kevytyrittäjiä työntekijöikseen. Yrittäjä ei kirjoita työtodistusta toiselle yrittäjälle vaan työntekijälleen.”²¹³

”Tarkastuksella esille tulleiden seikkojen perusteella katson, että kevytyrittäjien yrittäjänriski on hyvin pieni. He eivät tee itse sopimuksia asiakasyritysten kanssa, eikä vastuu ole heillä, että työ tulee tehtyä sopimuksen mukaisesti.”²¹⁴

”Yrittäjän työlle tunnusomainen autonomia on tässä tapauksessa ollut käytännössä erittäin rajoitettua tai kyseistä autonomiaa ei juuri ole ollut.”²¹⁵

”Palvelusopimuksen tehneelle ei tullut kuluja työn tekemisestä ja yrittäjäriskin kantoi työnantajayritys. Palvelusopimukseen oli kirjattu, että ’yrittäjä (palvelusopimuksella työskentelevä) toimii – – omalla riskillään’. – – Mahdolliset reklamaatiot työstä tulivat työnantajayrityksen hoidettavaksi.”²¹⁶

Toisaalta kokonaisharkintaa on tehty myös vertailemalla työnantajan työsuhteisia työntekijöitä ja kevytyrittäjiä keskenään. Vertailua on ensinnäkin tehty kahden eri henkilön välillä silloin, kun

²¹² Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/20784, 13.2.2023.

²¹³ Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/11782, 21.7.2023.

²¹⁴ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/18335, 4.1.2023.

²¹⁵ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/19061, 22.6.2023.

²¹⁶ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/11171, 22.9.2022.

työnantajan palveluksessa on samanaikaisesti työskennellyt sekä työsuhteisia työntekijöitä että kevytyrittäjiä. Vertailua on tehty myös yhtä ja samaa henkilöä tarkastellen silloin, kun työsuhteen aikana työntekijä on siirretty työsuhteisesta työntekijästä kevytyrittäjäksi tai päinvastoin. Riippumatta siitä, kummalla tavalla vertailua on toteutettu, ei työnteon tosiasiallisissa olosuhteissa ole ollut merkittäviä eroja vastikkeen maksutapaa ja muita laskutuspalvelun käyttöön liittyviä muodollisia seikkoja lukuun ottamatta.

”Tiedustelin myös kolmannelta työntekijältä, miten tilanne on muuttunut sen jälkeen, kun hän oli siirtynyt takaisin kevytyrittäjästä [yhtiön] palvelukseen työntekijäksi. Työntekijä ilmoitti, ettei mikään ole muuttunut.”²¹⁷

”Tarkastuksen yhteydessä pyysin työnantajalta 1.7.2021 erikseen selvitystä siitä, miten tilanne on muuttunut sen jälkeen, kun työntekijät ovat siirtyneet kevytyrittäjiksi/freelancer -yrittäjiksi. Työnantajan vastineen mukaan mikään ei ole muuttunut. Freelancerit vain saavat enemmän palkkaa kevytyrittäjyyden myötä. Alihankinta-/yhteistyösopimuksen ehdoissa on myös rajoitettu työnsuorittajan vapautta myydä palvelujaan.”²¹⁸

”Työnantaja oli tehnyt kahden henkilön kanssa palvelusopimus-nimiset sopimukset työstä. Työnantajan palveluksessa on myös työsuhteisia työntekijöitä. Palvelusopimuksen tehneet ja työsuopimuksen tehneet työntekijät tekivät samoja työtehtäviä.”²¹⁹

”Hänen mukaansa kaikki - myös työnantajan aliurakoitsijoiksi ilmoittamat henkilöt - ovat samanlaisen direktio-oikeuden alla eikä työn suorittaminen eroa työsuhteisen henkilön ja mainittujen aliurakoitsijoiden välillä.”²²⁰

”[Yhtiöltä] kysyttiin, mitä eroa sillä on, onko tekijä kevytyrittäjä tai työntekijä. Ainoa peruste, joka tuotiin esille, oli, että työtä oli niin paljon, että sen takia on otettu lisää tekijöitä, käytännössä kevytyrittäjiä. Siten ei ole tuotu esille, että kevytyrittäjien ja työntekijöiden välillä olisi mitään eroa esim. tehtävissä, tekotavoissa, työajoissa tai miten [yhtiö] johti tai valvoi työtä.”²²¹

Myös kevytyrittäjätapausten kokonaisvaltainen arviointi yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä tarkastellen ja yrittäjyyttä ja työsuhteista työtä vertaillen on siis johtanut siihen lopputulokseen, ettei toiminnassa ole kyse yrittäjyydestä. Kevytyrittäjätapauksissa yrittäjyysaspekti on valtaosassa tapauksia liittynyt ainoastaan toiminnan muodolliseen puoleen.

²¹⁷ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/4964, 12.7.2022.

²¹⁸ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/7635, 15.7.2021.

²¹⁹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/11171, 22.9.2022.

²²⁰ Itä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/11008, 6.8.2021.

²²¹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1802, 31.7.2023.

5 KEVYTYRITTÄJYYTEEN LIITTYVÄ VÄÄRINKÄYTTÖ

Edellä on käsitelty työsuhteen tunnusmerkkejä ja niiden täyttymistä aluehallintovirastojen työsuojelun tarkastuksissa ilmenneissä kevytyrittäjätapauksissa. Tutkimusaineistoon kuuluvista 58 tapauksesta yhteensä 50 tapauksessa kevytyrittäjien katsottiin olevan tosiasiaassa työsuhteessa, koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät työnteen tosiasiallisissa olosuhteissa. Tapauksissa on ollut kyse oikeussuhteen naamioinnista. Naamioinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekoa koskevan oikeussuhteen todellinen luonne pyritään peittämään tai häivyttämään.²²²

Kevytyrittäjyyteen liittyvä väärinkäyttö voi käsitykseni mukaan toteutua karkeasti kolmella eri tavalla osapuolten välillä: 1) yhteisymmärryksessä niin, että työnantaja ja työntekijä sopivat järjestelystä yhdessä, 2) työnantajan pakottamana tai painostamana siten, että työntekijä vasten tahtoaan sitoutuu tekemään työtä kevytyrittäjän asemassa ollen tästä järjestelystä kuitenkin tietoinen ja 3) työnantajan pakottamana siten, että työntekijä ei ole tietoinen kevytyrittäjyyttä koskevasta järjestelystä ja luulee olevansa työsuhteinen työntekijä. Kaikkien väärinkäyttötapausten osalta on kuitenkin pidettävä mielessä se, että voimassa olevan lain mukaan kyse on työsuhteesta. Kevytyrittäjyys on siis ai-noastaan näennäistä.

5.1 Väärinkäytön syyt

Merkittävin syy kevytyrittäjäjärjestelyyn ryhtymiselle on työnantajan tavoite kiertää työlakeja ja säästää yritystoiminnan kustannuksissa. Järjestelyllä työnantaja välttää työlakeihin perustuvat ja työnantajan asemaan liittyvät velvoitteensa ja vastuunsa sekä työsuhteessa oleviin työntekijöihin liittyvät kustannukset. Samalla yritystoimintaan liittyvää riskiä saadaan siirrettyä kevytyrittäjien kannettavaksi. Kyse on jäljempänä luvussa 5.3 käsiteltävästä näennäisyrittäjyydestä. Toisaalta työnantajan tavoitteena voi olla myös työn joustava ja tilannekohtainen järjestely.

Olosuhteilla, kuten yleisellä taloudellisella tilanteella, on merkitystä työnantajan intressien ja järjestelyyn ryhtymisen kannalta. Kevytyrittäjyyteen oli useissa tapauksissa ryhdytty johtuen taloudellisesti vaikeasta tilanteesta, jolla on ollut vaikutusta työnantajan mahdollisuuksiin työllistää työsuhteisia työntekijöitä. Järjestelyllä työnantaja saa ensinnäkin siirrettyä osan kuluistansa työntekijän itsensä kannettaviksi. Järjestelyllä voidaan välttää myös muita taloudellisesti vaikeaan tilanteeseen ja työsuhteisiin työntekijöihin liittyviä haasteita. Esimerkiksi määräaikaista työsuhteita koskeva sääntely vältetään, kun työtä tehdään muodollisesti kevytyrittäjänä. Työnantajan näkökulmasta kevytyrittäjyys tarjoaa siis joustavuutta työn järjestelemiseen.

²²² Paanetoja 2011 DL, s. 470.

”Henkilöllä 1 oli aiemmin ollut määräaikainen työsopimus yrityksen kanssa, mutta sen päätyttyä sopimuksen mukaan maaliskuun lopussa henkilön kanssa oli sovittu, että hän jatkaa työskentelyä ns. kevytyrittäjänä vaikean koronatilanteen vuoksi.”²²³

”[Yhtiön] edustaja kertoi, että töitä ei ole riittävästi, jotta henkilölle voisi tarjota kokoaikaista työtä, josta syystä tekijä on otettu kevytyrittäjäksi, joka toimii osa-aikaisesti heille.”²²⁴

Kevytyrittäjyyttä voi samalla työnantajalla esiintyä myös monissa eri ulottuvuuksissa. Saman työnantajan palveluksessa voi työskennellä samanaikaisesti sekä työsuhteisia työntekijöitä että kevytyrittäjiä. Toisaalta oikeussuhteen muoto voi myös sopimussuhteen kestäessä muuttua: työnantaja saattaa siirtää aikaisemman työntekijän kevytyrittäjäksi tai toisaalta myös kevytyrittäjyydestä voidaan palata takaisin työsuhteiseen työntekoon. Järjestelyjen monimuotoisuus ja sopimussuhteiden muutokset ilmentävät osaltaan jo edellä mainittua joustavuuden tarpeen täyttämistä kevytyrittäjyydellä.

Myös työntekijällä voi olla intressi ryhtyä järjestelyyn esimerkiksi työpaikkansa säilyttääkseen tai työpaikan saadakseen. Tällöin intressi ei kuitenkaan ole omaehtoinen, vaan perustuu työnantajan asettamaan paineeseen tai pakkoon. Joissakin tapauksissa intressi järjestelyyn on ollut aidosti molemminpuolinen. Tällaisesta tilanteesta voi olla kyse esimerkiksi silloin, kun työlakien säännökset koetaan sekä työnantajan että työntekijän taholta liian rajoittaviksi ja työtä halutaan tehdä vapaammin. Kevytyrittäjyyteen voidaan ryhtyä siis sen takia, että se koetaan työsuhteista työtä mielekkäämmäksi vaihtoehdoksi, vaikka tosiasialliset olosuhteet olisivatkin työsuhteen tunnusmerkistön mukaiset. Myös työntekijän tavoitteena voi olla työn joustava ja tilannekohtainen järjesteleminen.

”[Yhtiön] edustaja kertoi, että ulkomaalaisten joukossa on ilmennyt ongelmia ymmärtää eriäisiä vähennyksiä, mitä työntekijän palkasta tehdään. He pelkäävät, että palkasta tehdään laittomasti vähennyksiä. Toisaalta he myös haluavat tehdä enemmän töitä, kuin mitä laki työntekijältä sallii. Edustajan mukaan, kevytyrittäjinä näitä ongelmia ei ole.”²²⁵

”Työnantajan vastineen mukaan kaikki työntekijät ovat olleet työsopimussuhteessa olevia työntekijöitä yritykseen viime vuonna, mutta tänä vuonna alkaen 17.1.2021 heidät on muutettu työntekijöiden aloitteesta toimeksisaajiksi, koska se on heille edullisempi. Työnantajan mukaan hän ei voi tehdä työsopimuksia, koska työ on lyhytaikaista, eikä jatkuvia ja pitkäaikaisia sopimuksia ja tilauksia ole tarjota.”²²⁶

”Työnantaja kertoi puhelimitse, että kaikki työntekijät ovat olleet työsopimussuhteessa olevia työntekijöitä yritykseen viime vuonna, mutta tänä vuonna heidät on muutettu työnantajan aloitteesta kevytyrittäjiksi. Työnantaja kertoi puhelimitse, että asiat hoituvat työnantajalta näin ollen helpommin, koska laskutus hoidetaan laskutuspalvelun kautta. Työnantaja myös kertoi puhelimesta, että työntekijät ovat ymmärtäneet asian ja suostuneet siihen itse.”²²⁷

Kevytyrittäjän omasta näkemyksestä kevytyrittäjäjärjestelyä koskien on tosiasiaa kuitenkin vaikea varmistua. Ensinnäkin kevytyrittäjän myönteinen suhtautuminen järjestelyyn voi olla ennemmin

²²³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/11179, 11.8.2021.

²²⁴ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/4162, 4.7.2023.

²²⁵ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/18335, 4.1.2023.

²²⁶ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/5822, 30.6.2021.

