

Ruokalähtien työoikeudellinen asema Suomen  
oikeuskäytännössä 2020-luvulla

Lapin yliopisto  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Vilma Mahlio  
Huhtikuu 2025

Lähteet .....	IV
Lyhenteet.....	XII
1. Johdanto .....	13
1.1. Tutkielman aihe .....	13
1.1.1. Ruokalähettilien työoikeudellinen asema Suomessa.....	13
1.1.3. Alustatyödirektiivi .....	14
1.1.2. Alustatyö ilmiönä .....	16
1.2. Tutkimuskysymykset ja tutkielman rakenne.....	18
1.3. Aiheen rajausta, tutkimusmenetelmät ja käytetty aineisto .....	19
2. Työoikeudellisen aseman määräytyminen.....	22
2.1. Työntekijän käsite EU oikeudessa .....	22
2.2. Työsuhde Suomen työsopimuslain mukaan.....	24
2.2.1. Sopimus.....	26
2.2.2. Työnantajan lukuun .....	28
2.2.3. Vastikkeellisuus .....	29
2.2.4. Työnteko henkilökohtaisesti.....	30
2.2.5. Työnantajan johto- ja valvontaoikeus.....	31
2.2.6. Liitännäistunnusmerkit.....	35
2.2.7. Kokonaisharkinta .....	35
2.3. Yrittäjä .....	38
3. Ruokalähettilien työoikeudellinen asema Suomessa.....	39
3.1. Ruokalähettilien koskeva oikeuskäytäntö Suomessa.....	39
3.1.2. Foodoraa koskevat vakuutuslainsäädännön päätökset 2205:2022 ja 1802:2022 .....	39
3.1.3. Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023 .....	44
3.1.4. Hallinto-oikeuden päätös 337/2024 .....	46
3.1.5. Ratkaisujen suhde työneuvoston lausuntoihin .....	51
3.2. Työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välisestä rajanvedosta yleensä .....	53
3.3. Johtopäätökset koskien ruokalähettilien työoikeudellista asemaa Suomessa.....	59
4. Alustatyödirektiivi .....	65
4.1. Direktiivin tausta ja tavoitteet.....	65
4.2. Käsitteiden määritelmät direktiivissä .....	67
4.3. Direktiivin mukanaan tuomat muutokset .....	68
4.4. Alustatyödirektiivin vaikutus ruokalähettilien työoikeudelliseen asemaan Suomessa .....	71
5. Lopuksi .....	73

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Ruokalähettilien työoikeudellinen asema Suomen oikeuskäytännössä 2020-luvulla

Tekijä: Vilma Mahlio

Koulutusohjelma/oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: II-75

Vuosi: Kevät 2025

### Tiivistelmä:

Suomessa työsuhte on määritelty työsuopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä, jonka mukaan työsuopimuslakia sovelletaan sopimukseen (*työsuopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työntekijän lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Ruokalähettilien työoikeudellinen asema määritellään suhteessa näihin tunnusmerkkeihin (työsuopimus, henkilökohtainen sitoutuminen työhön, työntekijän lukuun, johdon ja valvonnan alaisuus, vastikkeellisuus) ja kaikkien edellä mainittujen viiden perustunnusmerkin tulee toteutua, jotta kyseessä olisi työsuhte. Tutkimuksessa tutkitaan lainopin metodin avulla, miten perustunnusmerkkien toteutumista on arvioitu Suomessa ruokalähettilien työoikeudellista asemaa koskevassa oikeuskäytännössä. Arviointia ovat vaatineet erityisesti työn valvonta- ja johto-oikeus eli direktio-oikeus sekä henkilökohtainen sitoutuminen työntekoon.

Työsuhteen tunnusmerkkien toteutumista ei ole arvioitu johdonmukaisesti ruokalähettilien koskevassa oikeuskäytännössä, mutta jokaisen tapauksen yksityiskohdilla on ollut merkittävä vaikutus tunnusmerkkien arviointiin. Ruokalähettilien työoikeudellista asemaa koskevaa oikeuskäytäntöä tarkastelemalla selviää, että vakuutusoikeyden mukaan sijaisen käyttö ilman ehtoja kumoaa henkilökohtaisen sitoutumisen työntekoon. Kuitenkaan tätä linjaa ei ole noudatettu alemmassa muutoksenhakuelimessä. Direktio-oikeuden osalta oikeuskäytännössä on kahdenlaisia tulkintoja: hallinto-oikeus on katsonut, että jos alustan luomaa mahdollisuutta käyttää johto- ja valvontaoikeutta ei tosiasiallisesti käytetä, ei direktio-oikeus toteudu. Vakuutusoikeyden tulkintojen mukaan alustan kautta harjoitetaan työnjohto- ja valvontaoikeutta.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (alustatyödirektiivi) julkaistiin Euroopan unionin lehdessä 11.11.2024, jonka jälkeen jäsenvaltioilla on kaksi vuotta aikaa saattaa direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään. Koska direktiivi ei määrittele alustatyöntekijälle kriteerejä, vaan viittaa kansalliseen määritelmään, se ei suoraan selvennä oikeustilaa Suomessa. Alustatyödirektiivi velvoittaa jäsenvaltiot säätämään työsuhteolettamasta, jonka vuoksi alustatyödirektiivin vaikutus ruokalähettilien asemaan riippuu siitä, miten alustatyödirektiivi implementoidaan Suomen lainsäädäntöön. Työ- ja elinkeinoministeriö on todennut, että alustatyödirektiivi vaatii uutta lainsäädäntöä Suomessa, mutta mitään hallituksen esitystä tai ehdotusta hallituksen esitykseksi ei ole vielä annettu.

Avainsanat: Työsuhte, työsuhteen tunnusmerkit, alustatyöntekijät, alustatyödirektiivi

# Lähteet

## Kirjallisuus

*Aurejärvi, Erkki*: Urakkasopimus. Työsuoritus sopimuksia koskevan teorian arviointia. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 116, 1976.

*Harmaala, Minna-Maari – Toivola, Tuija – Faehnl, Maija – Manninen, Petri – Mäenpää, Pasi – Nylund, Mats*: Jakamistalous. 1. Painos. Alma Talent, 2017.

*Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo*: Työsopimuslaki käytännössä. 5. Painos. Talentum, 2013.

*Kaisto, Janne – Kallio, Ilari*: Työsopimuksen tunnusmerkit. Lakimiesliiton kustannus, 2011.

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

*Koskinen, Seppo*: Työntekijä vai yrittäjä konkreettisten rajanvetojen esittelyä ja arviointia. Edilex 2007/32.

*Koskinen, Seppo*: Työnantajan direktio-oikeus ja tupakointikielto. Edilex 2011/6.

*Koskinen, Seppo*: Konsultti – Työntekijä, yrittäjä vai jotain näiden väliltä – Näkökohtia työn suorittamisen statuksen arvioinnin perusteista. Edilex 2016/17.

*Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus. 5. Painos. Alma Talent, 2018.

*Mattila, Maija*: Alustatalous ei ole jakamistaloutta (välttämättä) Lähtökohtia alustatalouden sääntelyyn. Kalevi Sorsa -Säätiö, 2018.

*Mattila, Maija*: Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa – Ongelmista ratkaisuihin. Kalevi Sorsa -Säätiö, 2019.

*Paanetoja, Jaana*: Työlainsäädännön soveltamisalasta – Tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Lakimiesliiton kustannus, 1993.

*Paanetoja, Jaana:* Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja, A-sarja N:o 316, 2013.

*Paanetoja, Jaana:* Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta, Lakimies 3-4/2015, s.367-386.

*Paanetoja, Jaana:* Työlainsäädännön ajantasaisuus, digitaaliset työmarkkinat ja työn tekeminen aikapankin jäsenenä. Edilex 2016/4.

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

*Paanetoja, Jaana:* Työoikeus tutuksi: käsikirja. Edita Publishing Oy, 2023.

*Raitio, Juha – Tuominen, Tomi:* Euroopan unionin oikeus. 2. uudistettu painos. Alma Talent, 2020.

*Rosin, Annika:* The right of a platform worker to decide whether and when to work: An obstacle to their employee status? European Labour Law Journal 2022, Vol. 13(4) 530–541.

*Sarkko, Kaarlo:* Työoikeus Yleinen osa. Kolmas uudistettu painos. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja B-Sarja N:o 160, 1980.

*Sinkkonen, Mira:* Alustatyö myllerryksessä – Alustatyödirektiivin edellyttämät muutokset Suomen oikeudessa. Defensor Legis 2/2024, s.153-180.