²²⁷ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/939, 3.3.2021.

seurausta työn säilyttämiseen tai loppumiseen liittyvästä paineesta kuin aidosta halukkuudesta toimia kevytyrittäjänä. Kevytyrittäjäyys voidaan siis kokea niin sanotusti pienempänä pahana kahdesta epäedullisesta vaihtoehdosta. Toisaalta kevytyrittäjäjärjestelyyn liittyvästä yhteisymmärryksestä on tarkastuksissa usein kertonut juuri työnantaja, eikä työntekijöitä ole kaikissa tapauksissa päästy kuulemaan henkilökohtaisesti. Työnantajan kertoman paikkansa pitävyyteen on syytä suhtautua varauksella.

Jos osapuolet ovat ryhtyneet kevytyrittäjäyteen yhteisymmärryksessä ja molemminpuolisessa intressissä, tulisi myös sopimusvapaus ja siihen liittyvät näkökulmat ottaa huomioon. Sopimusvapaudesta on toisaalta kuitenkin kyse vain silloin, kun sopimusnimike ja työnteon olosuhteet vastaavat toisiaan. Muutoinhan sopimuksen nimi ei vastaa todellista sopimustahtoa ja sopimuksen tarkoitusta, jolloin kyse ei voi olla sopimusvapaudestakaan.²²⁸ Tästä näkökulmasta osapuolten sopimusvapaus ei voisi ulottua kevytyrittäjänä työskentelyyn. Lisäksi sopimuksen osapuolten mahdollisuus muuttaa sopimuksensa oikeudellista luonnetta on katsottu olevan melko rajallinen silloin, kun osapuolten välillä on aiemmin ollut työsopimussuhde. Jotta tällainen oikeussuhteen muutos sopimussuhteen kestäessä olisi mahdollista, tulisi samalla tapahtua muutoksia myös työnteon tosiasiallisissa olosuhteissa.²²⁹ Kevytyrittäjäyteen siirtymisessä ei ole ollut kysymys työsuhteen tosiasiallisista muutoksista, vaan ulkoisten olosuhteiden asettamasta paineesta. Sopimusnimikkeen muutoksesta huolimatta työnteon olosuhteet ovat säilyneet samana.

Työoikeudessa yleisesti on nähtävissä sopimusindividualismin tai yksilötyösopimusten ilmiö, mikä mahdollistaa aikaisempaa yksilöllisempien sopimusten laatimisen. Muutosta on pidetty perusteltuna, koska työntekijät ovat aikaisempaa valveutuneempia ja neuvotteluasemaltaan vahvempia, mikä on muuttanut työelämän valtasuhteita.²³⁰ Kevytyrittäjätapauksissa sopimusindividualismiin tulisi nähdäkseni suhtautua varauksellisesti. Kevytyrittäjäyteen liittyvässä väärinkäytössä korostuu työnantajan vahvempi asema työntekijään nähden, jolloin kyse ei lähtökohtaisesti voi olla sopimusvapaudesta. Kun työläinsäädäntö on työntekijän suojaksi pakottavaa, sopimusindividualismin ajatus soveltuu kevytyrittäjätapauksiin huonosti.

5.2 Väärinkäytön seuraukset

Kevytyrittäjäyden väärinkäyttö tarkoittaa käytännössä monien työläinsäädäntöön perustuvien vähimmäistyoehdojen laiminlyöntiä ja rikkomista. Kevytyrittäjän kanssa tehty toimeksianto- tai muu

²²⁸ Kröger 1995, s. 107.

²²⁹ Ibid, s. 105.

²³⁰ Ks. Bruun 2007, s. 27–32. Sopimusvapauden lisääntyminen työnteoa koskevissa sopimuksissa on tunnistettu laajemminkin, ks. myös esimerkiksi Kaisto & Kallio 2011, s. 123 sekä Kröger 1995, s. 163.

vastaava sopimus on muodollisesti kuten mikä tahansa sopimusvapauden piirissä oleva sopimus, jolloin osapuolet voivat näennäisen vapaasti sopia sopimuksen ehdoista ilman lainsäädännön asettamia puitteita. Työnantajapuoli onkin tarkastuksissa toistuvasti vedonnut siihen, ettei tämän palveluksessa ole työsuhteisia työntekijöitä vaan yrittäjiä, mistä johtuen työlakien ja työehtosopimusten vähimmäistyöehdot eivät työnantajan näkemyksen mukaan ole velvoittaneet suhteessa. Työnantajapuolella on valtasuhteiden tosiasiallisesta epätasapainosta johtuen käytännössä mahdollisuus sanella työnteon ehdot.

Ensimmäinen vähimmäistyöehtojen rikkomiseen liittyvä kokonaisuus on palkanmaksua koskevat asiat. Vähimmäistyöehtoja on palkan osalta rikottu palkan määrän, lisien, palkanmaksun ajankohdan ja palkkalaskelmien antamisen suhteen (TSL 2:7 ja 2:16). Myös vuosilomapalkan maksaminen vuosilomalain mukaisesti oli tapauksissa laiminlyöty (vuosilomalain 15 §).

Kevytyrittäjien peruspalkka on valtaosassa tapauksia ollut sovellettavan työehtosopimuksen mukainen. Tätä ei kuitenkaan voida kevytyrittäjänä toimiessa pitää riittävänä kevytyrittäjän erilaisesta kullurakenteesta johtuen. Kevytyrittäjän tulisi korvauksessaan saada katettua ainakin laskutuspalveluyrityksen palkkio, YEL-maksu ja muut kulut, jotta korvausta voitaisiin pitää kohtuullisena.²³¹ Kuten edellä yrittäjyyden tunnusomaisten piirteiden osalta on todettu, yrittäjänä toimiessa työstä maksettavan palkkion olisikin kulujen kattamiseksi oltava selvästi suurempi kuin työsuhteisella työntekijällä. Käytännössä työehtosopimuksen mukainen bruttopalkka onkin kevytyrittäjälle merkittävästi pienempi kulujen jälkeen.

Työaikalakiin ja sovellettavaan työehtosopimukseen perustuvia lisiä ja erillisiä palkanosia ei tapauksissa ole maksettu. Esimerkkejä tällaisista lisistä ovat työaikalain ja työehtosopimusten mukaiset ylityölisät, arkipyhä- ja viikonloppulisät sekä erilliset palkanosat, kuten rakennusalan työehtosopimuksen mukainen työajan lyhennyksenä maksettava erillinen palkanosa. Tällaiset lisät jäivät valtaosassa tapauksia kokonaan maksamatta. Kevytyrittäjille maksettiin siis pääsääntöisesti pelkkää työehtosopimuksen mukaista peruspalkkaa. Toisaalta peruspalkkaakaan ei välttämättä maksettu kevytyrittäjän tekemän työmäärän mukaisesti, vaan palkanmaksussa oli myös selviä aukkokohtia.

Lisäksi myös palkanmaksun suorittamisessa ja palkan jaksotuksessa oli epäkohtia. Osassa tapauksia palkkaa ei ollut maksettu asianmukaisena ajankohtana tai ajallaan. Harvoissa tapauksissa

²³¹ Kevytyrittäjän ansion ja kulujen suhdetta verrattuna vastaavaan työsuhteiseen työntekijään on hahmotellut tarkemmin *Rope* 2020, s. 108–109. Esimerkissään *Rope* vertaa palkkatyössä ja kevytyrittäjänä työskenteleviä keikkamaalareita. Jotta kevytyrittäjä saisi saman bruttoansion 1200,00 euroa kuin työsuhteinen maalari, tulisi kevytyrittäjän laskuttaa työstään 2871,58 euroa kattaakseen kaikki työhön liittyvät kulunsa ja saadakseen saman bruttoansion työsuhteisen keikkamaalarin kanssa.

palkanmaksu oli laiminlyöty joillakin palkanmaksukerroilla kokonaan. Kevytyrittäjille ei myöskään palkanmaksun yhteydessä ole annettu palkkalaskelmia, josta palkan muodostuminen olisi käynyt eritellysti ilmi. Palkan määrä on ilmennyt korkeintaan vain niin sanottuna könttäsummana kevytyrittäjän laskuista. Kevytyrittäjillä ei siten ole ollut käytännössä mahdollisuutta tarkistaa palkanmaksun oikeellisuutta kuten palkkalaskelman avulla tulisi olla mahdollista.

Myöskään työaikaa ja työajan järjestelemistä koskevia vähimmäistyehtoja ei kevytyrittäjien kohdalla ole noudatettu. Työaikalain mukaista työvuoroluetteloa tai työaikakirjanpitoa ei ollut kevytyrittäjien kohdalla järjestetty asianmukaisesti tai lainkaan (työaikalain 30 § ja 32 §). Työaikaa koskevat järjestelyt eivät myöskään olleet lain mukaisia ja kevytyrittäjät työskentelivät joissakin tapauksissa hyvin pitkiä päiviä. Tuntikirjanpidon puuttuminen on vaikuttanut myös palkanmaksun epäkohtiin: mikäli kevytyrittäjä ei ole laatinut asianmukaista tuntikirjanpitoa, ei maksettu palkkakaan ole voinut noudattaa tehtyjä tunteja.

Myös työterveyshuoltolain (1383/2001) edellyttämä työterveyshuollon järjestäminen ja työterveyshuoltosopimuksen nähtävillä pitäminen työpaikalla oli useassa tapauksessa laiminlyöty (työterveyshuoltolain 4 §, 6 § ja 25 §). Lisäksi työntekijöiden riittävä vakuuttaminen työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaisesti oli laiminlyöty (työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §). Kevytyrittäjä vastaakin itse tapaturmavakuutuksesta ja vastuuvakuutuksesta, jotka kevytyrittäjälle tulevat aiemmin esitetysti usein suoraan laskutuspalvelun kautta. Kevytyrittäjille ei ollut myöskään annettu työnteon ehtoja kirjallisena lain vaatimalla tavalla (TSL 2:4).

”Tarkastuksella esitetyn toimeksiantosopimuksen mukaan laskutuspalvelun kautta toimiva henkilö vastaa itse vakuutuksien, verojen ja sosiaalikulujen maksamisesta.”²³²

Erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat laiminlyönnit liittyivät ulkomaalaisten työntekijöiden tietojen säilyttämisvelvollisuuteen, ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamiseen ja ulkomaalaisista työntekijöistä ilmoittamiseen ulkomaalaislain (301/2004) edellyttämällä tavalla. Joissakin tarkastuksissa havaittiin myös puutteita työntekijöiden työnteko-oikeudessa, vaikkakin pääasiassa epäkohdat koskivat muita asioita kuin itse työnteko-oikeutta.

5.3 Näennäisyrittäjyys

Vastentahtoisella yrittäjyydellä voidaan tarkoittaa pakko- tai näennäisyrittäjyyttä. Pakkoyrittäjyydellä tarkoitetaan tilanteita, joissa yrittäjyyteen ryhdytään joko oma-aloitteisesti tai ulkoisista tekijöistä johtuen, mutta yrittäjä ei koe yrittäjyyden olleen seurausta omasta valinnastaan. Pakkoyrittäjyyteen liittyy siis tietynlainen vastahakoisuus, joka voi liittyä yrittäjyyteen jo alun alkaenkin tai

²³² Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/20049, 9.12.2022.

kehittyä yrittäjätoiminnan aikana. Pakkoyrittäjyys on kuitenkin pohjimmiltaan yrittäjälähtöistä, siis yrittäjän omaehtoiseen toimintaan perustuvaa vastahakoisuudesta riippumatta.²³³

Näennäisyrittäjyyttä on kuvailtu vastentahtoisien yrittäjyyden ja pakkoyrittäjyyden alakäsitteeksi. Näennäisyrittäjän synonyymina voidaan käyttää myös työntekijän kaltaista tai työntekijään rinnastettavaa itsenäistä yrittäjää. Näennäisyrittäjyyden tunnusmerkki ja myös keskeisin ero pakkoyrittäjyyteen verrattuna on se, että näennäisyrittäjyys on aina toimeksiantajalähtöistä. Näennäisyrittäjyys perustuu juuri työnantajapuolen intressiin siirtää työntekijöitä työläinsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle ja välttää työnantaja-asemaan liittyviä kustannuksia ja velvoitteita. Näennäisyrittäjyyden tyyppitilanteena pidetään tietynlaisia työvoiman ulkoistamisen tilanteita, joissa työsuhteinen työ siirretään tehtäväksi yrittäjänä.²³⁴

Toinen näennäisyrittäjyyteen liittyvä tunnusmerkki on työsuhdefunktio. Näennäisyrittäjänä tehtävät työsuoritukset muistuttavat tai ovat samankaltaisia kuin työsuhteessa tehtävät suoritukset. Näennäisyrittäjänä tehtävät suoritukset sisältävät työsuhteelle luonteenomaisia piirteitä. Kolmas näennäisyrittäjyyden tunnusmerkki ovat oikeudelliset vaikuttimet, jolla tarkoitetaan työnantajapuolen pyrkimystä saavuttaa ja toisaalta välttää tietty oikeudellinen asema suhteessa työtä suorittavaan osapuoleen. Oikeudellisiin vaikuttimiin kuuluvat työnantajan säästämis- ja kiertämistavoitteet kustannuksiin ja lainsäädäntöön liittyen.²³⁵

Kevytyrittäjätapauksissa on kyse näennäisyrittäjyydestä. Näennäisyrittämisestä olisi kyse esimerkiksi silloin, kun henkilö vasten tahtoaan joutuu käyttämään laskutuspalvelua tarjotakseen osaamistaan tai palveluitaan työn muodossa. Usein näennäisyrittäjyys on seurausta työnantajan päätöksestä ulkoistaa toimintojaan. Tällöin tehtävän jatkaminen työsuhteisena työntekijänä ei ole mahdollista, mutta jatkaminen yrittäjän asemassa onnistuu.²³⁶ Työsuhteiseen työhön kohdistuva paine ja ulkoistaminen ilmenevät kevytyrittäjätapauksissa selvästi. Merkittävässä osassa aineistoa aikaisempi työsuhteinen työntekijä on siirretty tekemään työtä kevytyrittäjänä työnantajan olosuhteista johtuen.