*Sipilä, Arvo:* Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Jakaja Akateeminen kirjakauppa, 1938.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja:* Työsopimuslaki 2001. Kauppakaari Lakimiesliiton kustannus, 2002.

*Tiitinen, Kari-Pekka:* Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut, 2005.

*Vuorio, Jorma:* Työsuhteen ehtojen määrittäminen. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja, B-sarja N:o 76, 1955.

## Opinnäytetyöt

*Hautala, Velu*: Itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema alustavälitteisessä työssä. Pro gradu - tutkielma, Maaliskuu 2020.

## Virallislähteet

Alustatyödirektiivin eteneminen: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52021PC0762> (Käyty 30.12.2024)

*De Stefano, Valerio – Durri, Ilda – Stylogiannis, Charalampos – Wouters, Mathias*: Platform work and the employment relationship, ILO Working Paper, No. 27, ISBN 978-92-2-034421-7, International Labour Organization (ILO), 2021.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2018: Jakamistalous ja alustatyö.

Eurofound: Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, 2018.

Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, annettu 23 päivänä lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä.

Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidut toisinnot (2016/C 202/01).

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

HE 45/2005 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työntekijän eläkeläiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalain ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 277/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työtaturma- ja ammattitautilaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Komission tiedonanto Neuvostolle, Euroopan Parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskel. KOM(2010)373, 13.7.2010.

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. COM(2016) 288 final: Digitaalisten sisämarkkinoiden verkkoalustat – Euroopan mahdollisuudet ja haasteet. Bryssel 25.5.2016.

Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle valtioneuvoston kirjelmästä ja jatkokirjelmästä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä. VN/4933/2023-VNK-3, 28.3.2023.

Oikeudenkäymiskaari (4/1734)

*Seppälä, Timo – Halén, Marco – Juhanko, Jari – Korhonen, Heidi – Mattila, Juri – Parviainen, Päivi – Talvitie, Jaakko – Ailisto, Heikki – Hyytinen, Kirsi-Maria – Kääriäinen, Jukka – Mäntylä, Martti – Ruutu, Sampsa: ”Platform” – Historiaa, ominaispiirteitä ja määritelmä. ETLA Raportit No 47, 23.11.2015. Saatavilla: <http://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-47.pdf> (Käyty 10.12.2024)*

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31: Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja. Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti, 2019. Saatavilla: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161541/31\\_19\\_Jakamistalous.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161541/31_19_Jakamistalous.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Käyty 30.12.2024)

Työaikalaki (872/2019)

Työntekijän eläkelaki (395/2006)

Työtaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

U 6/2022 vp. Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä, 3.2.2022.

UJ 32/2022 vp. Valtioneuvoston jatkokirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä, 21.11.2022.

UJ 49/2023 vp. Valtioneuvoston jatkokirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä, 22.1.2024.

UJ 2/2024 vp. Valtioneuvoston jatkokirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä, 7.2.2024.

Yrittäjän eläkelaki (1272/2006)

## OIKEUSTAPAUKSET

### **Korkein oikeus**

KKO 1970 II 29

KKO 1972 II 12

KKO 2005:16

KKO:2008:99

KKO 2017:37

### **Hallinto-oikeudet**

Hämeenlinnan hallinto-oikeuden päätös 337/2024

### **Vakuutus oikeus**

VakO 2205:2022

VakO 1802:2022

VakO 138:2023

### **Viranomaisten päätökset**

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös ESAVI/23789/2021

### **Työneuvoston lausunnot**

TN 959-74

TN 703-72

TN 1029-77  
TN 1055-79  
TN 1057-79  
TN 1077-80  
TN 1125-82  
TN 1135-83  
TN 1148-83  
TN 1182-85  
TN 1226-88  
TN 1249-89  
TN 1258-90  
TN 1308-94  
TN 1420-06  
TN 1107-8  
TN 1481-20  
TN 1482-20

### **Euroopan yhteisöjen ja unionin tuomioistuin**

C-66/85 Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg  
C-344/87 I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie  
C-428/09 Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre and Others  
C-337/10 Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main  
C-507/12 Jessy Saint Prix v. Secretary of State for Work and Pensions  
C-692/19 B v. Yodel Delivery Network Ltd

### Verkkolähteet

*Ailisto, Heikki (toim.) – Collin, Jari (toim.) – Juhanko, Jari (toim.) – Mäntylä, Martti (toim.) – Ruutu, Sampsa (toim.) – Seppälä, Timo (toim.) – Halén, Marco – Hiekkänen, Kari – Hyytinen, Kirsi – Kiuru, Eeva – Korhonen, Heidi – Kääriäinen, Jukka – Parviainen, Päivi – Talvitie, Jaakko: Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. Saatavilla:*

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79575/Onko%20Suomi%20jäämässä%20alustatalouden%20junasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Käyty 30.12.2024)

Doordash, Independent Contractor Agreement – Canada, 2020. Saatavilla: <https://help.doordash.com/legal/document?type=dx-ica&region=CA&locale=en-CA> (Käyty 30.11.2024)

Työsuojeluviranomainen katsoo, että Woltin ruokalähetit ovat työsuhteessa. Etelä-Suomen aluehallintoviraston tiedote, 1.11.2021. Saatavilla: <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69923205> (Käyty 25.11.2024)

Työsuojeluviranomainen hakee valituslupaa korkeimmalta hallinto-oikeudelta ruokalähettejä koskevaan päätökseen. Etelä-Suomen aluehallintoviraston tiedote, 22.2.2024. Saatavilla: <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/70107516> (Käyty 25.11.2024)

Eurofound - Who we are. Saatavilla: <https://www.eurofound.europa.eu/fi/about/keita-olemme> (Käyty 22.1.2025)

Hanke: Alustatyödirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä. Saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=TEM092:00/2024> (Käyty 9.3.2025)

*Elina Holmas*: Miten viimeaikaisia ruokalähettiratkaisuja tulisi ymmärtää?  
Tapaturmavakuutuskeskus, asiantuntija kirjoitus. 12.8.2024. Saatavilla: <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3907> (Käyty 9.10.2024)

PAM keskeyttää neuvottelut Woltin kanssa – esitetty korvaustaso ei parantaisi ruokalähettien asemaa. PAM:n tiedote, 19.12.2024. Saatavilla: <https://www.pam.fi/artikkelit/pam-keskeyttaa-neuvottelut-woltin-kanssa-esitetty-korvaustaso-ei-parantaisi-ruokalahettien-asemaa/> (Käyty 30.1.2025)

Hämeenlinnan hallinto-oikeus: Woltin ruokalähettien työ ei ole työsuhteessa tehtävää työtä - työsuojeluviranomainen hakee valituslupaa KHO:lta. Edilex uutinen, 22.2.2024. Saatavilla: <https://www-edilex->

[fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/89453?allWords=wolt&offset=1&perpage=20&sort=relevance&types\[\]=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=1896643](https://fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/89453?allWords=wolt&offset=1&perpage=20&sort=relevance&types[]=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=1896643) (Käyty 8.10.2024)

Tuomioistuinlaitos: Tuomioistuimet. Saatavilla:

<https://tuomioistuimet.fi/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistuimet.html> (Käyty 15.4.2025)

Kolmikantainen työryhmä valmistelemaan alustatyödirektiivin täytäntöönpanoa Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote, 29.1.2025. Saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/kolmikantainen-tyoryhma-valmistelemaan-alustatyodirektiivin-taytantonpanoa-suomessa> (Käyty 9.3.2025)

Työ- ja elinkeinoministeriö – Työneuvosto. Saatavilla: <https://tem.fi/tyoneuvosto> (Käyty 29.1.2025)

Vakuutusosikeus on antanut päätöksen ruokalähetin työoikeudellisesta statuksesta arvioitaessa ruokalähetin työskentelyyn ajalla 1.4.-12.8.2020 soveltuvaa työeläkelakia. Vakuutusosikeuden tiedote, 25.6.2024. Saatavilla:

<https://vakuutusosikeus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2024/vakuutusosikeusonantanutpaatoksenruokalahetintyooikeudellisestastatuksestaarviotaessaruokalahetintyoskentelyynajalla1.4.-12.8.2020soveltuvaatyolakelakia.html> (Käyty 9.10.2024)

Vakuutusosikeus on antanut päätökset kahden ruokalähetin työoikeudellisesta statuksesta ja siitä, sovelletaanko työtaturma- ja ammattitautilakia lähettien työhön. Vakuutusosikeuden tiedote, 24.6.2024. Saatavilla:

<https://vakuutusosikeus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2024/vakuutusosikeusonantanutpaatoksetkahdenruokalahetintyooikeudellisestastatuksestaajasiitasovelletaankotyotaturma-jaammattitautilakialahettientyohon..html> (Käyty 9.10.2024)

DoorDashin ja Woltin välinen kauppa toteutui – Wolt jatkaa toimintaansa entiseen tapaan ja ottaa vastuulleen DoorDashin kansainvälisen liiketoiminnan. Woltin tiedote 1.6.2022. Saatavilla:

<https://press.wolt.com/fi-FI/215044-doordashin-ja-woltin-valinen-kauppa-toteutui-wolt-jatkaa-toimintaansa-entiseen-tapaan-ja-ottaa-vastuulleen-doordashin-kansainvalisen-l> (Käyty 30.11.2024)

# Lyhenteet

Euroopan unioni (EU)

Euroopan unionista tehty sopimus (SEUT)

Euroopan unionin tuomioistuin (EUT)

Korkein oikeus (KKO)

Työneuvosto (TN)

Työsopimuslaki (TSL)

# 1. Johdanto

## 1.1. Tutkielman aihe

### 1.1.1. Ruokalähettiläiden työoikeudellinen asema Suomessa

Tutkimukseni käsittelee ruokalähettiläiden työoikeudellista asemaa Suomessa. Ruokalähettiläiden työoikeudellinen asema määritellään suhteessa työsopimuslakiin (2001/55, TSL). Työsopimuslakia sovelletaan työsuhteessa tehtyyn työhön. Työsuhteeseen määritellään niin sanottujen perustunnusmerkkien perusteella, jotka on kirjattu työsopimuslain 1 luvun 1 §:ään. Perustunnusmerkit ovat työsopimus, työnteko työnantajan lukuun, työntekijän vastikkeellisuus, työnteko henkilökohtaisesti sekä työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus.<sup>1</sup> Ruokalähettiläiset ovat sijoitettu Suomen oikeuskäytännössä sekä työsopimuslain soveltamisalaan eli työntekijöiksi ja soveltamisalan ulkopuolelle itsenäisiksi yrittäjiksi.<sup>2</sup> Itsenäinen yrittäjätö ei ole ainoa työsuhteen ulkopuolelle jäävä työ, mutta yleensä työoikeudellisen aseman rajanvetoa tarvitaan juuri työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välillä.<sup>3</sup> Rajanveto työoikeudellisen aseman määrittämiseksi ei ole kovin yleistä<sup>4</sup>, joten ruokalähettiläiden työoikeudellisen aseman tulkintaa voidaan tällä perusteella pitää poikkeuksellisenä oikeudellisenä ongelmana, vaikkakin nämä ongelmat ovat lisääntyneet viime vuosien aikana.

Ruokalähettiläiden työoikeudellisen aseman tarkastelu Suomen oikeuskäytännössä on ajankohtaista, koska asiasta on annettu ristiriitaisia ratkaisuja. Hämeenlinnan hallinto-oikeus antoi 21.2.2024 päätöksen, jonka mukaan Woltin ruokalähettiläiset eivät ole työsuhteessa olevia työntekijöitä. Päätös koski Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen 1.11.2021 antamaa päätöstä, jonka mukaan Woltin ruokalähettiläiset ovat työsuhteessa. Vakuutuslaitos katsoi 21.5.2024 antamassaan päätöksessä, ettei ruokalähettiläisi ollut työsuhteessa Foodoraan. Sen sijaan toista ruokalähettiläisiä koskevassa päätöksessään 14.6.2024 vakuutuslaitos katsoi, että ruokalähettiläisi oli työsuhteessa Foodoraan. Työsuojeluviranomainen kommentoi hallinto-oikeuden ratkaisua seuraavalla tavalla: ” Työsuojeluviranomainen törmää

---

<sup>1</sup> Paanetoja 2023, s.32.

<sup>2</sup> Työ voidaan jakaa ansiotyöhön ja ei-ansiotyöhön. Ei-ansiotyötä on esimerkiksi harrastustoiminta, talkoot, luottamustoimet sekä opiskeluun, kuntoutukseen ja asevelvollisuuteen liittyvä työ. Ei-ansiotyö rajautuu TSL soveltamisen ulkopuolelle. Ansiotyö puolestaan jaetaan epäitsenäiseen ansiotyöhön ja itsenäiseen ansiotyöhön. Itsenäistä ansiotyötä on yrittäjätö, orgaanityö ja korvaustyö. TSL ei sovelleta yrittäjätöön, orgaanityöhön tai korvaustyöhön. Epäitsenäinen ansiotyö jakautuu virkasuhteiseen ja työsuhteeseen työhön. TSL sovelletaan vain työsuhteeseen työhön. Ks. työn jaottelusta Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s.100.

<sup>3</sup> Paanetoja 2013, s.35-36.

<sup>4</sup> Ks. esim. Paanetoja 2023, s.37 ja Koskinen 2007, s.3.

valvonnassa yhä useammin tapauksiin, joissa se joutuu arvioimaan, onko kyse työsuhteesta vai yrittäjyydestä. Katsomme, että oikeustila on epäselvä, ja olisi tärkeää saada asiasta korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu.”<sup>5</sup> Ratkaisujen ainakin näennäinen ristiriita toimi alkusysäyksenä tutkimukselleni. Työsuojeluviranomainen hakee valituslupaa korkeimmalta hallinto-oikeudelta Hämeenlinnan hallinto-oikeuden ratkaisusta,<sup>6</sup> ja voimmekin olettaa saavamme ennakkoratkaisun asiassa lähitulevaisuudessa.<sup>7</sup>

Kysymys työoikeudellista asemasta on merkittävä, sillä oikeuspoliittinen lähtökohta Suomen työoikeudessa on työntekijän suojelu heikompana osapuolena. Tämä tarkoittaa sitä, että työsuhde saa erilaista suojaa kuin esimerkiksi yrittäjänä tehty työ.<sup>8</sup> Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, joka on säädetty työntekijän suojelemiseksi.<sup>9</sup> Suomessa, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, soveltuu henkilöön myös kaikki muu työlainsäädäntö.<sup>10</sup> Työlakien soveltamissäännöksissä on yleensä kytkenä työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen.<sup>11</sup> Silloin, kun työlainsäädännössä tai työehtosopimuksissa käytetään käsitteitä työsopimus, työntekijä, työnantaja ja työsuhde, tarkoitetaan samaa kuin työsopimuslain mukaisissa käsitteissä.<sup>12</sup> Esimerkiksi työaikalakia (605/1996) sovelletaan sen 1 §:n 1 momentin mukaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työsopimuksen perusteella tehtävään työhön. Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön ja työturvallisuuslakia (738/2002) työsopimuksen perusteella tehtävään työhön. Tapaturmavakuutuslain (608/1948) 1 §:n 1 momentin mukaan sillä, joka sopimuksen perusteella, työntekijänä, vastikkeesta tekee työtä toiselle, työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisena, on oikeus saada korvausta työtapaturmasta.<sup>13</sup> Työntekijällä on oikeus myös työnantajan järjestämään eläketurvaan.<sup>14</sup>

### 1.1.3. Alustatyödirektiivi

Ruokalähettien työoikeudellisen aseman määrittäminen ei ole oikeudellinen ongelma vain Suomessa, vaan se koskee myös muuta Eurooppaa, jossa on annettu keskenään ristiriitaisia

---

<sup>5</sup> Edilex, verkkouutinen 22.2.2024.

<sup>6</sup> Etelä-Suomen aluehallintoviraston tiedote, 22.2.2024.

<sup>7</sup> Korkeimman hallinto-oikeuden esittelijän arvion mukaan päätös annetaan arviolta huhti- tai toukokuussa. Sähköpostikirjeenvaihtoa KHO:n kanssa 19-21.3.2025.

<sup>8</sup> *Sarkko* 1980, s.18.

<sup>9</sup> HE 157/2000, s.6.

<sup>10</sup> *Paanetoja* 2023, s.33.

<sup>11</sup> *Paanetoja* 2013, s.30.

<sup>12</sup> *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s.18.

<sup>13</sup> *Paanetoja* 2013, s.30.