Näennäisesti yrittäjänä toimiminen on yksi ennestään tunnettu työperäisen hyväksikäytön mahdollistava rakenne. Rakenne tunnetaan erilaisissa muodoissaan myös muualla kuin Suomessa. Vastaavanlaista Virossa esiintyvää ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvää ilmiötä kutsutaan "OÜtamiseksi"

²³³ Ks. pakkoyrittäjyydestä tarkemmin *Kautonen ym. 2007*, s. 123–125. Pakkoyrittäjyys voi johtua esimerkiksi paineesta jatkaa perheyrittäjän toimintaa tai siitä, ettei sopivaa ja mielekästä työtä ole saatavilla työsuhteisena. Pakko- ja näennäisyrittäjyyden käsitteiden käytöstä mainittakoon, ettei käyttö ole kovin yhdenmukaista ja käsitteitä käytetään muualla myös tässä esitetystä poikkeavin merkityksin.

²³⁴ *Kautonen ym. 2007*, s. 125–126.

²³⁵ *Ibid*, s. 127–128.

²³⁶ *Sekki & Härkönen 2020*, s. 15. Lähteessä on käytetty pakkoyrittäjyyden käsitettä. Tässä esitettyjen pakko- ja näennäisyrittäjyyden määritelmien puitteissa katson kuitenkin tarkoituksenmukaisemmaksi käyttää käsitettä näennäisyrittäjä.

eli osakeyhtiöittämiseksi. Työsuhteisten työntekijöiden palkkaamisen sijaan työntekijöiltä edellytetään osakeyhtiön perustamista, jolloin työntekoa koskeva sopimus on yhtiöiden välinen, eikä työsuhdetta muodostu.²³⁷ Kun kevytyrittäjänä toimiminen yleensäkin on tarkoitettu helpoksi yrittäjyyden muodoksi, se on sitä myös hyväksikäytön mahdollistavana rakenteena.

Vastentahtoiseen ja työsuhteen peittämistarkoituksessa tapahtuvaan yrittäjyyteen puuttumista on pidetty hyvin vaikeana, ellei jopa mahdottomana. Työrikosten tutkinta edellyttää ensinnäkin työsuhteen olemassaoloa, mitä muodollisesti ei ole olemassa silloin, kun osapuolet ovat sopineet työn suorittamisesta näennäisyrittäjänä. Mikäli kumpikaan sopimuksen osapuolista ei ole halukas saattamaan oikeussuhteen luonnetta koskevaa kysymystä käräjäoikeuden ratkaistavaksi, ei työssä saada vahvistettua olevan kyse työsuhteisesta työstä.²³⁸ Rikosoikeusjärjestelmän puitteet työperäisen hyväksikäytön käsittelemiseksi ovat myös usein riittämättömät ja hyväksikäytön eri vakavuusasteiden määrittelemisen ja erottaminen myös ihmiskaupasta on hankalaa. Ilman tunnistettavien ihmiskaupan tunnusmerkien olemassaoloa pelkän työperäisen hyväksikäytön tapaukset voivat jäädä kokonaan tutkimatta.²³⁹ Tapauksiin puuttuminen on luonnollisesti vielä hankalampaa silloin, kun työntekijä itse ei ole edes ymmärtänyt olevansa näennäisesti kevytyrittäjä.

5.4 Ulkomaalaiset työntekijät

Työsopimuslakia sovelletaan kaikkeen Suomessa tehtävään työhön, siis myös ulkomaalaisiin työntekijöihin. Soveltamiseen ole vaikutusta myöskään sillä, oleskeleeko työntekijä Suomessa luvattomasti vai luvallisesti.²⁴⁰ Kaikista laskutuspalveluiden käyttäjistä noin 10 % on vuonna 2018 ollut ulkomaalaisia ja määrä on ollut tasaisessa 1,5 %:n vuosittaisessa kasvussa.²⁴¹ Kaikista tutkimusaineiston tarkastuskertomuksista yhteensä 47 oli tehty ulkomaalaisen työvoiman käytöstä. Näistä tarkastuksista 43:ssä katsottiin, että kevytyrittäjä työskenteli tosiasiaassa työsuhteessa. Kevytyrittäjyyteen liittyvässä väärinkäytössä korostuvat merkittävästi ulkomaalaiset kevytyrittäjät ja ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö.

Työperäinen hyväksikäyttö tai työvoiman hyväksikäyttö voidaan määritellä taloudellisen hyödyn tavoitteluun perustuvaksi yhteisörikollisuuden muodoksi. Työperäisessä hyväksikäytössä on usein kyse ulkomaalaisen työntekijän huonoista työehdoista ja -oloista, alipalkkauksesta ja pitkistä työpäivistä. Työntekijän mahdollisuudet muuttaa tilannetta ovat usein hyvin rajalliset. Hyväksikäyttö kohdistuu oikeuksistaan tietämättömiin henkilöihin, joiden mahdollisuudet oikeuksiinsa pääsemiseksi ovat

²³⁷ Jokinen ym. 2019, s. 20.

²³⁸ Jokinen ym. 2011, s. 146.

²³⁹ Jokinen ym. 2019, s. 9.

²⁴⁰ Hietala ym. 2020, s. 25.

²⁴¹ Kotiranta & Sannikka 2020, s. 11.

heikot. Tällaiset henkilöt usein hyväksyvät olosuhteiden pakottamana työnteon huonot ehdot ja olosuhteet.²⁴² Työperäisen hyväksikäytön yleiset piirteet ovat samankaltaisia kuin kevytyrittäjätapauksissa ilmenneet seikat.

Ulkomaalaisuus kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyvänä ominaisuutena ei koske ainoastaan kevytyrittäjiä, vaan myös työnantajia. Edellä mainituista 43 tapauksesta, joissa ulkomaalaisten kevytyrittäjien katsottiin olevan tosiasiaassa työsuhteessa, yhteensä 35 tapauksessa myös työnantajayhtiön hallituksen jäsenten ja/tai toimitusjohtajan kansalaisuus oli jokin muu kuin suomi.²⁴³ Ulkomalaiset työnantajat noudattavatkin työlainsäädäntöä keskimäärin suomalaisia verrokkejaan huonommin, mikä näkyy myös kevytyrittäjätapauksissa.²⁴⁴

Tutkimusaineiston yhtiöiden toimialoissa on selvää vaihtelua, mutta suurin yksittäinen toimiala kevytyrittäjyyden väärinkäyttötilanteissa on asuin- ja muiden rakennusten rakentaminen eli rakennusala, joka on ollut 21:n tarkastetun yhtiön päätoimiala.²⁴⁵ Harmaa talous ja ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvä vähimmäistyöehtojen kiertäminen onkin yleisesti tunnettu ilmiö rakennusosalalla jo muutoinkin kuin kevytyrittäjyyteen liittyen mutta myös kevytyrittäjyyteen liittyen.²⁴⁶ Rakennusosalalla kevytyrittäjyyteen liittyviin ongelmiin on toisaalta jo reagoitu työehtosopimuksessa.²⁴⁷ Toiseksi yleisin päätoimiala kevytyrittäjätapauksissa oli siivousala.

Jokinen ynnä muut ovat tehneet laajan tutkimuksen työperäisestä ihmiskaupasta ja ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytöstä Suomessa. Tutkimuksessaan he ovat havainneet ulkomaalaisten työtekijöiden hyväksikäyttöön liittyvän tavallisesti juuri edellä luvussa 5.2 esitetyt puutteet vähimmäistyöehdoissa esimerkiksi palkkaa, työaika, työterveyttä ja vakuutuksia koskien.²⁴⁸ Kevytyrittäjyyteen liittyvä väärinkäyttö vaikuttaisikin olevan hyvin tyypillistä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä – ainoastaan uudessa muodossa ja uutta keinoa hyödyntäen toteutettua.

²⁴² Jokinen ym. 2019, s. 8–10.

²⁴³ Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä, www.ytj.fi. Yhtiöiden hallitusten ja toimitusjohtajien kansalaisuudet on tarkistettu tarkastettujen yhtiöiden kaupparekisteriotteista. Tiedot haettu 15.2.2024.

²⁴⁴ Hirvonen & Määttä 2018, s. 71.

²⁴⁵ Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä, www.ytj.fi. Tiedot tarkastettujen yhtiöiden päätoimialoista on tarkistettu yhtiöiden kaupparekisteriotteista. Tiedot haettu 15.2.2024.

²⁴⁶ Ks. tarkemmin Hirvonen & Määttä 2018, s.72–73.

²⁴⁷ Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2022–2024, s. 56. Rakennusalan työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta tehdyn sopimuksen kohdassa 13 on katsottu, että ”kevytyrittäjyys on ristiriidassa alan yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja sosiaalisesti kestävä työelämän tavoitteiden kanssa”, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että ”alihankkijan ja vuokratyövoimayrityksen henkilöstön asema tulee järjestää työsuhteiseksi”

²⁴⁸ Ks. ja vertaa Jokinen ym. 2011, s. 193.

5.4.1 Syrjintä ja työsyryjintä

Yhteensä kahdeksassa tutkimusaineiston tarkastuskertomuksessa työnantajan todettiin toiminnassaan rikkoneen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaista syrjinnän kieltoa työntekijöiden kansalaisuuden perusteella. Näissä tapauksissa on syntynyt tarkastuksessa tehtyjen havaintojen pohjalta syrjintä-olettama, jota työnantaja ei ole kyennyt kumoamaan. Kuitenkin merkittävästi useammassa kuin kahdeksassa tarkastuksessa on syntynyt jonkinlainen viite syrjinnästä, mutta syrjintää ei ole ollut mahdollista arvioida tarkemmin tai todentaa työnantajan puutteellisen dokumentaation, kuten puuttuvien palkkalaskelmien ja työaikakirjanpidon vuoksi. Tosiasiassa valtaosassa kevytyrittäjyyden väärinkäyttötapauksia lienee olevan kyse jonkinasteisesta syrjinnästä.

”Tämän työnantajan ulkomaalaisia työntekijöitä on kohdeltu työajan hallinnan, palkkauksen ja palkkausperusteiden suhteen epäsuotuisammin kuin työntekijöitä kohdellaan sellaisen työnantajan palveluksessa, joka noudattaa työaika-, työsopimuslain sekä rakennusalan työehtosopimuksen määräyksiä. Työntekijät ovat joutuneet epäedulliseen asemaan, koska työnantajan laiminlyöntien johdosta palkkaus ei ole kaikilta osin ollut työehtosopimuksen mukainen eikä palkkauksen oikeellisuudesta voi täysin varmistua.”²⁴⁹

”[yhtiö] on määritellyt em. henkilöt yrittäjiksi, vaikka tosiasiallisesti näiden henkilöiden asema on ollut sama kuin samoja metsäalan töitä yrityksessä tehneiden yrityksen uzbekistanilaisten työntekijöiden. Työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät molemmissa tapauksissa. Yrittäjinä työskennelleet henkilöt ovat olleet heikommassa asemassa, koska heidän osaltaan [yhtiö] on laiminlyönyt työlainsäädännön mukaisia velvoitteitaan.”²⁵⁰

Tarkastuksissa syrjintää on arvioitu yhdenvertaisuuslain 8 §:n nojalla.²⁵¹ Aineistosta ei ole kuitenkaan käynyt ilmi se, miksi syrjintää on arvioitu juuri yhdenvertaisuuslain eikä rikoslain (39/1889) nojalla. Yhdenvertaisuuslain 3 §:ssäkin kuitenkin viitataan työsyryjinnän osalta rikoslain sääntelyyn ja rikoslaki kuuluu työsuojeluviranomaisen valvomien säädösten joukkoon. Työrikoksia koskevan rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

²⁴⁹ Itä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/11008, 6.8.2021.

²⁵⁰ Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/10354, s. 23.10.2023.

²⁵¹ Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työsyrynnästä on ennen rikoslaissa säätämistä säädetty työsuopimuslaissa.²⁵² Kansalaisuus on täyden­ netty syryntäperusteisiin erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä ja heihin kohdistuvaa syryntää sil­ mällä pitäen, vaikkakin käytännössä se on sisältynt syryntäperusteisiin jo aiemmin osana kansalli­ suutta.²⁵³ Ulkomaalaisten kevytyryttäjien kohdalla syryntäperusteina tulevat kyseeseen lähinnä 1 koh­ dassa säädetty rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, ihonväri ja kieli.