<sup>14</sup> *Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonjoja – Valkonen* 2018, s.104.

ratkaisuja asiasta.<sup>15</sup> Eurofoundin<sup>16</sup> vuoden 2018 tutkimuksen mukaan missään 18 valtiossa<sup>17</sup>, joita tutkittiin, ei ollut selvää lainsäädäntöä koskien alustatyöntekijöiden asemaa.<sup>18</sup> Oikeudellisen epäselvyyden merkittävyys on tunnistettu ympäri Eurooppaa. Monissa maissa työntekijän asema on olennainen edellytys työntekijän sosiaaliturvan kattavuudelle eläke-, terveys- ja työttömyysturvan osalta. Ruokalähettien ja muidenkin alustatyöntekijöiden katsottaessa olevan itsenäisiä yrittäjiä, he kuuluvat itsenäisten ammatinharjoittajien sosiaalivakuutusjärjestelmien piiriin, jotka ovat yleensä epäedullisempia ja kalliimpia kuin palkansaajien järjestelmät.<sup>19</sup> Työoikeudellinen asema vaikuttaa myös verotukseen, sillä työntekijän verotus poikkeaa usein yrittäjän verotuksesta ja maksuista.<sup>20</sup> Työoikeudellisella asemalla on vaikutusta myös yritysten väliseen kilpailuun, sillä henkilön määrittely työntekijäksi tai itsenäiseksi yrittäjäksi vaikuttaa muun muassa sosiaalimaksuihin, ja tämä todennäköisesti vaikuttaa yrityksen hintoihin. Näin ollen kilpailu voi vääristyä, jos henkilön työoikeudellisen aseman määrittely ei ole yhtenäistä. Tasapuolisen kilpailun varmistamiseksi kaikkien markkinaosapuolten, myös alustojen, tulee noudattaa voimassa olevaa kilpailua, kuluttajansuojaa, henkilötietojen suojaa ja sisämarkkinoiden vapauksia koskevaa Euroopan unionin (EU) lainsäädäntöä.<sup>21</sup>

Euroopan unioni on päättänyt yrittää ratkaista ongelmaa ja yhtenäistää jäsenvaltioiden lainsäädäntöä direktiivillä. Työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä annettu Euroopan komission ja neuvoston direktiivi 2024/2831 (jäljempänä alustatyödirektiivi) julkaistiin Euroopan unionin virallisessa lehdessä 11.11.2024, jonka jälkeen jäsenvaltioilla on kaksi vuotta aikaa saattaa se osaksi kansallista lainsäädäntöään.<sup>22</sup> Alustatyödirektiivin tavoitteena on parantaa alustatyöntekijöiden työoloja ja suojella alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietoja alustatyössä.<sup>23</sup> Alustatyödirektiivi määrittelee muun muassa digitaaliset alustat, alustatyön ja alustatyöntekijän sekä tuo mukanaan oletettaman siitä, että alustatyöntekijä on työsuhteessa.<sup>24</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteen mukaan

---

<sup>15</sup> Sinkkonen 2024, s. 154 – 155.

<sup>16</sup> Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö eli Eurofound on kolmikantainen Euroopan unionin virasto, jonka tehtävänä on tuottaa tietoa paremman sosiaali-, työllisyys- ja työelämäpolitiikan kehittämisen tueksi. Ks. lisää: <https://www.eurofound.europa.eu/fi/about/keita-olemme>

<sup>17</sup> 18 tutkittavaa valtiota olivat Itävalta, Belgia, Bulgaria, Kroatia, Tanska, Viro, Suomi, Ranska, Saksa, Irlanti, Italia, Latvia, Alankomaat, Puola, Slovenia, Espanja, Ruotsi ja Yhdistynyt Kuningaskunta. Ks. Eurofound (2018), s.10.

<sup>18</sup> Eurofound (2018), s.43.

<sup>19</sup> Eurofound (2018), s.47.

<sup>20</sup> Eurofound (2018), s.48.

<sup>21</sup> Komission tiedonanto COM(2016) 288 final. Tästä kirjoittanut myös Sinkkonen 2024, s.156.

<sup>22</sup> Ks. direktiivin etenemisestä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52021PC0762>.

<sup>23</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 14

<sup>24</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, artikkelat 2 ja 4.

alustatyödirektiivin implementointi edellyttää uutta lainsäädäntöä Suomessa koskien alustatyöntekijöitä.<sup>25</sup>

### 1.1.2. Alustatyö ilmiönä

Digitalisaatio on muuttanut työsuhteita ja uutena ilmiönä markkinoille on tullut alustatalous sekä alustatyöntekijät.<sup>26</sup> Ruokalähetien työ on alustatyötä. Alustatyötä harjoittavien henkilöiden työoikeudellisen aseman määräytyminen tapahtuu työsopimuslain mukaan, jolloin he voivat olla joko työntekijöitä tai itsenäisiä yrittäjiä. Alustatyötä ei voida pitää perinteisenä työnä, jolloin työsuhteen tunnusmerkit eivät sovellu sen arviointiin parhaalla mahdollisella tavalla.<sup>27</sup> Maija Mattila on todennut, että varsinaisesta alustatyöstä on kyse silloin, kun alusta kontrolloi työn suorittajaa ja työn tekemisen tapaa, mutta teettää työn yrittäjätöinä. Mattilan mukaan ruokalähetit voisivat siis olla itsenäisiä yrittäjiä, vaikka heihin kohdistettaisiin johtoa ja valvontaa alustan kautta.<sup>28</sup> Ratkaisuvaihtoehtoina on pidetty työoikeudellisen aseman määräytymistä koskevan kysymyksen ratkaisemisen jättämistä tulevan oikeuskäytännön varaan, voimassa olevan työsopimuslain soveltamisalan selkeyttämistä niin, että siinä otetaan huomioon myös alustatalouden erityispiirteet tai uuden lainsäädännön säätämistä alustataloustyöhön.<sup>29</sup> Kuitenkaan mikään näistä vaihtoehdoista ei ole toteutunut vielä täysimääräisesti.

Alustataloudelle ja alustatyöntekijälle ei ole vielä yhtenevää käsitteistöä Euroopan unionissa.<sup>30</sup> Eurofoundin tutkimuksessa alustatyö on määritelty työn muodoksi, jossa käytetään verkkoalustaa, jotta organisaatiot tai yksityishenkilöt voivat ottaa yhteyttä toisiin organisaatioihin tai yksityishenkilöihin ongelmien ratkaisemiseksi tai palvelujen tarjoamiseksi maksua vastaan. Eurofoundin mukaan alustatyön pääpiirteisiin kuuluu, että palkallinen työ järjestetään verkkoalustan kautta, jolloin työhön osallistuu kolme osapuolta: verkkoalusta, asiakas ja työntekijä.<sup>31</sup> Suomen oikeuskirjallisuudessa alustatyöllä on tarkoitettu digitaalisen alustan kautta tapahtuvaa kaupankäyntiä tai jakamista. Alustat liittyvät yhteen kysynnän ja tarjonnan.<sup>32</sup> Alustatyön tavoitteena on suorittaa tiettyjä tehtäviä tai ratkaista tiettyjä ongelmia. Työ on ulkoistettu tai tehty alihankintana, ja työt jaetaan tehtäviin. Alustan palveluja tarjotaan

---

<sup>25</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote 11.3.2024: EU-ministerit pääsivät sopuun alustatyödirektiivistä.

<sup>26</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2019, s.21.

<sup>27</sup> Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2018:

<sup>28</sup> Mattila 2019, s.11.

<sup>29</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2019:31, s.24 – 25.

<sup>30</sup> Eurofound (2018), s.9.

<sup>31</sup> Eurofound (2018), s.9.

<sup>32</sup> Alustatalous on määritelty näin teoksessa *Harmaala – Toivola – Faehnle – Manninen - Mäenpää – Nylund* 2017, s.15.

tilauksesta. Koska pääasiallinen kauppatavara on työvoima eikä niinkään materiaalit tai pääoma, myyntialustat tai alustat, jotka tarjoavat majoitusta tai rahoituspalveluja, eivät kuulu tämän määritelmän piiriin. Näin ollen esimerkiksi eBay ja Airbnb eivät ole alustatyön alustoja. Myöskään ei-kaupallisia liiketoimia, kuten vapaaehtoistyötä, verkostoitumista, sosiaalista mediaa tai muita maksuttomia liiketoimia ei katsota alustatyöksi.<sup>33</sup> Alustatyötä on esimerkiksi kyytipalvelut kuten Uber tai ruokalahettipalvelut kuten Wolt ja Foodora.