Työsyryntää koskeva säännös kattaa kaiken työnantajan tai tämän edustajan menettelyn aina työpai­ kan ilmoittamisesta palvelussuhteen päättymiseen. Syryntää tarkastellaan tietynlaisen vertailevan asetelman kautta esimerkiksi muihin työntekijöihin tai työnhakijoihin nähden. Vertailukohtana voi olla myös samaa työtä tekevät työntekijät yleisesti, mikäli epäedulliseen asemaan asettaminen koh­ distuu koko työntekijäkuntaan. Syrynnän todetaan yleisesti liittyvän usein työnantajan valtaan tulkita työsuhteen ehtoja ja järjestellä työtä ja työmenetelmiä.²⁵⁴ Tyypillinen työsyrynnän muoto on liian alhaisen palkan maksaminen ulkomaalaisille työntekijöille, mikä on myös kevytyryttäjätapauksien ominainen piirre.²⁵⁵

Näennäisyryttäjyyteen on edellä esitetty liittyvän työsuhtefunktio, joka tarkoittaa sitä, että kyseistä työtä tehtäisiin tavanomaisesti työsuhteessa. Työsuhtefunktio tarkoittaa käytännössä sitä, että näen­ näisesti kevytyryttäjänä työskentelevät ovat automaattisesti epäedullisessa asemassa verrattuna samaa työtä tekeviin työntekijöihin yleisesti, koska työtä tehdään yleisesti työsuhteessa. Työsuhteessa työn­ teon vähimmäisehdot ja työntekijän asema ovat merkittävästi paremmat kuin ne näennäisenä ke­ vytyryttäjänä työskennellessä ovat. Kevytyryttäjien kohdalla työsyrynnän tunnusmerkistön täyttymi­ nen voisi tulla kyseeseen etenkin työhönottovaiheessa ja työsuhteen ehtojen laatimisen ja tulkinnan osalta. Kevytyryttäjyyteen pakottaminen heti työhönotossa tai myöhemmin työsuhteen aikana liittyisi työnantajan valtaan järjestellä työtä ja tulkita työsuhteen ehtoja, mikäli tähän katsottaisiin sisältyvän myös valta järjestää tai päättää työntekoa koskevan oikeussuhteen muodollisesta luonteesta.

²⁵² HE 94/1993 vp, s. 170. Työsyryntä on ollut lailla kiellettyä vuodesta 1970 lähtien. Tuolloin syrynnän kielto sisältyi työsuopimuslain 17 §:n 3 momenttiin. Säännös perustuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen syrynnästä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä (SopS 63170). Ks. myös s. 161 ja s. 163: Työrikoksia koskeva sääntely on tullut voimaan osana rikoslakia 21.4.1995 ja tätä ennen työrikoksia koskeva sääntely on ollut rikoslain ulko­ puolella hajanaisesti asianomaisessa työlaainsäädännössä.

²⁵³ HE 151/2003 vp, s. 10.

²⁵⁴ HE 94/1993 vp, s. 170–171.

²⁵⁵ *Lappi-Seppälä ym.* 2022, s. 1575.

Toisaalta syrjinnästä ei kuitenkaan olisi kyse silloin, kun kaikkia työntekijöitä mahdollisten syrjintäperusteiden olemassaolosta riippumatta kohdellaan tasapuolisen huonosti. Syy esimerkiksi kaikkien työntekijöiden liian alhaiseen palkkaan voisi johtua ennemmin taloudellisista syistä kuin syrjinnästä.²⁵⁶ Toisaalta, kun ulkomaalaiset työntekijät ovat usein työlainsäädännöstä ja oikeuksistaan tietämättömiä, hyväksikäyttöön ja syrjintään tarjoutuu työnantajan näkökulmasta tilaisuus ilman pakottavan taloudellisen syyn olemassaoloakin. Tasapuolisesti huonon kohtelun perimmäistä syytä on myös vaikea arvioida silloin, kun kaikki työntekijät ovat ulkomaalaisia. Toisaalta myös syy-seuraussuhteita ja työntekijöiden epäedullisen kohtelun perimmäistä syytä on vaikeaa osoittaa. Kun ulkomaalainen kevytyrittäjä on joka tapauksessa hyvin epäedullisessa asemassa verrattuna vastaavaan työsuhteiseen työntekijään, tulisi nähdäkseni työnantajan taloudellisille olosuhteille antaa merkitystä vasta toissijaisesti, mikäli viitteitä syrjinnästä ilmenee.

Epäedulliseen asemaan saattaminen ei olisi rangaistavaa, mikäli siihen on painava ja hyväksyttävä työhön liittyvä syy.²⁵⁷ Tällaisia syitä ei kevytyrittäjätapauksissa ole tullut esiin. Aineiston perusteella voidaan sanoa, ettei tällaisia painavia ja hyväksyttäviä syitä ole ollut, eikä näiden syiden käsittely ole tässä laajemmin tarpeellista.

5.4.2 Kiskonnantapainen työsyryjintä

Rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä on säädetty kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä:

Jos työsyryjinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Kiskonnantapaista työsyryjintää koskeva rikoslain tunnusmerkistö on tullut voimaan 1.5.2004 ja sitä tulee tarkastella yhdessä työsyryjinnan tunnusmerkistön kanssa. Tunnusmerkistö on sisällytetty rikoslakiin ulkomaalaislain ja siihen liittyvien lakien kokonaisuudistuksen täydennyksenä.²⁵⁸ Uudistuksen taustalla on ollut yleistynyt ulkomaalaisen työvoiman käyttö.²⁵⁹ Kiskonnantapaista työsyryjintää koskeva säännös kattaa kaikki edellä käsitellyssä työsyryjintäsäännöksessä säädetyt syrjintäperusteet, vaikka kiskonnantapainen työsyryjintä liittyykin useimmiten juuri syrjintäsäännöksen 1 kohdan

²⁵⁶ Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1576.

²⁵⁷ Ibid, s. 1577.

²⁵⁸ Kokonaisuudistukseen liittyvät hallituksen esitykset HE 28/2003 vp ja HE 151/2003 vp, joista jälkimmäinen on koskenut nimenomaan kiskonnantapaisen työsyryjinnan tunnusmerkistön säätämistä. Ensimmäinen on koskenut ulkomaalaisasioita kokonaisuudessaan ulkomaalaisten työnteko mukaan lukien.

²⁵⁹ Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1579.

perusteisiin. Säännöksen soveltaminen edellyttää työsyryjinnän tunnusmerkistön täyttymistä. Kiskonnantapainen työsyryjintä on työsyryjintään nähden erityistilanne, jota ei ole kuitenkaan tarkoitettu työsyryjinnän törkeäksi tekemuodoksi. Erona työsyryjinnän tunnusmerkistöön on työntekijän heikomman aseman hyväksi käyttäminen.²⁶⁰

Heikomman osapuolen suoja ja hyväksikäytön ehkäiseminen ovat siis keskeisiä ajatuksia kiskonnantapaisen työsyryjinnän tunnusmerkistön taustalla.²⁶¹ Lakia säädettäessä on tunnistettu erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden syryjintään liittyvät erityispiirteet ja niistä johtuva lainsäädännön tarve. Tietämättömyys Suomen työlainsäädännöstä ja toimintatavoista työelämässä, heikko tai olematon kieli- taito sekä mahdollisesti hädänalainen tai muutoin heikompi asema ovat tekijöitä, joita hyväksikäytetään erityisesti ulkomaalaisiin kohdistuvassa työsyryjinnässä.²⁶² Ulkomaalaisten työntekijöiden syryjintään liittyvät erityispiirteet tulevat vahvasti ilmi myös kevytyrittäjätapauksissa.

” – ainakin kahdella työntekijällä on ollut aiemmin allekirjoitetut työsopimukset yritykseen ja tarkastuksen yhteydessä on lisäksi saatu yhden työntekijän työsopimus, joka on solmittu joitakin päiviä ennen kevytyrittäjän toimeksiantosopimusta. – Työntekijän mukaan hänestä on yritetty tehdä hänen tietämättään kevytyrittäjä, ilman että hän on ymmärtänyt, mistä asiassa on kyse. ”²⁶³

”Nämä kaksi suullisella työnsuorittajasopimuksella työskennellyttä ovat ulkomaalaisia, jotka eivät puhu suomea tai puhuvat suomea heikosti. Heidän vastauksensa mukaan, he eivät kieli- taidottomina olisi pystyneet millään etsimään itselleen työmaita. ”²⁶⁴

Myös kiskonnantapaista työsyryjintää arvioidaan vertailevasta asemasta käsin. Vertailu tulisi suorittaa ensisijaisesti saman työnantajan muihin työntekijöihin. Mikäli vertailua ei voida suorittaa yrityksen sisällä esimerkiksi sen vuoksi, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhtäläisen huonosti, tulisi vertailu suorittaa alalla yleisesti noudatettavia ja lainmukaisia työehtoja ja -oloja arvioiden.²⁶⁵ Erona työsyryjintäsäännökseen verrattuna on myös edellytys huomattavan epäedulliseen asemaan saattamisesta, kun työsyryjinnän edellytyksenä on ainoastaan epäedulliseen asemaan saattaminen. Kiskonnantapaisen työsyryjinnän soveltamiskynnys on siten korkeampi. Huomattavan epäedulliseen asemaan asettaminen voisi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi huomattavasti alhaisempaa palkkaa tai epäasiallisia työaikoja muihin työntekijöihin verrattuna.²⁶⁶ Tavallisimmin kiskonnantapainen työsyryjintä liittyy palvelussuhteen ehtoihin.²⁶⁷

²⁶⁰ HE 151/2003 vp, s. 16.

²⁶¹ Ibid, s. 10.

²⁶² Ibid, s. 8.

²⁶³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2021/13544, 8.22.2021.

²⁶⁴ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/15678, 12.9.2023.

²⁶⁵ Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1580.

²⁶⁶ HE 151/2003 vp, s. 17.

²⁶⁷ Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1579.

Työntekijän hyväksi käyttämisen tavoissa kiskonnantapaisessa työsyrynnässä on kyse teon keinoista samalla tavalla kuin ihmiskaupan osalta.²⁶⁸ Kiskonnantapaiseen työsyryyntään liittyvä taloudellinen ahdinko voisi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijän toimeentulo on kyseisestä työstä riippuvainen. Säännöksen taloudellinen tai muu ahdinko on yhteydessä ihmiskauppasäännöksen mukaiseen turvattomaan tilaan.²⁶⁹ Säännöksessä tarkoitettu ymmärtämättömyys tarkoittaisi ennen kaikkea ulkomaalaisen työntekijän tietämättömyyttä Suomen työlainsäädäntöä ja työsuhteen ehtoja ja työoloja koskien. Ymmärtämättömyys voi liittyä myös heikkoon kielitaitoon ja tästä johtuvaan kykenemättömyyteen arvioida työsuhteen ehtoja ja niiden merkitystä. Ajattelemattomuudella taas tarkoitettaisiin tilanteita, joissa työntekijä ei tule huomioduksi työsuhteen tarkempia ehtoja ja olosuhteita esimerkiksi sen vuoksi, että on muutoin niin hyvillään saamastaan työstä. Tietämättömyys taas tarkoittaisi sitä, ettei työntekijällä ole lainkaan tietoa joistakin työnteon ehdoista tai oloista.²⁷⁰

”Kirjallisella toimeksiantosopimuksella työskentelevät ovat ulkomaalaisia, jotka eivät puhu suomea tai englantia. Heidän vastauksensa mukaan, he eivät kielitaidottomina olisi pystyneet millään etsimään itselleen työmaita.”²⁷¹

”Ko. työntekijä on myös kertonut, että hän on saanut työsuhteen ja ollut itse siinä käsityksessä, että hän on yrityksen työntekijä eikä ole ollut tietoinen siitä, että hänet on laitettu hänen tietämättään kevytyrittäjäksi.”²⁷²

”Molemmat henkilöt vastasivat, että heillä on kirjalliset työsuhteen ehtoja ja he ovat työsuhteessa [yhtiöön]. Toinen näistä henkilöistä myös ihmetteli, miksi hänen työturvallisuuslain edellyttämästä henkilötunnisteestaan käy ilmi laskutuspalveluyrityksen nimi, vaikka se ei ole työnantaja. Toisen henkilötunnisteesta ilmeni [yhtiön] nimi.”²⁷³

Kevytyrittäjyyden väärinkäytössä on käsitykseni mukaan ilmiön räikeimmissä ilmenemismuodoissa kyse kiskonnantapaisesta syrjinnästä. Näennäiset kevytyrittäjät ovat ensinnäkin huomattavan epäedullisessa asemassa verrattuna vastaaviin työsuhteisiin työntekijöihin, kun tarkastellaan kevytyrittäjien työsuhteiden ehtoja sekä kevytyrittäjyyteen liittyviä kuluja.²⁷⁴ Kevytyrittäjät ovat työsuhteesta johtuen myös taloudellisesti riippuvaisia työnantajastaan. Riippuvuutta korostavat kielitaidottomuuden ja työn saamisen vaikeuteen liittyvät seikat. Kevytyrittäjätapauksissa on ilmennyt hyvin selvästi ainakin juuri kielitaidottomuudesta johtuvaa ymmärtämättömyyttä. Lisäksi voidaan olettaa, että ymmärtämättömyys koskee kielitaidottomuuden vuoksi myös Suomen työlainsäädäntöä ja työntekijöiden oikeuksia. Tapauksissa on ilmennyt myös kevytyrittäjän suoranaista erehdyttämistä kevytyrittäjäjärjestelyyn, mistä johtuen kevytyrittäjä on ollut osassa tapauksia täysin tietämätön asemastaan.