Alustatalouteen ja jakamistalouteen liittyvät termit eivät ole yksikäsitteisiä ja niitä sovelletaan useissa tilanteissa ja kohteissa.<sup>34</sup> Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen raportissa ja Valtioneuvoston kanslian selvityksessä digitaaliset alustat on määritelty ”tietoteknisiksi järjestelmiksi, joilla eri toimijat – käyttäjät, tarjoajat ja muut sidosryhmät yli organisaatorajojen – toteuttavat lisäarvoa tuottavaa toimintaa. Alustoille on tyypillistä, että eri toimijat luovat, tarjoavat ja ylläpitävät toisiaan täydentäviä tuotteita ja palveluita eri jakelukanaviin ja markkinoille yhteisten pelisääntöjen ja käyttäjäkokemusten puitteissa. Alustan tyypillisenä ominaisuutena on sitouttaa ja houkuttaa eri toimijoita alustoihin niiden verkostovaikutusten tuottamalla taloudellisilla hyödyillä.”<sup>35</sup>

Alustatalous tulee erottaa jakamistaloudesta, vaikka alustatalouden käsitettä on käytetty päällekkäin jakamistaloustyön tai keikkatyön käsitteiden kanssa.<sup>36</sup> Jakamistalous on määritelty suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa ”pääosin tietoverkon palvelu- ja yhteisöalustojen välityksellä tapahtuvaksi vuorovaikutukseksi, jossa muodostuu taloudellista arvoa, ydinajatuksina vajakäytössä olevien resurssien tehokkaampi hyödyntäminen, siirtymä omistajuudesta käyttöoikeuksiin sekä vertaistoiminta ja -tuotanto.”<sup>37</sup> Jakamistaloutta, keikkataloutta ja alustataloutta on pidetty limittäisinä käsitteinä, mutta esimerkiksi Woltia ei ole pidetty jakamistalouden toimijana, koska ruokalahettien toiminnassa ei sinänsä jaeta resursseja.<sup>38</sup> Mattilan mukaan jakamistalous pitäisikin määritellä tiukasti, sillä jakamistaloudessa ei ole kyse ruokalahetti- tai kuljetuspalveluista, eikä muustakaan toiminnasta, joka ei ole aidosti jakamista. Tämän vuoksi alustataloutta ja alustatyötä tulisivin säännellä erikseen jakamistaloudesta.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> Eurofound (2018), s.9.

<sup>34</sup> Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016, s.12.

<sup>35</sup> ETLA Raportit No 47 2015, s.2 ja Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016, s.14.

<sup>36</sup> Sinkkonen 2024, s.154.

<sup>37</sup> Jakamistalous on määritelty näin teoksessa *Harmaala – Toivola – Faehnle – Manninen - Mäenpää – Nylund* 2017, s.16.

<sup>38</sup> Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2018, s.14-18.

<sup>39</sup> Mattila 2018, s.10 – 11.

Alustatyöstä tulee erottaa alustavälitteinen työ, jossa työ on löydetty välityspalvelimen kautta.<sup>40</sup> Esimerkkinä alustavälitteisestä työstä voidaan mainita Duunitori ja Oikotie. Ideana niissä on, että verkkopalvelimet välittävät työpaikkoja.<sup>41</sup> Alustatyön ja alustavälitteisen työn käsitteet eivät ole täysin vakiintuneet. Esimerkiksi ruokalähettiläisten työoikeudellista asemaa koskevassa työneuvoston (TN) lausunnossa TN 1482-20 on sanottu, että kysymys on niin sanotusta alustavälitteisestä työstä. Tässä tutkimuksessa ruokalähettiläisten työtä pidetään alustatyönä.

## 1.2. Tutkimuskysymykset ja tutkielman rakenne

Tutkimuskysymykseni on, miten työsuhteen tunnusmerkkien toteutumista on arvioitu ruokalähettiläisten työoikeudellista asemaa koskevassa oikeuskäytännössä 2020-luvulla Suomessa? Lisäksi tutkin, miten alustatyödirektiivi määrittelee alustatyöntekijän eli tuleeko alustatyödirektiivi vaikuttamaan ruokalähettiläisten työoikeudellisen aseman määrittelyyn Suomessa ja tuleeko siten ruokalähettiläisiä koskeva oikeuskäytäntö Suomessa muuttumaan sen jälkeen, kun alustatyödirektiivi on implementoitu Suomessa?

Tutkimukseni käsittelee ruokalähettiläisten työoikeudellista asemaa Suomessa 2020-luvun oikeuskäytännössä. Koska työsuhteen olemassaoloa arvioidaan Suomessa työsopimuslaissa määriteltyjen perustunnusmerkkien perusteella, tarkastellaan tutkimuksessa näitä viittä perustunnusmerkkiä heti johdannon jälkeen. Tämä tuo lainsäädännöllisen taustan aiheelle. Tunnusmerkkien arviointia ruokalähettiläisiä koskevissa tapauksissa käsitellään kolmannessa luvussa osana ruokalähettiläisiin liittyvän oikeuskäytännön tarkastelua. Oikeustapauksissa on erityisesti jouduttu arvioimaan työnantajan johto- ja valvontaoikeuden sekä työntekijän henkilökohtaisen työvelvoitteen toteutumista ja siksi tutkimuksen painopiste on näiden kahden tunnusmerkin arvioinnissa. Samassa yhteydessä tarkastellaan myös sitä, miten työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välistä rajaa on yleisesti ottaen oikeuskäytännössä vedetty, ei ainoastaan ruokalähettiläisten osalta. Tämän tarkastelun avulla pyritään luomaan viitekehys ruokalähettiläisten työoikeudellisen aseman tulkinnalle. Jakson lopussa esitetään tämän analyysin pohjalta tehdyt johtopäätökset.

Oikeuskäytännön tarkastelu tarjoaa vastauksen siihen, miten työsuhteen tunnusmerkkejä on arvioitu ruokalähettiläisten työoikeudellisen aseman määrittelyssä Suomessa 2020-luvulla. Tulevaisuudessa ruokalähettiläisten asemaan saattaa kuitenkin vaikuttaa EU:n alustatyödirektiivi.

---

<sup>40</sup> Mattila 2019, s.18 – 19 ja Sinkkonen 2024, s.168.

<sup>41</sup> Sinkkonen 2024, s.168.

Jotta sen mahdollisia vaikutuksia voidaan arvioida, on ensin selvitettävä, miten alustatyöntekijä on direktiivissä määritelty. Koska direktiivi ei ole suoraan sovellettavaa oikeutta, on lisäksi tarkasteltava, miten Suomi aikoo implementoida sen osaksi kansallista lainsäädäntöä. Näihin kysymyksiin perehdytään luvussa neljä. Luvussa viisi on yhteenveto johtopäätöksistä.

### 1.3. Aiheen rajaaminen, tutkimusmenetelmät ja käytetty aineisto

Tutkimukseni tarkastelee työsopimuslain 1 §:ssä määriteltyä työsuhdetta, jota sovelletaan laajasti myös muussa työlainsäädännössä. Tutkimuksessani tarkastelen neljää ruokalähettilä työoikeudellista asemaa koskevaa oikeudellista ratkaisua: vakuutuslain päätöksiä 2205:2022 ja 1802:2022, Helsingin hallinto-oikeuden päätöstä 337/2024 sekä työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisua TELK/4380/2023. Tutkimuksessa tarkasteltavat oikeustapaukset eivät ole ainoita ruokalähettilä koskevia ratkaisuja, mutta mukaan valikoidut neljä tapausta on rajattu aineistoon sillä perusteella, että ne käsittelevät nimenomaisesti ruokalähettilä asemaa työsopimuslain tarkoittamassa merkityksessä ja ovat julkisesti saatavilla. Muita ratkaisuja, jotka täyttäisivät nämä molemmat kriteerit, ei tutkimuksen kirjoitushetkellä ole ollut saatavilla.

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta toimii ensiasteen muutoksenhakuelimenä työeläkeasioissa, ja sen päätöksistä voi valittaa vakuutuslain oikeuteen. Vakuutuslain oikeus toimii erityistuomioistuimena toimeentuloturvaan liittyvissä asioissa ja sen tekemistä päätöksistä voi valittaa vain ylimääräisellä muutoksenhakuelimellä, mikä tarkoittaa, että vakuutuslain päätökset ovat lainvoimaisia. Hallinto-oikeus käsittelee viranomaisten päätöksistä tehtyjä valituksia. Hallinto-oikeuden päätöksistä voi valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen, joka on ylin hallintotuomioistuin, ja ratkaisee viimeisenä astena kysymyksen hallintopäätöksen lainmukaisuudesta.<sup>42</sup> Tutkimuksessa tarkasteltavat ratkaisut sijoittuvat prosessin eri vaiheisiin ja tarjoavat monipuolisen näkökulman ruokalähettilä aseman arviointiin eri oikeusasteissa.