²⁶⁸ Ks. luku 5.4.3.

²⁶⁹ Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1581. Ks. myös luku 5.4.3

²⁷⁰ Ibid, s. 1581–1582.

²⁷¹ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/1509, 20.2.2023.

²⁷² Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/5768, 8.4.2022.

²⁷³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/16013, 16.11.2022.

²⁷⁴ Ks. edellä luku 5.2 ja keikkamaalareita koskeva esimerkki.

Työperäisen maahanmuuton tavanomaiset syyt²⁷⁵ huomioiden myöskään ajattelemattomuus ei ole poissuljettua, mikäli kevytyrittäjä on kuitenkin hyvillään saamastaan työstä.

Kiskonnantapaista työsyryntää koskeva oikeuskäytäntö vähimmäistyehtojen laiminlyöntiä koskien on vähäistä, eikä sillä tästä johtuen ole varsinaista ennaltaehkäisevää vaikutusta. Oikeuteen asti ovat päätyneet ainoastaan räikeimmät alipalkkausta koskevat tapaukset, joiden osuus kaikesta alipalkkauksesta on kuitenkin vain murto-osa.²⁷⁶ Viranomaisen mahdollisuus puuttua ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön ja vähimmäistyehtojen kiertämiseen ja laiminlyöntiin onkin tosiasiasa vähäinen etenkin silloin, kun työntekijät itse tyytyvät tilanteeseen eivätkä ole halukkaita riitelemään työnantajan kanssa.²⁷⁷ Näin lienee ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla usein.

Kiskonnantapainen työsyryntä saa etusijan suhteessa työsyryntään ja kiskontaan mutta on toissijainen suhteessa törkeään kiskontaan.²⁷⁸ Kiskonnantapainen työsyryntä on myös kytköksissä ihmiskauppaan ja on yksi ihmiskaupan niin sanotuista lähirikoksista.²⁷⁹ Keskeisin ero ihmiskaupparikoksessa ja sen lähirikoksissa on pakkotyö ja siihen liittyen työntekijän oikeus ja mahdollisuus kieltäytyä työnteosta ja päättää työsuhte.²⁸⁰ Kiskonnantapaisen työsyrynnän sijaan tekoa voitaisiin arvioida törkeänä kiskontana silloin, kun teolla tavoiteltu hyöty ja aiheutetun vahingon määrä on huomattava ja tekoon liittyvä hyväksikäyttö on ollut häikäilemätöntä. Törkeänä kiskontana voitaisiin arvioida sellaisia kiskonnan tapauksia, joissa on myös joitakin viitteitä ihmiskaupasta.²⁸¹ Räikeimmillään myös kiskonnantapainen työsyryntä voisi olla lähellä ihmiskauppaa, mikäli työnteon olosuhteet olisivat kohtuuttomat ja epäinhimilliset.²⁸² Tutkimusaineistosta ei varsinaisesti ilmene epäinhimillisiä työoloja, mutta joissakin sopimuksissa on ollut yksittäisiä hyvin kohtuuttomina pidettäviä ehtoja.

”Kevytyrittäjä voi kieltäytyä työtehtävästä ainoastaan silloin kun työ on hengenvaarallinen. Jos kevytyrittäjä kieltäytyy työtehtävästä, hänelle tarjotaan muita töitä, mutta jos kevytyrittäjä ei oteta tarjottua työtä vastaan, sopimus irtisanotaan. – – Työmaamestari myös seuraa työnsuorittajan poissaoloja, ja jos poissaoloon on pätevä syy, siitä ei seuraa mitään. Jos poissaololle ei ole mitään syytä, ja jos poissaoloja on kuukaudessa yhteensä kolme, sopimus irtisanoetaan.”²⁸³

²⁷⁵ Ks. jäljempänä luku 5.4.3.

²⁷⁶ Hirvonen & Määttä 2018, s. 76.

²⁷⁷ Ibid, s. 72.

²⁷⁸ HE 151/2003 vp, s. 17. Törkeästä kiskonnasta on säädetty rikoslain 36 luvun 7 §:ssä: jos kiskonnassa 1) tavoitellaan huomattavaa hyötyä, 2) aiheutetaan huomattavaa tai erityisen tuntuva vahinkoa, 3) rikoksentekijä käyttää häikäilemättömästi hyväksi toisen erityistä heikkoutta tai muuta turvatonta tilaa tai 4) rikos tehdään erityisen suunnitelmallisesti ja kiskonta on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentekijä on tuomittava törkeästä kiskonnasta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään neljäksi vuodeksi.

²⁷⁹ Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1580.

²⁸⁰ Kimpimäki 2021 LM, s. 800.

²⁸¹ Ks. kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja muista kiskonnan muodoista oikeuskäytännössä tarkemmin Kimpimäki 2021 LM, s. 801–803.

²⁸² Lappi-Seppälä ym. 2022, s. 1580.

²⁸³ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastualue. Tarkastuskertomus 2023/8925, 14.6.2023.

”Toisessa tarkastelemistani sopimuksista on vielä erikseen mainittu, että osapuolten välillä ei ole työsopimusta. Sopimusehdossa on myös velvoitettu toimeksisaaja korvaamaan toimeksiantajalle (client) kulut, jotka sille aiheutuvat, jos viranomainen tai tuomioistuin määrittää sopimuksen työsopimukseksi.”²⁸⁴

5.4.3 Ihmiskauppa ja pakkotyö

Rikoslain 25 luvussa on säädetty vapauteen kohdistuvista rikoksista. Kyseisen luvun 3 §:n 1 momentissa on säädetty ihmiskaupasta seuraavaa:

Joka

- 1) käyttämällä hyväksi toisen riippuvaista asemaa tai turvatonta tilaa taikka toista painostamalla,
- 2) erehdyttämällä toista tai tämän erehdystä hyväksi käyttämällä,
- 3) maksamalla korvauksen toista määräysvallassaan pitävälle henkilölle tai
- 4) ottamalla vastaan sellaisen korvauksen

ottaa toisen määräysvaltaansa, värvää toisen taikka luovuttaa, kuljettaa, vastaanottaa tai majoittaa toisen hänen saattamiseksi 20 luvun 10 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun tai siihen rinnastettavan seksuaalisen hyväksikäytön kohteeksi, pakkotyöhön tai muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin taikka elimien tai kudoksien poistamiseksi, on tuomittava ihmiskaupasta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi.

Ihmiskaupparikosta koskeva lainkohta perustuu Palermon yleissopimuksen ihmiskauppaa koskevaan lisäpöytäkirjaan (SopS 71/2006) ja EU:n puitepäätökseen. Lisäpöytäkirjan ja puitepäätöksen mukaisesti ihmiskaupan määritelmä sisältää kolme osatekijää: keinot, tekotavat ja teon hyväksikäyttötarkoituksen. Jotta kyseessä olisi ihmiskauppa, olisi tunnusmerkistön kaikkien kolmen osa-alueen täyttyvä ja näiden osa-alueiden välillä on oltava yhteys.²⁸⁵ Säännöksen taustalla velvoittavat myös Euroopan neuvoston ihmiskauppaa koskeva sopimus (SopS 44/2012) ja Euroopan unionin ihmiskaupan vastainen direktiivi (2003/81/EY).²⁸⁶

Toisen riippuvaisen aseman hyväksi käyttäminen ihmiskaupan keinona voi perustua työsuhteeseen. Turvattoman tilan hyväksi käyttäminen voisi perustua uhrin vaikeaan taloudelliseen tilanteeseen tai sosiaaliseen asemaan. Riippuvaisen aseman tai turvattoman tilan hyväksi käyttämisen täyttyminen

²⁸⁴ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2022/20494, 3.3.2023.

²⁸⁵ HE 34/2004 vp, s. 92–93.

²⁸⁶ Kimpimäki 2021 LM, s. 787–788.

edellyttäisi kuitenkin myös, että uhrilla ei ole muita vaihtoehtoja kuin alistua hyväksikäyttöön. Yksi ihmiskaupan keinoista on myös erehdyttäminen, jonka tulisi koskea kokonaisuuden kannalta olennaisia seikkoja esimerkiksi työnteon ehtoja ja olosuhteita koskien.²⁸⁷ Riippuvainen asema ja siihen liittyvä epätasapainoinen valtasuhde työsuhteissa korostuu juuri silloin, kun työntekijä on Suomen lainsäädäntöön perustuvista oikeuksistaan tietämätön ja kielitaidoton. Tällaiset olosuhteet tarjoavat työnantajalle hyväksikäytön mahdollisuuden ilman nimenomaista tarkoitustakin.²⁸⁸ Kevytyrittäjyyden väärinkäyttötilanteissa ihmiskaupan tunnusmerkistö voisi täytyä ainakin keinojen osalta. Toisaalta kielitaidottomuus yksinään ei vielä tarkoita riippuvaisen aseman hyväksi käyttämistä.²⁸⁹

Ihmiskaupan tekotapoja ovat määräysvaltaan ottaminen, värväminen, luovuttaminen, kuljettaminen, vastaanottaminen ja majoittaminen. Ihmiskaupan tekotapoja koskevien seikkojen olemassaoloa kevytyrittäjien väärinkäyttötapauksissa on vaikeaa arvioida, koska tällaiset työntekoa edeltäneet, työnteekoon johtaneet ja työnteekoon välittömästi liittymättömät olosuhteet eivät tule tarkastuskertomuksista juurikaan ilmi. Ihmiskaupan tunnusmerkistö ei välttämättä täyty kevytyrittäjätapauksissa tekotapojen osalta, jolloin kyse ei voisi olla ihmiskaupasta. Viitteitä myös tekotapojen tunnusmerkistön täyttymisestä on kuitenkin ainakin yhdessä tapauksessa ollut.

*”[Yhtiön edustajan] antaman selvityksen mukaan yrityksellä ei sillä hetkellä ollut Pirkanmaan alueella yhtään työntekijää, vaan Pirkanmaan alueella yritys käytti kevytyrittäjäpalvelua. [Yhtiön edustajalta] saadun selvityksen mukaan osa näistä yrittäjistä majoittuu yrityksen järjestämissä tiloissa Virroilla.”*²⁹⁰

Ihmiskauppaan liittyvistä hyväksikäyttötarkoituksista nyt tarkasteltavana on ainoastaan pakkotyö. Pakkotyöhön saattaminen ja muut ihmiskauppaan liittyvät tarkoitukset erottavat ihmiskaupan kaikista selkeimmin muusta ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä.²⁹¹ Kansainvälisen työjärjestön ILO:n vuonna 1930 hyväksytyn pakollista työtä koskevan yleissopimuksen (SopS 44/1935) mukaan ”on nimityksellä ’pakollinen työ’ ymmärrettävä kaikenlaista työtä tai palvelusta, jota jonkin rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut.”²⁹² Suomen lainsäädännössä pakkotyötä ei ole määritelty eikä tällaista ole pidetty tarkoituksen mukaisenaan.²⁹³ Kuitenkin ihmiskaupparikosta edeltäneen ihmisryöstöä koskevan säännöksen esitöiden mukaan ”pakkotyöllä tarkoitettaisiin sellaista pysyvää tilaa, jossa työntekijällä ei ole tavallisia

²⁸⁷ HE 34/2004 vp, s. 93–94.

²⁸⁸ Kielitaidon puutetta ja työläinsäädäntöä koskevan tietämättömyyden merkitystä ihmiskaupan tunnusmerkistön kannalta ovat korostaneet ainakin Jokinen ym. 2011, s. 35 ja Roth 2010, s. 287.

²⁸⁹ Kimpimäki 2021 LM, s. 797.

²⁹⁰ Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, Työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/10354, 23.10.2023.

²⁹¹ Kimpimäki 2021 LM, s. 791.

²⁹² Pakkotyötä koskee lisäksi ILO:n vuonna 1957 hyväksytty pakkotyön poistamista koskeva yleissopimus (SopS 17/1960).