Kaikki neljä oikeustapausta konkretisoivat sitä, miksi kysymys työoikeudellisesta asemasta on merkittävä. Kaikki työlait ovat lähtökohtaisesti luotu suojelemaan työntekijää, jolloin niiden soveltaminen on kytketty työsuhteeseen. Nyt käsiteltävissä tapauksissa on ollut kyse työaikalain, työntekijän eläkelain sekä työtapaturma- ja ammattitautilain soveltamisesta. Työaikalaki on säädetty kohtuuttoman pitkien vuorokautisten työaikojen rajoittamiseksi ja riittävän pitkien lepoaikojen turvaamiseksi työntekijöille.<sup>43</sup> Työeläkkeen keskeinen tehtävä

---

<sup>42</sup> Ks. Tuomioistuimista: <https://tuomioistuimet.fi/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistuimet.html>.

<sup>43</sup> HE 158/2018 vp, s.5.

puolestaan on turvata toimeentulon jatkuvuus, kun työansio vanhuuden, työkyvyttömyyden tai perheenhuoltajan kuoleman takia lakkaa.<sup>44</sup> Työtaturma- ja ammattitautilaki on osa lakisääteistä sosiaaliturvaa, ja se on säädetty työntekijän turvaksi.<sup>45</sup> Jos työtä ei tehdä työsuhteessa, se ei saa samanlaista suojaa.

Kyseessä on työoikeudellinen tutkimus, joka perustuu työsopimuslain määritelmään työsuhteesta. Muita, kuin työsopimuslain mukaisia työsuhteen määritelmiä ei ole tutkittu tässä tutkimuksessa. Työsopimuslain mukainen työsuhteen määritelmä poikkeaa esimerkiksi verotuksellisesta näkökulmasta, jossa työsuhteen määritelmä perustuu verolainsäädäntöön. Esimerkiksi Sinkkonen on arvioinut Helsingin hallinto-oikeuden ratkaisua, jossa Verohallintoon kuuluva veronsaajien oikeudenvallontayksikkö teki valituksen Helsingin hallinto-oikeudelle koskien sitä, tulisiko Woltin ruokalähetin maksaa arvonlisäveroa toiminnastaan, ja todennut, että ratkaisu olisi saattanut olla toisenlainen, mikäli kysymystä olisi tarkasteltu työoikeudellisesta näkökulmasta. Hallinto-oikeus totesi, että Woltin ruokalähetti oli toiminut yrittäjänä, ei työntekijänä.<sup>46</sup>

Velu Hautala on tutkinut alustatyöntekijöiden työoikeudellista asemaa vuonna 2020 pro gradu -tutkielman muodossa ja tullut siihen tulokseen, että silloisen voimassa olevan lainsäädännön perusteella ei voida määritellä, tulisiko alustatyötä tekevää henkilöä pitää itsenäisenä yrittäjänä vai työntekijänä.<sup>47</sup> Hautala toteaa, että tiedossa ei ole tapausta, jossa itsensäyöllistäjän työoikeudellinen asema olisi riitautettu tuomioistuimessa.<sup>48</sup> Kuitenkin vuonna 2024 asia on muuttunut, ja tuomioistuimet ovat antaneet keskenään ainakin näennäisesti ristiriitaisia ratkaisuja asiasta. Näin ollen tutkimukseni keskittyy siihen, mitä ruokalähettiläiden työoikeudellisesta asemasta voidaan todeta vuoden 2020 jälkeen annettujen ratkaisujen perusteella.

Vaikka työsuhteen tunnusmerkkejä on käsitelty oikeuskirjallisuudessa melko laajasti, on erityisesti niiden soveltaminen ruokalähettiläiden työoikeudellisen aseman arvioinnissa jäänyt toistaiseksi vähälle huomiolle. Käytän tässä tutkimuksessa kuitenkin lähteenä oikeuskirjallisuutta koskien työsuhteen tunnusmerkkejä, koska se tarjoaa vakiintuneen viitekehyksen, jonka kautta ruokalähettiläiden asemaa voidaan analysoida systemaattisesti ja

---

<sup>44</sup> HE 45/2005 vp, s.5.

<sup>45</sup> HE 277/2014 vp, s.9.

<sup>46</sup> Sinkkonen 2024, 164.

<sup>47</sup> Ks. Hautala 2020.

<sup>48</sup> Hautala 2020, s. 57.

suhteuttaa olemassa olevaan oikeuskäytäntöön sekä lainsäädäntöön. Ruokalähettilien työoikeudellinen asema myös määritellään perustunnusmerkkien avulla, joten kaikki perustunnusmerkit käydään läpi, jotta ymmärretään tausta, miten työoikeudellinen asema määritellään. Kuitenkin Suomen oikeuskäytännössä arviointi on erityisesti painottunut työjohto-oikeuden ja henkilökohtaisen työn tekemisen tunnusmerkkeihin, minkä vuoksi ne muodostavat keskeisen osan, kun tutkitaan ruokalähettilien työoikeudellisen aseman määrittelyä.

Tutkimuksessa pyritään selvittämään, mikä on alustatyödirektiivin sisältö ja mikä on alustatyödirektiivin vaikutus ruokalähettilien työoikeudelliseen asemaan Suomessa. Alustatyödirektiivin sisältöä selvitetään tutkimalla voimaan tullutta alustatyödirektiiviä sekä alustatyödirektiivin valmistelumateriaalia. Se, miten alustatyödirektiivi tulee vaikuttamaan ruokalähettilien työoikeudelliseen asemaan Suomessa, riippuu paljon siitä, miten alustatyödirektiivi tullaan implementoimaan Suomen lainsäädäntöön, joten aineistona on käytetty valtioneuvoston kirjelmiä, joissa on otettu kantaa alustatyödirektiiviin. Koska alustatyödirektiivin implementoinnista ei ole annettu hallituksen esitystä ja alustatyödirektiivin implementointihanke on alkanut vasta tammikuussa 2025, on aineisto rajautunut valtioneuvoston kirjelmiin ajalta, jolloin alustatyödirektiivi oli vasta valmistelussa Euroopan unionissa.

Työsopimuslain 1 §:n ja alustatyödirektiivin sisältöä pyritään selvittämään tässä tutkimuksessa lainopin avulla. Lainoppi tutkii voimassaolevaa oikeutta, ja pyrkii tulkinnalla selvittämään oikeusnormin merkityssisältöä. Tulkinta lähtee liikkeelle oikeuslähteistä. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lait eli tässä tutkimuksessa pääasiassa työsopimuslaki sekä alustatyödirektiivi. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lainvalmistelutyöt sekä tuomioistuinratkaisut, joita molempia on käytetty aineistona tässä tutkimuksessa. Sallittuna oikeuslähteenä tässä tutkimuksessa on käytetty oikeuskirjallisuutta.<sup>49</sup>

Työntekijällä on monia oikeuksia, joita on tuotu aiemmin esiin. Tässä tutkimuksessa ei tutkita näitä seurauksia eli mitä oikeuksia työntekijä-status toisi, vaan niiden osalta todetaan vain, kuinka merkittävä tutkimuskysymyksenä on ruokalähettilien työoikeudellisesta asemasta.

---

<sup>49</sup> Hirvonen 2011, s36-43.

## 2. Työoikeudellisen aseman määräytyminen

### 2.1. Työntekijän käsite EU oikeudessa

Työsuhde tai työntekijä<sup>50</sup> on määritelty sekä kansallisessa lainsäädännössä että Euroopan unionin tasolla.<sup>51</sup> Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi EU:n sisämarkkinoiden peruseriaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklan 1 kohdan mukaan ”Turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa.” Oikeus perustuu työntekijän käsitteeseen, jonka merkitykseen on otettu kantaa EU:n oikeuskäytännössä.<sup>52</sup> Vapaaseen liikkuvuuteen perustuvaa työntekijän käsitettä ei voida tulkita jäsenmaiden kansallisten säännöksiin mukaan, eikä niitä tule käyttää edes apuna arvioinnissa. Jäsenmaiden tulee suoda vapaaseen liikkuvuuteen perustuvat oikeudet kaikille EU:n työntekijäkäsittien kriteerit täyttävälle henkilölle. Yhteisöoikeudellinen työntekijäkäsité luotiin tapauksessa Lawrie-Blum 66/85.<sup>53</sup> Kyseisessä tapauksessa yhteisöjen tuomioistuin lausui, että työntekijän käsitettä ei voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioissa, sillä työntekijöiden vapaa liikkuvuus on EU:n peruseriaate. Perusteluissa sanottiin, että ”kyseinen käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on kuitenkin se, että henkilö tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa.”<sup>54</sup> Tunnusmerkit ovat samankaltaiset kuin Suomen työ sopimuslain mukaisessa tunnusmerkistössä. Verrattuna Suomen työ sopimuslakiin, EU:n oikeuskäytännössä ei ole korostettu työnteon henkilökohtaisuutta. Tämä voi johtua siitä, että EU-oikeudessa keskeisessä asemassa on työntekijän käsite, ei työsuhde. Lisäksi EU-oikeudessa direktio-oikeuteen kuuluu vain johdon alaisuus, ei johdon ja valvonnan alaisuus, niin kuin Suomessa.<sup>55</sup> Ratkaisun C-507/12 Saint-Prix perusteluissa on todettu, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 45 artiklassa tarkoitettua työntekijän käsitettä on tulkittava laajasti. Ratkaisun perusteluissa todetaan, että SEUT 45 artiklassa tarkoitettuna työntekijänä pidetään henkilöä, joka tekee tietyn ajan työtä toisen lukuun tämän johdon alaisena palkkaa vastaan<sup>56</sup>

---

<sup>50</sup> Termeistä lisää jäljempänä kappaleessa Työsopimus.

<sup>51</sup> Sinkkonen 2024, s.159.

<sup>52</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.25.

<sup>53</sup> Paanetoja 2015, s.369.

<sup>54</sup> Asia 66/85, perustelut, kohdat 16 ja 17.

<sup>55</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.25.

<sup>56</sup> Paanetoja 2015, s.368.

Komission tiedonannon mukaan työntekijällä tarkoitetaan ”kaikkia henkilöitä, jotka harjoittavat toisen johdolla tuottavaa ja tuloksellista toimintaa, josta he saavat tuloa.” Tiedonannossa on lisäksi mainittu työntekijän kriteereinä palkka, alaisuussuhde sekä tuottavan ja tuloksellisen toiminnan harjoittaminen. Kriteerit perustuvat pitkälti oikeuskäytännössä esiin tuotuun.<sup>57</sup> Koska tunnusmerkkien määrittely on pitkälti jäsenvaltioiden oman lainsäädännön varassa, eikä SEUT 45 artiklan mukaisella käsitteellä ole tulkinta-arvoa pohdittaessa työsopimuslain mukaista tunnusmerkistöä,<sup>58</sup> ei kyseistä työntekijän määritelmää käsitellä tässä enempää.

Huomionarvoista on, että lähtökohtaisesti SEUT 45 artiklan mukainen työntekijän määritelmä tulisi erottaa Euroopan unionin direktiivien mukaisesta työntekijän määritelmästä. Kuitenkin viime vuosien EU:n oikeuskäytännössä on ratkaisuja, joiden mukaan SEUT 45 artiklan mukaista työntekijän määritelmää tulisi soveltaa ainakin eräitä työoikeudellisia direktiivejä tulkittaessa. Täytäntöönpannassa ja sovellettaessa direktiivejä kansallisesti tulisi noudattaa kunkin jäsenvaltion kansallista työntekijän määritelmää.<sup>59</sup> Kuitenkin, kun kyseessä on direktiivi, tulee huomioida sen tulkintavaikutus. Tämä tarkoittaa sitä, että kansallista lainsäädäntöä tulkittaessa on otettava huomioon direktiivin tavoite sekä mahdollinen oikeuskäytäntö liittyen siihen.<sup>60</sup> Tähän ratkaisuun on päädytty myös alustatyödirektiivin mukaisessa työntekijän määritelmässä, jossa viitataan kansalliseen lainsäädäntöön ja työntekijän määritelmään. Alustatyödirektiivin määritelmä alustatyöntekijälle on henkilöt, jotka tekevät alustatyötä ja joilla on tai joilla katsotaan olevan ”tosiseikkojen arvioinnin perusteella katsotaan olevan kunkin *jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä*, työehtosopimuksissa tai käytännössä määritelty työsopimus tai työsuhte unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen”.<sup>61</sup> Alustatyödirektiivin mukaista alustatyöntekijän määritelmää ja sen vaikutusta Suomessa käsitellään jäljempänä luvussa neljä.

---

<sup>57</sup> Kriteereistä lisää Komission tiedonannossa KOM(2010)373 s.4-6. Ks. myös *Kaisto – Kallio* 2011, s.26.

<sup>58</sup> *Kaisto – Kallio* 2011, s.25 – 26.

<sup>59</sup> *Paanetoja* 2015, s.371.

<sup>60</sup> *Paanetoja* 2015, s.373.

<sup>61</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 17 ja artikla 2.

## 2.2. Työsuhde Suomen työsopimuslain mukaan

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki.<sup>62</sup> Voimassaoleva vuoden 2001 työsopimuslaki on kolmas yleislaki työsopimuksesta, ensimmäisen ollen vuodelta 1922.<sup>63</sup> Nykyinen työsopimuslaki vastaa pitkälti edeltäjänsä vuoden 1971 työsopimuslakia ja nykyään voimassa olevan lain soveltamisala määräytyykin samanlaisten tunnusmerkkien mukaan kuin edellisen työsopimuslain.<sup>64</sup> Soveltamismääritelmän voidaan katsoa tarkoitetun täsmälliseksi, niin kuin edeltävien lakien soveltamismääritelmät.<sup>65</sup> Työsuhteen määräytyminen eli työsopimuslain soveltamisala on määritelty työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä. Alustatyöntekijöille, mukaan lukien ruokalähetille, ei ole ainakaan vielä omaa lainsäädäntöä, vaan heidän työoikeudellinen asemansa määritellään TSL 1:1 §:n mukaan. Se kuuluu näin:

*”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisuutena 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.”*

Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle rajautuvat työsopimuslain 1 luvun 2 §:n 1 kohdan mukaan julkisoikeudellinen palvelussuhde ja julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttäminen, tavanomainen harrastustoiminta sekä sellainen työsuoritusta edellyttävä sopimus, josta säädetään erikseen lailla.

---

<sup>62</sup> HE 157/2000, s.6.

<sup>63</sup> Tiitinen – Kröger 2002, s.1.

<sup>64</sup> HE 157/2000, s.48.

<sup>65</sup> Vuorio 1955, s.70 ja Sarkko 1980, s.20.

Työsopimuslain 1 § on pakottavaa oikeutta eli jos työsopimussuhteen tunnusmerkit täyttyvät, kyseessä on työsuhde, eikä siitä voida sopia toisin.<sup>66</sup> Työehtosopimuksilla ei voi myöskään sopia työsuhteen määritelmästä laista poikkeavalla tavalla. Kuitenkin on hyvä huomata, että työsuhdetta solmittaessa vallitsee sopimusvapaus eli osapuolet voivat vaikuttaa sopimussuhteen sisältöön.<sup>67</sup> Näin ollen sopimusvalinnoilla voidaan tehdä sopimussuhteesta jokin muu kuin työsuhde.<sup>68</sup> Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työsuhteen synty voitaisiin kiertää sopimusehtojen muotoilulla.<sup>69</sup>

Työsopimuslain 1 §:n mukaan kyseistä lakia sovelletaan siis sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Näitä viittä tunnusmerkkiä kutsutaan perustunnusmerkeiksi.<sup>70</sup> Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 kohtaa on kutsuttu puolestaan liitännäistunnusmerkeiksi.<sup>71</sup> Tunnusmerkkien määrä ei ole aivan vakio. Jotkut lähteet puhuvat neljästä tunnusmerkistä (sopimus, työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, työsuorituksen vastikkeellisuus ja työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena)<sup>72</sup> ja jotkut lähteet viidestä (erotetaan työn tekeminen henkilökohtaisesti ja työnantajan lukuun omiksi tunnusmerkikseen).<sup>73</sup> Tämä ero voi johtua siitä, että työnteon henkilökohtaisuus on erotettu omaksi tunnusmerkikseen vasta vuoden 2001 työsopimuslaissa.<sup>74</sup> Olen päättänyt käyttämään tässä tutkimuksessa viittä tunnusmerkkiä, sillä mielestäni se on selkeämpi tapa jäsenellä työsuhdetta.