²⁹³ Ks. perusteluista tarkemmin HE 103/2014 vp, s. 36–37.

oikeuksia kieltäytyä tehtävistä, irtisanoutua ja saada palkkaa.”²⁹⁴ Pakkotyöhön tunnustetaan liittyvän työn palkattomuus tai ainakin huomattavasti tavanomaista palkkaa pienempi palkka. Myös työntekijän tietämättömyys hyväksikäytön kohteena olemisesta ja Suomen työlainsäädännöstä ja oikeuksistaan voi liittyä ihmiskauppatunnusmerkistön pakkotyöhön.²⁹⁵ Ihmiskaupan tunnusmerkistöä arvioitaessa uhrin suostumukselle tiettyihin työnteon ehtoihin tai myöskään uhrin tyytyväisyydelle työtä koskien ei tule antaa merkitystä.²⁹⁶

*”Kolmelta työntekijältä saatujen tuntilistojen ja heidän kertomansa mukaan työnantaja ei ole maksanut ollenkaan heille palkkaa, kun he ovat työskennelleet [nimi] rakennustyömaalla 31.10.2022-21.11.2022 välisenä aikana. Lisäksi viidelle työntekijälle ei ole maksettu ollenkaan palkkaa, kun he ovat työskennelleet em. rakennustyömaalla 31.10.2022-12.11.2022 välisenä aikana. Lisäksi kaikille kahdeksalle jätettiin maksamatta työehtosopimuksen edellyttämät lisät ja korvaukset sekä ylityökorvaukset. Kaikki kahdeksan työntekijää on ulkomaan kansalaisia, joten näkemykseni mukaan voidaan olettaa, että työnantaja on kohdellut työntekijöitä heidän alkuperänsä ja kansalaisuutensa perusteella epäsuotuisammin palkkauksessa verrattuna siihen, miten talonrakennuslalla työskenteleviä työntekijöitä yleensä kohdellaan.”*²⁹⁷

*”Yrittäjinä työskennelleille ei ole maksettu palkkaa, mikä tarkoittaa myös sitä, ettei heille ole maksettu yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia pakollisia lisiä ja korvauksiakaan.”*²⁹⁸

Pakkotyön tunnusmerkistöön liitetty rangaistuksen uhka voi ilmetä käytännössä monin eri tavoin. Rangaistuksen uhka voi tarkoittaa esimerkiksi matkustusasiakirjojen pois ottamista, palkan perustetonta pidättämistä työnteon päättymiseen asti, työntekoon liittyvää velkavankeutta tai maassa laittomasti oleskelevan henkilön ilmiantamista viranomaiselle. Pakkotyön tunnusmerkistö ei edellytä pakkotyön kohteena olevan henkilön erityistä rajoittamista ja pakkotyöstä voi olla kyse silloinkin, kun henkilö toimii vapaa-ajallaan vapaasti. Pakkotyö ei kuitenkaan voi olla vapaaehtoista.²⁹⁹ Lisäksi ILO on määritellyt pakkotyön indikaattorit, joista kevytyrittäjätapausten kannalta kiinnostavia ovat ainakin haavoittuvan aseman hyväksikäyttö, harhaanjohtavien lupausten antaminen, palkkojen pidättäminen, kohtuuttomat työolot ja liiallinen ylityö.³⁰⁰

Tarkastuskertomuksista ei juurikaan ilmene työsuhteen ulkopuolisia ja työntekoon välittömästi liittyviä olosuhteita, joten rangaistuksen uhan olemassaoloa on vaikea arvioida. Rangaistuksen uhkaa ei toisaalta voida aineiston perusteella myöskään poissulkea. Ainakin kahdessa tapauksessa kevytyrittäjyyteen on liittynyt työnteon palkattomuutta ja merkittävässä määrässä tapauksia palkkaa voidaan pitää huomattavasti tavanomaista pienempänä kevytyrittäjän kulut huomioiden. Useissa tapauksissa on ilmennyt tietämättömyys hyväksikäytön kohteena olemisesta ainakin siltä osin, kun

²⁹⁴ HE 94/1993 vp, s. 108.

²⁹⁵ HE 103/2014 vp, s. 36.

²⁹⁶ HE 103/2014 vp, s. 38.

²⁹⁷ Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/8831, 19.6.2023.

²⁹⁸ Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. Tarkastuskertomus 2023/10354, 23.10.2023.

²⁹⁹ Soukola 2009, s. 278–279.

³⁰⁰ ILO 2012, Pakkotyön indikaattorit.

hyväksikäyttö tarkoittaisi työn teettämistä kevytyrittäjänä. Tapauksissa ilmenee siis joitakin pakko-työn piirteitä, mutta alipalkkaus ja työlakien vastaiset työehdot ja -olot eivät kuitenkaan yksinään täytä ihmiskaupan tunnusmerkistöä edes silloin, kun työntekijän riippuvaisen aseman ja esimerkiksi taloudellisen ahdingon hyväksi käyttäminen on näytetty toteen. Kyse olisi ennemmin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tai törkeästä kiskonnasta, mikäli työntekijällä olisi kuitenkin ollut mahdollisuus lopettaa työskentely.³⁰¹ Työperäisessä hyväksikäytössä ei aina olekaan kyse ihmiskaupasta.³⁰²

Kun kyse on työperäisestä ihmiskaupasta, pakkotyön käsite aiheuttaa epäselvyyttä niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Ihmiskaupan piirteitä sisältäviä tapauksia käsitellään yleensä ihmiskaupan lähirikoksina ja työrikoksina.³⁰³ Pakkotyö-liitännäinen ihmiskauppa on myös oikeuskäytännön tasolla osoittautunut vähäiseksi.³⁰⁴ Ihmiskaupan tunnusmerkistön pakkotyön täyttymistä on myös vaikeampi arvioida kuin kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön huomattavan epäedullista asemaa, mistä johtuen rajatapauksia voi käytännössä olla helpompi tutkia juuri kiskonnantapaisena työsyryntänä.³⁰⁵ Suomessa tapahtuvan työperäisen hyväksikäytön viitekehyksessä on vaikeaa sanoa, milloin hyväksikäytössä olisi kyse pakkotyöstä.³⁰⁶

Ihmiskauppa liittyy usein juuri siirtolaisuuteen ja sen taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Tällaisia maastamuuuttoa edistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi köyhyys, työttömyys ja huonot työolot sekä sota- ja konfliktitilat. Siirtolaisuuden kohdemaat taas ovat usein taloudellisesti vauraampia ja parempien elinolojen maita.³⁰⁷ Ihmiskaupan uhreiksi ei siis joudutakaan aina pakottaen, vaan osa uhreista etsii parempia elinoloja ja elintasoa omasta aloitteestaan.³⁰⁸ Kaikista aineiston tarkastuskertomuksista ulkomaalaisten työntekijöiden kansallisuus ei ole tullut ilmi, mutta mainittuja kansalaisuuksia ovat olleet useat niin sanotut itäblokin maat, kuten Viro, Ukraina ja Romania. Siirtolaisuuden ja ihmiskaupan yhteys voisi liittyä siis myös kevytyrittäjätapauksiin. Ihmiskaupan tunnusmerkistön täyttäviä olosuhteita liitetään yleensä työoikeudettomiin ulkomaalaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät ulkomaalaistaustaisten yrittäjänä toimivien työnantajien palveluksessa.³⁰⁹ Edellä mainitut ihmiskauppaan liittyvät yleiset piirteet täyttyvät osassa kevytyrittäjätapauksia etenkin ulkomaalaisten työnantajien osalta.

³⁰¹ Ks. ihmiskaupasta ja sen arvioinnista oikeuskäytännössä tarkemmin *Kimpimäki* 2021 LM, s. 795–798.

³⁰² *Jokinen* ym. 2019, s. 15.

³⁰³ *Roth* 2010, s. 284.

³⁰⁴ Ks. tarkemmin pakkotyön, ihmiskaupan ja kiskonnantapaisen työsyrynnän välisestä suhteesta oikeuskäytännössä *Soukola* 2009, s. 269–270.

³⁰⁵ *Jokinen* ym. 2011, s. 47.

³⁰⁶ *Ibid*, s. 40.

³⁰⁷ Ks. Ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma 2005, s. 29.

³⁰⁸ *Soukola* 2009, s. 271.

³⁰⁹ *Hirvonen & Määttä* 2018, s. 62.

Kevytyrittäjätapauksista ilmenevä vähimmäistyöehtojen laiminlyönti ja kevytyrittäjäjärjestelyyn liittyvä epäedulliseen asemaan asettaminen työnteon ehtoja koskien ei vaikuttaisi täyttävän pakkotyön kriteereitä. Kevytyrittäjyyteen liittyvä pakko koskee aineiston perusteella ainoastaan työnteon yrittäjyysaspektia eikä työntekoa kokonaisuudessaan. Näennäisyrittäjyyttä ei voitane pitää ihmiskaupan tunnusmerkistön täyttävänä pakkotyönä, mikäli työnteko muutoin on suostumuksellista ja työnteon lopettamiseen on tavanomainen mahdollisuus. Ilmiössä on viitteitä ihmiskaupasta etenkin keinojen, mutta mahdollisesti myös tekotavan ja tarkoituksen osalta. Myös hyvin yleisellä tasolla kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyy piirteitä, jotka voivat liittyä myös ihmiskauppaan. Tässä käsitellyn tutkimusaineiston valossa ei kuitenkaan voida sanoa, että ilmiössä olisi kyse ihmiskaupasta.³¹⁰

Yhdeksi työperäisen ihmiskaupan ilmituloa hankaloittavaksi tekijäksi on tunnistettu työsuojeluviranomaisen puutteelliset resurssit. Ulkomaisten työvoiman käyttöön erikoistuneiden työsuojelutarkastajien määrä on pieni eikä kaikilla tarkastajilla ole riittävää osaamista ihmiskaupan tunnistamiseksi. Uusien ilmiöiden ja kohteiden selvittämiseksi ja tutkimiseksi ei ole riittävästi aikaa ja yhteistyö työsuojeluviranomaisen ja esitutkintaviranomaisen välillä voi olla puutteellista.³¹¹ Työsuojeluviranomaisilla on toisaalta myös oikeus olla tekemättä rikosilmoitusta havaitsemastaan työrikkouksesta, mikäli yleinen etu ei ilmoituksen tekemistä vaadi rikkomuksen vähäisyys ja työpaikan työsuojeluolot huomioon ottaen.³¹² Tutkimusaineistosta ei ilmene, onko työsuojeluviranomainen ryhtynyt tapauksissa toimenpiteisiin toiminnan rikosoikeudellista merkitystä silmällä pitäen.

Törkeästä ihmiskaupasta olisi RL 25:3a:n mukaan kyse esimerkiksi silloin, kun ihmiskaupassa on käytetty väkivaltaa, uhkausta tai kavaluutta tai teolla on aiheutettu uhrille vaikea ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila taikka näihin rinnastettava erityisen tuntuva kärsimys. Kavaluudella tarkoitettaisiin perusmuotoiseen ihmiskauppaan liittyvän erehdyttämisen vakavampaa muotoa, joka koskisi todella olennaisia seikkoja.³¹³ Ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön liittyy kuitenkin vain harvoin väkivallan käyttöä, ja uhkailu ja painostaminen on ennemmin hienovaraisempaa psykologista vaikuttamista.³¹⁴ Törkeän ihmiskaupan tunnusmerkistön täyttymistä kevytyrittäjätapauksissa pidän aineiston valossa epätodennäköisenä eikä törkeää ihmiskauppaa käsitellä tässä siksi tarkemmin.

³¹⁰ Kevytyrittäjyyteen liittyvän ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön taustoja tulisi tutkia tarkemmin ihmiskaupan tunnusmerkistön tarkemmaksi arvioimiseksi.

³¹¹ Ks. tarkemmin Ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma 2021, s. 22.

³¹² *Lappi-Seppälä* ym. 2022, s. 1565–1566.

³¹³ HE 34/2004 vp, s. 102.

³¹⁴ *Jokinen* ym. 2011, s. 193.

5.5 Taloudellisesti riippuvainen työ

Itsenäisten ammatinharjoittajien kasvava määrä on yksi 2000-luvun työelämän trendeistä.³¹⁵ Kansainvälisessä ja Euroopan unionin työoikeudessa on käytetty käsitettä *economically dependent work* (taloudellisesti riippuvainen työ) kuvaamaan sellaista työtä, joka sisältää tunnusomaisia piirteitä sekä subordinaatiosuhteessa tehdystä työsuhteisesta työstä että yrittäjänä tehdystä työstä. Muodollisesti tällaista työtä tehdään kuitenkin yrittäjänä ja siten työoikeudellinen työntekijän suoja ei koske taloudellisesti riippuvaisia työntekijöitä. Taloudellisesti riippuvainen työntekijä on kuitenkin tosiasiasa riippuvainen yhdestä tai hyvin pienestä joukosta sopimuskumppaneita ja siksi samanlaisen suojelun tarpeessa kuin työsuhteiset työntekijät.³¹⁶ Taloudellisesti riippuvaisesta työstä käytetään myös käsitettä *parasubordinate work*.³¹⁷ Taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden asemaa ja suojelua koskevaa keskustelua on käyty jo pitkään erityisesti siitä näkökulmasta, miten työoikeudellisella lainsäädännöllä voidaan lisätä joustavuutta mutta myös työntekijöiden suojelua muuttuneessa työmarkkinoiden toimintaympäristössä. Joidenkin unionin jäsenmaiden lainsäädännössä taloudellisesti riippuvaiset työntekijät on huomioitu jo pitkään omana työnteon ryhmänä.³¹⁸

Taloudellisesti riippuvaista työtä ei pidä sekoittaa jo edellä käsiteltyihin pakko- ja näennäisyrittäjyyteen (*false* tai *bogus self-employment*): oikeudellisessa, sosiaalisessa ja taloudellisessa mielessä kyse on eri ilmiöistä.³¹⁹ Taloudellisesti riippuvaisen työn määritelmään kuuluukin, että 1) kyseessä ei ole työsuhde, ja 2) työllä ei peitetä tosiasiallista työsuhdetta.³²⁰ Taloudellisesti riippuvainen työ on siis eri asia kuin edellä käsitelty kevytyrittäjyyden väärinkäyttö, missä on kyse työsuhteesta ja sen naamioimisesta muuksi oikeussuhteeksi. Tästä huolimatta katson, että taloudellisesti riippuvainen työ ja siihen liittyvät lainsäädännölliset ratkaisut ovat kiinnostavia ainakin lyhyesti käsiteltyinä myös kevytyrittäjyyden väärinkäytön kannalta.

Vaikka taloudellisesti riippuvaisessa työssä ja pakko- ja näennäisyrittäjyydessä onkin kyse eri asioista, ilmiöihin liittyy myös yhdistäviä piirteitä. Tarkoitukseni ei ole rinnastaa näitä ilmiöitä keskenään, vaan yhteisistä piirteistä johtuu ennemminkin mahdollisten lainsäädännöllisten ratkaisujen kiinnostavuus ja yhteinen soveltuvuus molempiin ilmiöihin. Taloudellisesti riippuvaista työtä koskeva lainsäädäntö työnsuorittajan suojelemiseksi voisi olla varteenotettavaa myös kevytyrittäjyyden

³¹⁵ Risak & Dullinger 2018, s. 12.

³¹⁶ COM(2006) 708 final, s. 11.

³¹⁷ Ks. esimerkiksi Rosioru 2014, s. 283.

³¹⁸ Ks. tarkemmin COM(2006) 708 final, s. 3-11. Vuonna 2006 taloudellisesti riippuvaista työtä koskevaa lainsäädäntöä on ollut voimassa ainakin Saksassa ja Italiassa sekä valmisteilla Espanjassa.

³¹⁹ Perulli 2003, s. 76.

³²⁰ Rosioru 2014, s. 296.

väärinkäyttöön ja näennäisyrittäjyyteen liittyviä ongelmia ratkaistaessa. Tästä johtuen käsittelen seuraavaksi lyhyesti taloudellisesti riippuvaista työtä ja sitä koskevia lainsäädäntöratkaisuja.

Taloudellisesti riippuvaisessa työssä palveluita sitoudutaan tarjoamaan henkilökohtaisesti ja oikeudessa käyttää sijaisia on rajoituksia. Myös palveluiden tarjoamista muille sopimuskumppaneille on rajoitettu. Taloudellisesti riippuvainen työntekijä ei tarjoa palveluita markkinoilla täysimääräisesti, vaan toiminta on riippuvaista pienestä sopimuskumppanien joukosta ja palveluitavoidaan tarjota ainoastaan yhdelle tai hyvin pienelle joukolle sopimuskumppaneita. Lisäksi taloudellisesti riippuvaisen työntekijän omat resurssit ja työntekijät ovat vähäisiä ja toimeentulo ja elanto on riippuvaista toiminnasta.³²¹

Taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden tunnusmerkistöä voidaan käyttää erottamaan muodollisesti itsenäisistä ammatinharjoittajista ne, jotka eivät täytä tavanomaiselle yrittäjyydelle tunnusomaisia piirteitä ja toiminnan itsenäisyyttä. Taloudellisesti riippuvaiset työntekijät ovat neuvotteluasemaltaan verrattavissa työsuhteisiin työntekijöihin ja tarvitsevat siten työlainsäädännön suojaa intressiensä turvaamiseksi.³²² Taloudellinen riippuvuus on kuitenkin eri asia kuin työsuhteeseen liittyvä subordinaatio. Subordinaatio tarkoittaa käytännössä myös taloudellista riippuvuutta, mutta päinvastoin ei aina ole. Siten pelkkä taloudellinen riippuvuus ei tarkoita myöskään työsuhteen olemassaoloa.³²³

Taloudellisesti riippuvaisen työn tunnusomaisista piirteistä ilmenee pitkälti samanlaisia tekijöitä, mitä työsuhteessa tehtävään työhön liittyy: piirteistä ilmenee esimerkiksi henkilökohtaisuus ja toisaalta palveluiden yleisyyden, itsenäisyyden ja yrittäjäriskin puuttuminen. Myös kevytyrittäjyyden väärinkäyttöön liittyy samanlaisia piirteitä: muodollisesti kyse on yrittäjyydestä, mutta tosiasiallisten olosuhteiden valossa kyseessä on enemmän työsuhde.

Kevytyrittäjyyden väärinkäytön ja taloudellisesti riippuvaisen työn syyt ja muodostuminen ovat erilaisia prosesseja. Kevytyrittäjyyden väärinkäytössä on kyse työnantajan tahallisuudesta ja oikeussuhteen tietoisesta naamioinnista muuksi kuin työsuhteeksi. Taloudellisesti riippuvaiseen työhön ei liity samanlaista vilpillisyyttä: työtä kyllä tehdään yrittäjänä, mutta työ tosiasiaissa vain muistuttaa paljon työsuhteista työtä. Yrittäjyyden aspekti näissä kahdessa on siis hyvin erilainen, mutta työnteon tosiasialliset olosuhteet ovat hyvinkin samanlaisia. Erona on se, että kevytyrittäjyyttä on pidettävä tosiasiaissa työsuhteena, kun taas taloudellisesti riippuvainen työ on kuitenkin yrittäjyyttä. Ilmiöitä yhdistää työntekijän suojan tarve.

³²¹ Risak & Dullinger 2018, s. 8.

³²² Ibid, s. 47.

³²³ Rosioru 2014, s. 297.

Italian työlaainsäädännössä taloudellisesti riippuvaisina (parasubordinate) pidetään projektityöntekijöitä sekä työntekijöitä, jotka ovat ”jatkuva ja koordinoitua sopimussuhteessa”. Taloudellisesti riippuvaiseksi katsotaan sellaiset itsenäiset ammatinharjoittajat, jotka työskentelevät samalle tilaajalle vähintään 8 kuukautta vuodessa, joilla on mahdollisuus käyttää tilaajan työskentelytiloja tai jonka vuosittaisista tuloista 80 % tulee yhdeltä tilaajalta. Saksan työlaainsäädännössä taas tunnustetaan työntekijän kaltaiset työntekijät, jotka ovat taloudellisesti riippuvaisia ja samanlaisen suojan tarpeessa kuin työntekijät. Työntekijän kaltaiset työntekijät suorittavat työtä henkilökohtaisesti jonkin muun kuin työ sopimuksen perusteella eivätkä itse työllistä muita henkilöitä. Yli 50 % tällaisen työntekijän tuloista riippuu yhdestä tilaajasta. Espanjan työlaainsäädännössä taloudellisesti riippuvaisena työntekijänä pidetään työntekijää, joka tekee taloudellisia tai ammatillisia suorituksia henkilökohtaisesti ja vastiketta vastaan ja vain yhdelle tilaajalle, jolta työntekijä saa yli 75 % tuloistansa.³²⁴ Taloudellisesti riippuvaista työtä koskevassa lainsäädännössä korostuu erityisesti toimeksiantajien ja tulonlähteiden pieni piiri.

Euroopan unionin jäsenmaiden lainsäädännölliset ratkaisut taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden suojelemiseksi ovat tässä yhteydessä esimerkinomaisia poimintoja siitä, millaisin eri kriteerein työnteon luonnetta voidaan arvioida ja määritellä ansiotyön perinteisen kahtiajaon lisäksi. Sikäli kuin kevytyrittäjyyden väärinkäytössä täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit, ei tällaisille kriteereille ole lähtökohtaisesti tarvetta. Työsuhteen työn naamiointi kevytyrittäjyydeksi laskutuspalveluita käyttäen on kuitenkin ilmiö, johon on syytä puuttua lainsäädännön keinoin. Edellä olevat esimerkit voisivat antaa tulevaisuudessa aineksia siihen, miten laskutuspalveluyritysten toiminnan piirissä tapahtuviin väärinkäytöksiin voitaisiin puuttua ja miten eri tapauksien joukosta voitaisiin parhaiten seuloa ne kevytyrittäjät, jotka ovat työlaainsäädännön suojelun tarpeessa. Taloudellisesti riippuvaista työtä koskevat lainsäädännön mallit tulisivat ajankohtaisiksi myös siinä tapauksessa, että lainsäädäntöömme sisällytettäisiin kolmas ansiotyön ryhmä.

³²⁴ Ks. tarkemmin *Rosioru* 2014, s. 289–290.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellä olen käsitellyt työsuhteen tunnusmerkkejä, yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä, kevytyrittäjyyttä ja siihen liittyvää väärinkäyttöä sekä tämän ilmiön oikeudellista merkitystä lainoppia ja empiiristä oikeustutkimusta yhdistellen. Tutkimuksessa on saatettu yhteen lainsäädäntömme tuntemien kahden ansiotyön muodon rajanveto sekä se, miltä tähän rajanvetoon liittyvä ajankohtainen yhteiskunnallinen ilmiö näyttäytyy käytännössä ja millainen oikeudellinen merkitys tällä ilmiöllä on.

Kevytyrittäjyyteen liittyvä väärinkäyttö ja työsuhteen naamiointi yrittäjyydeksi on tutkimusaineiston perusteella tyypillistä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Tapauksissa eniten edustettuina ovat sekä ulkomaalaiset työntekijät että ulkomaalaiset työnantajat. Työnteko näennäisesti yrittäjänä on yksi jo ennestään tunnettu ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön mahdollistava rakenne, jota hyödyntäen on tarkoitus kiertää työlakeja ja vähimmäistyoehdoja. Kevytyrittäjyys on tämän hyväksikäytön mahdollistavan rakenteen uusi ilmenemistapa. Koska laskutuspalvelujen käyttö ja kevytyrittäjänä toimiminen on lisäksi tarkoitettu erityisen helpoksi ja byrokratiasta vapaaksi yrittämisen muodoksi, on se sitä myös hyväksikäytön rakenteena. Näennäisyrittäjyys työperäisen hyväksikäytön muotona on siis kevytyrittäjyyden yleistymisen myötä tullut aikaisempaa helpommaksi. Kevytyrittäjätapausten määrällinen kasvu tarkastelujakson 2018–2023 aikana ilmentää osaltaan tätä kehitystä.

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö, kiskonnantapainen työsyryntä, törkeä kiskonta ja ihmiskauppa ovat yhteydessä toisiinsa ja sisältävät paljon samanlaisia piirteitä. Etenkin kiskonnantapaisen työsyrynnän ja ihmiskaupan välisen rajanvedon on todettu olevan hankala ja epäselvänä pidetty. Tutkimusaineiston valossa kevytyrittäjyyden väärinkäytössä on lievimmilläänkin kyse ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytöstä, mutta hyvin mahdollisesti myös työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Tutkimusaineistosta ei ole juurikaan ilmennyt työntekijöiden työsuhteen ulkopuolisia olosuhteita, joten ihmiskaupan tunnusmerkistön toteutumista tapauksissa on hyvin vaikeaa arvioida. Tapauksista ei ole havaittavissa, että kyse olisi pakkotyöstä. Merkittävässä osassa tapauksia kuitenkin on havaittavissa työntekijän riippuvainen asema sekä ymmärtämättömyys ja tietämättömyys kevytyrittäjyyttä ja Suomen työlainsäädäntöä koskien.

Kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön keskeinen piirre on työntekijän huomattavan epäedulliseen asemaan asettaminen. Nähdäkseni kevytyrittäjyyteen pakottamisessa on kyse huomattavan epäedulliseen asemaan asettamisesta aina, mutta etenkin silloin, kun ulkomaalainen työntekijä luulee olevansa työsuhteessa eikä ole ymmärtänyt toimivansa näennäisesti kevytyrittäjänä. Näennäisesti kevytyrittäjänä toimivan työntekijän oikeudet ovat merkittävästi ja monessa suhteessa heikommat kuin ne työsuhteisena työntekijänä olisivat. Järjestelyllä kierretään kaikki se pakottava lainsäädäntö, joka

on annettu nimenomaisesti työntekijän suojelemiseksi. Tietämättömyys lisää järjestelyn vahingollisuutta työntekijälle, kun työntekijällä ei ole edes mahdollisuutta ymmärtää tilannetta ja sen merkitystä. Tämä estää työntekijää myös ryhtymästä toimenpiteisiin oikeuksiinsa pääsemiseksi.

Ongelmaan puuttuminen edellyttäisi aineiston valossa fokusoitumista etenkin ulkomaalaisiin kevytyrittäjiin. Ulkomaalaisten työntekijöiden valistaminen ja informointi Suomen työlainsäädännöstä, työsuhteen tunnusmerkeistä ja lainsäädännön pakottavuudesta olisi tärkeä ennaltaehkäisevä keino.³²⁵ Sama voisi koskea myös ulkomaalaisia työnantajia, mikäli työsopimuslain vastaisen toiminnan taustalla olisi lainsäädäntöön liittyvä ymmärtämättömyys myös työnantajan puolella. Kun työnantajalle kuitenkin koituu järjestelystä selvää hyötyä, voidaan menettelyn olettaa olevan pääasiassa tahallista. Laskutuspalveluyrityksillä voisi olla tärkeä rooli valistamisen ja informoinnin toteuttamisessa kevytyrittäjien parissa.

Uusiin työnteon muotoihin ja niiden oikeudelliseen luonteeseen liittyvä problematiikka kiteytyy siihen, että suhteen oikeudellisen luonteen ratkaiseminen edellyttäisi työntekijälähtöistä tuomioistuinprosessia.³²⁶ Matalan kynnyksen oikeusturvakeinojen tarve työntekoa koskevan oikeussuhteen luonteen ratkaisemiseksi on tunnistettu kokonaisharkintaa koskevan lainuudistuksen valmisteluvaiheessa.³²⁷ Työsopimussuhteen naamioinnin tehokkaan estämisen olisi käytännössä oltava jotakin konkreettista valvontaa, kontrollointia tai interventioita, joiden vaikutus perustuu muuhunkin kuin lainsäädännön yleiseen ennaltaehkäisevään vaikutukseen. Ongelma edellyttääkin ennen kaikkea oikeussuojakeinojen tehostamista.³²⁸ Tämän vuoksi myöskään TSL 1:1:n kokonaisharkinnan täydennystä ei voida pitää tehokkaana keinona kevytyrittäjyyden väärinkäytön estämisessä. Joka tapauksessa vain pieni osa työperäisestä hyväksikäytöstä päättyy tuomioistuinten ratkaistavaksi.³²⁹ Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvät ongelmat johtuvat myös puutteista voimassa olevan rikoslain soveltamisen tehokkuudessa.³³⁰

Laskutuspalvelujen ja kevytyrittäjien toiminta perustuu vakiintuneeseen ja yleisesti hyväksyttyyn toimintamalliin. Toiminta on toistaiseksi sääntelemätöntä eikä lainsäädäntömme tunne myöskään kevytyrittäjän käsitettä. Toimialan sääntelyn tarve on jo kuitenkin tunnistettu muun muassa hallitusohjelman tasolla, joten muutoksia tähän lienee odotettavissa tulevinä vuosina.³³¹ Laskutuspalvelujen ja

³²⁵ Tietoisuuden lisäämistä ennaltaehkäisevänä keinona ovat esittäneet myös Jokinén ym. 2011, s. 197.

³²⁶ *Paanetoja* 2011 DL s. 470.

³²⁷ TyVM 24/2022 vp, s. 2.

³²⁸ HE 215/2022 vp, s. 25. Palkansaajia edustavat järjestöt ja ammattiliitot ovat hallituksen esitystä koskevassa lausuntopalautteessaan myös kiinnittäneet huomiota tähän seikkaan.

³²⁹ *Kimpimäki* 2021 LM, s. 786.

³³⁰ *Ibid.*, s. 810.

³³¹ Näin on arvioinut *Myllymäki* 2023, s. 557.

kevytyrittäjien toiminnan sääntely on tarpeen jo aivan lähtökohtaisestikin, mutta toimialan mahdollistamat ja niiden piirissä tapahtuvat väärinkäytökset ja työperäinen hyväksikäyttö korostavat tätä tarvetta entisestään. Väärinkäyttötapaukset olisi syytä ottaa huomioon laskutuspalveluita koskevaa sääntelyä kehitettäessä. Kevytyrittäjiä koskevaa oikeustilaa olisi siis syytä selkeyttää ja kehittää kokonaisuudessaan.

Laskutuspalveluyritysten rekisteröitymisvelvollisuus mahdollistaisi laskutuspalvelutoiminnan valvonnan ja epäkohtiin puuttumisen.³³² Väärinkäytösten ja työsuhteiden peittämisen osalta pelkkä rekisteröitymisvelvollisuus ja siihen liittyvä valvonnan mahdollisuus ei kuitenkaan välttämättä tuota riittävää valvontaa toimialalla. Kannanottoni *de lege ferenda*³³³ onkin, että laskutuspalveluyritykset voitaisiin rekisteröitymisvelvollisuuden lisäksi velvoittaa lainsäädännöllä seuraamaan kevytyrittäjien toimintaa ja toimeksiantoja. Seuranta tarkoittaisi käytännössä toimeksiantojen, eri toimeksiantajien määrän, toimeksiantojen keston sekä tulorakenteen seurantaa ja rekisteröintiä, mistä voitaisiin tehdä päätelmiä esimerkiksi toiminnan yleisyyttä, julkisuutta ja itsenäisyyttä koskien. Tällaista seurantaa koskien viitaan edellä luvussa 5.5 käsitellyyn taloudellisesti riippuvaiseen työhön ja sitä koskeviin lainsäädäntöesimerkkeihin, joista voitaisiin ottaa mallia kevytyrittäjyyden väärinkäytön seulonnassa siitakin huolimatta, että taloudellisesti riippuvaisessa työssä ja kevytyrittäjyydessä on kyse eri asioista.

Esimerkiksi kevytyrittäjien toimeksiantojen ja tulojen määrällistä rakennetta seuraamalla voitaisiin havaita viitteet niistä tilanteista, kun toiminnassa on tosiasiaa kyse työsuhteisesta työstä. Tällaisia viitteitä voisivat olla esimerkiksi toimeksiannon jatkuvuus hyvin pitkän ajan tai tulojen kertyminen ainoastaan yhdeltä toimeksiantajalta. Tällaisella seulonnalla päästäisiin helpommin käsiksi kevytyrittäjyyden väärinkäyttötapauksiin. Laskutuspalveluyritykset voitaisiin velvoittaa puuttumaan havaitsemiinsa mahdollisiin väärinkäytöksiin esimerkiksi informoimalla kevytyrittäjää työlänsäädännöstä ja työsuhteen tunnusmerkeistä tai saattamalla asian työsuojeluviranomaisen tutkittavaksi. Viranomaisen osallisuus olisi aiheellista etenkin silloin, kun toimintaan liittyy tutkimusaineiston mukaisen tyyppitapauksen piirteitä tai mahdollisia viitteitä työrikoksesta. Joka tapauksessa oikeussuhdetta tulisi voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti arvioida viime kädessä työsuhteen tunnusmerkeistä käsin. Taloudellisesti riippuvaisen työn sääntelystä voitaisiin ottaa mallia myös siinä tapauksessa, että työn teon kolmannen oikeudellisen ryhmän määrittely tulisi ajankohtaiseksi kevytyrittäjyyteen tai johonkin muuhun työnteon muotoon liittyen.

³³² ”Uusi Työ ry kannattaa laskutuspalveluyritysten rekisteröitymisvelvollisuutta”, <https://uusityo.fi/yleinen/uusi-tyo-ry-kannattaa-laskutuspalveluyritysten-rekisteroitymisvelvollisuutta/>. Viitattu 8.3.2024.

³³³ Ks. *de lege ferenda* -kannanoton luonteesta Leskinen 2022, s. 1158–1159.

Vielä laskutuspalveluja ja kevytyrittäjyyttä koskevaa lainsäädäntöä laajemmin voidaan pohtia työnteon uusia muotoja ja niiden suhdetta ansiotyön perinteiseen kahtiajakoon. Työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välinen kahtiajako ei vaikuttaisikaan tavoittavan riittävällä tavalla nykypäivän työelämää ja uusia työnteon muotoja. On esitetty näkemyksiä, joiden mukaan kahtiajako on vanhentunut ja sen ylläpitäminen nykypäivän työelämässä on jopa keinotekoista ja perusteetonta. Tällaista joko/tai -asetelmaa ei pidetä nykypäivän joustavaan ja monimuotoiseen työelämään soveltuvana.³³⁴ Toisaalta on katsottu, ettei työsuhteisen työnteon määrittelyyn liittyvät ongelmat johdu lainsäädännöstä eikä ongelmia siten voida myöskään korjata lainsäädännöllä. Sama koskisi myös mahdollista työsuhteen naamioinnin erillistä kieltoa lainsäädännössä.³³⁵ Kahtiajakoon liittyvä problematiikka olisi mahdollista ratkaista kahdella eri tavalla: joko yhtenäistämällä työlainsäädäntö kaikkea työtä koskevaksi tai kehittämällä ansiotyön kolmas oikeudellinen muoto pitäen silmällä erityisesti uusia työnteon muotoja työsuhteisen työn ja yrittäjyyden rajapinnassa.

Yhtenäisen, kaikkea työtä koskevan lainsäädännöllisen pohjan luominen on katsottu eri ratkaisuvaihtoehtoisista realistisimmaksi.³³⁶ Kun ratkaiseva tekijä työlainsäädännön ja sen soveltumisen kannalta on ollut työsuhde, voitaisiin työoikeus määritellä laajemmin koskemaan koko työelämää ja kaikenlaista työtä työnteon muodosta riippumatta. Työsuhdekeskeistä tulkintaa ei ole pidetty jälkimoderneilla työmarkkinoilla sopivana.³³⁷ Ehdotukseen on kuitenkin suhtauduttu negatiivisesti eikä tällaista ratkaisua ole edelleenkään pidetty realistisena.³³⁸ Erilaisten työntekijäryhmien kuten työnteon kolmannen ryhmän muodostaminen ja työntekoa koskevien oikeussuhteiden sääntely ns. poikkeuslaeilla on taas nähty ongelmalliseksi lisääntyneiden rajanvetojen ja tästä aiheutuvan oikeuden pirstoutumisen takia.³³⁹ Myöskään kolmas työnteon muoto ei siten vaikuttaisi todennäköiseltä, vaikka esimerkkejä tästä jo muualta löytyykin.

Uudet työnteon muodot ja niihin liittyvät ongelmat ja epäselvyydet olisivat hallittavampia, mikäli työoikeuden fokus työ sopimuksesta siirrettäisiin työhön yleisemmin ja kattamaan kaikenlaiset työnteon muodot. Yhtenäisellä kaikkea työtä koskevalla lainsäädännöllä työoikeudellinen suoja olisi työnteon muodosta riippumatta samanlainen, mikä poistaisi oikeussuhteen muotoon kohdistuvia paineita. Mahdollisuudet ja houkutukset ryhtyä järjestelyihin työsuhteen naamioimiseksi vähenisivät tai poistuisivat kokonaan, mikäli lainsäädännön kiertämisen mahdollisuutta ei olisi. Tällainen ratkaisu olisi koko työelämän kentän kattava ja kestäisi luultavasti hyvin myös uudet työnteon muodot ja

³³⁴ Näin ainakin *Rope* 2020, s. 54–57.

³³⁵ *Paanetoja* 2022, s. 11.

³³⁶ *Perulli* 2003, s. 116.

³³⁷ Ks. esimerkiksi COM(2006) 708 final, s. 12 sekä *Kairinen* 1998 LM, s. 209–210.

³³⁸ *Risak & Dullinger* 2018, s. 15.

³³⁹ Ks. *Kröger* 1995, s. 162–163.

työelämän muutokset. Näin suurta muutosta ansiotyön perinteiseen kahtiajakoon ja oikeudessamme vakiintuneisiin työsuhteen tunnusmerkkeihin oikeussuhteen luonteen määrittelyn lähtökohtana ei kuitenkaan voitane pitää todennäköisenä. Lisäksi on huomattava, että työmarkkinoiden muutoksista riippumatta työnteon eri muodoissa ja niihin liittyvässä suojan tarpeessa on edelleen eroja.

Kevytyrittäjyyden suosio työmarkkinoilla on seurausta konseptin toimivuudesta sekä kysynnästä ja sosiaalisesta tilauksesta tällaiselle työn muodolle.³⁴⁰ Oikein harjoitettuna kevytyrittäjyys voikin olla toimiva tapa harjoittaa esimerkiksi sivutoimista tai pienimuotoista yritystoimintaa. Kevytyrittäjyyden ja laskutuspalveluyritysten sääntelemättömyys kuitenkin aiheuttaa toimialalla epäselvyyttä ja tulkin-
nanvaraisia tilanteita jo yleensäkin. Lisäksi kevytyrittäjyyden ympärille on kehittynyt määrällisesti merkittävä väärinkäytön ja näennäisyrittäjyyden ilmiö, jonka räikeimmissä tapauksissa on kyse työ-
rikoksista. Toimialan sääntelyn ja valvonnan tarve on ilmeinen. Työmarkkinoiden toimintaympäris-
tön muutoksista huolimatta työnantajan ja työntekijän valtasuhteiden välinen epätasapaino ja työntekijän suojelun tarve vaikuttavat tulevaisuudessakin relevanteilta työoikeudellisilta lähtökohdilta.

³⁴⁰ *Rope* 2020, s. 100.