Jotta kyse on työsuhteesta, tulee kaikkien viiden perustunnusmerkin täytyä. Ratkaisevaa on, täyttyvätkö tunnusmerkit tosiasiallisesti työtä tehdessä. Niin kuin olen tuonut aiemmin jo ilmi, kysymys on tärkeä siksi, että jos työsuhteen kaikki perustunnusmerkit täyttyvät, pidetään henkilöä työntekijänä, jolloin häneen soveltuu myös muu työlainsäädäntö. Tämän vuoksi yleensä ensimmäisenä ratkaistaan kysymys siitä, onko henkilö työsuhteessa.<sup>75</sup> Kyse on siis rajanvedon tekemisestä työsuhteen ja muiden työtä koskevien oikeussuhteiden välillä.<sup>76</sup>

---

<sup>66</sup> HE 157/2000, s.6.

<sup>67</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.16 - 17.

<sup>68</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.95 ja HE 157/2000 s.57.

<sup>69</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.17.

<sup>70</sup> Paanetoja 2023, s.32.

<sup>71</sup> Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2002, s.5.

<sup>72</sup> Esim. Woltia koskevassa hallinto-oikeuden ratkaisun perusteluissa puhutaan neljästä tunnusmerkistä.

<sup>73</sup> Ks. jaottelusta esim. Koskinen 2007, s.6.

<sup>74</sup> Tiitinen – Kröger 2002, s.8.

<sup>75</sup> Ks. Paanetoja 2023, s.32-33.

<sup>76</sup> Paanetoja 2013, s.28.

Käytännössä haastavin tunnusmerkki arvioinnin kannalta on työnantajan johto- ja valvontaoikeus. Ruokalähettejä koskevissa päätöksissä arvioitavaksi on sen lisäksi tullut työn tekeminen henkilökohtaisesti. Seuraavaksi käymme läpi kaikki viisi tunnusmerkkiä. Käymme direktio-oikeuden sekä työn tekeminen henkilökohtaisesti -tunnusmerkit syvällisemmin läpi, koska ne ovat merkittävimmät tunnusmerkit arvioitaessa ruokalähettien työoikeudellista asemaa. Luvussa kolme tarkastellaan sitä, miten tunnusmerkkejä on arvioitu oikeuskäytännössä koskien ruokalähettien työoikeudellista asemaa.

### 2.2.1. Sopimus

Työsuhteen perusta on työsopimus, jonka solmii työntekijä ja työnantaja.<sup>77</sup> TSL 1 §:n mukaan ”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat...”. Pykälän sanamuodon mukaisesti työntekijä voi yksinään sopia työsopimuksen tai työntekijät työkuntana. Tällöin jokaisen työkyntönnän jäsenen ja työnantajan välille syntyy työsuhde.<sup>78</sup> Työsopimuksessa sovitaan nimenomaan työnteosta.<sup>79</sup> Työsopimus määrittää lain soveltamiskohteen ja asettaa työsuhteelle ehdot. Työsopimus ei ole määrämuotoinen, ja se voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti tai jopa konkludenttisesti.<sup>80</sup> Paanetojan mukaan työsuhteen sopimustunnusmerkki täyttyy suhteellisen helposti.<sup>81</sup> Sopimuksella on kolme tarkoitusta: sopimus määrittää lain soveltamiskohteen, se on työsuhteen oikeudellinen perusta ja sillä asetetaan työsuhteelle ehdot.<sup>82</sup>

Työsopimuslaissa ei ole erikseen määritelty työsopimussuhdetta ja työsuhdetta, mutta työsopimussuhteen on katsottu syntyvän, kun solmitaan työsopimus. Työsuhteen katsotaan syntyvän, kun työtä ryhdytään tekemään ensimmäisen kerran. Vuorion mukaan ”työsuhteella tarkoitetaan pysyvää sopimuskaudesta toiseen jatkuvaa suhdetta, joka on voimassa niin kauan kuin työssäolo jatkuu.” Työsopimuksella on puolestaan sopimuksen ja sopimussuhteen merkitys.<sup>83</sup> Työsopimus on varallisuus- tai velvoiteoikeudellinen sopimus,<sup>84</sup> jolloin voidaan lähteä siitä, että sopimus on oikeustoimi, joka edellyttää kahta tai useampaa tahdonilmaisua, jolla oikeuksia perustetaan, muutetaan, kumotaan tai siirretään.<sup>85</sup> Työsuhteella katsotaan olevan

---

<sup>77</sup> HE 157/2000, s.55.

<sup>78</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.22.

<sup>79</sup> Sipilä 1938, s.93.

<sup>80</sup> HE 157/2000, s.55.

<sup>81</sup> Paanetoja 2023, s.33.

<sup>82</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.22.

<sup>83</sup> Vuorio 1955, s.155.

<sup>84</sup> Ks. Kaisto- ja Kallio 2011 s.11 ja HE 157/2000 vp s.55 ja s.114.

<sup>85</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.16.

samat tunnusmerkit kuin työsopimuksella.<sup>86</sup> Euroopan unionin jäsenvaltioissa ei ole tehty ajallisen soveltamisen kannalta eroa työsuhde- ja työsopimus -käsitteiden välillä, vaan sanoja käytetään toistensa synonyymeina tässä tarkoituksessa, jonka vuoksi myös Suomessa on työsopimuslaissa päädytty käyttämään kyseisiä käsitteitä synonyymeina.<sup>87</sup>

Edellä mainittua periaatetta, jonka mukaan työsopimus synnyttää työsopimussuhteen mutta työsuhde alkaa vasta, kun työntekijä ryhtyy työhön ensimmäisen kerran, kutsutaan perussuhdeteoriaksi.<sup>88</sup> Perussuhdeteoriaan kuuluu myös ajatus siitä, että työsuhteessa olevaan henkilöön soveltuu lähtökohtaisesti myös kaikki muu työlainsäädäntö.<sup>89</sup> Sipilä loi 1930-luvulla perussuhdeteorian, jossa hän yhdisti työsuhteen käsitteen avulla työsopimusta, työehtosopimusta ja työväensuojelua koskevan normiston yhdeksi kokonaisuudeksi.<sup>90</sup> Perussuhdeteorian ydin on, että työsuhde on työoikeudellinen perussuhde.<sup>91</sup> Työsuhde on johdettu vuoden 1922 työsopimuslain työsopimuksen määritelmästä.<sup>92</sup> Vuorio puolestaan kehitti perussuhdeteoriaa liittämällä siihen analyyttiset perustelut.<sup>93</sup> Sarkko puolestaan on määritellyt työsuhteen ”tyhjäksi”, millä hän on tarkoittanut sitä, että ”työsuhteen ehdot määräytyvät useiden eri lähteiden perusteella”. Näistä lähteistä hän on maininnut työsopimuksen, työehtosopimukset, työoikeudellisten lakien säännökset ja tavanomaisen oikeuden normit.<sup>94</sup> Uudemmassa kirjallisuudessa ehtojen määräytymiseen on edellä mainittujen lisäksi lisätty yhteistoimintasopimukset, paikalliset sopimukset, tapaoikeus ja työnantajan käskyt.<sup>95</sup> Perussuhdeteoriasta ei ole enää hyötyä tulkinnallisissa kysymyksissä, sillä työsopimuslain (ja muiden työlakien) soveltamisala selviää soveltamissäännöksistä.<sup>96</sup> Teoriaan suhtaudutaan myös nykyään kriittisesti, sillä sen mukaan työlainsäädäntöä sovelletaan vasta työsuhteessa.<sup>97</sup> Siihen kuitenkin viitataan edelleen. Hallituksen esityksessä on sanottu, että perussuhdeteorian mukaan työlainsäädäntöä sovelletaan vain ”työsuhteessa”, ellei laissa ole nimenomaisesti säädetty toisin. Tästä syntyy tulkintaongelmia, muun muassa sen osalta kuuluuko ensimmäisellä tai vastaavasti viimeisellä työmatkalla sattunut tapaturma tapaturmavakuutuslain mukaisesti korvattaviin työmatkatapaturmiin. Hallituksen esityksessä

---

<sup>86</sup> HE 157/2000, s.7.

<sup>87</sup> HE 157/2000, s. 55– 56.

<sup>88</sup> *Kaisto – Kallio* 2011, s.12.

<sup>89</sup> Ks. esim. *Tiitinen* 2005, s.6.

<sup>90</sup> *Paanetoja* 2013, s.31-32.

<sup>91</sup> *Vuorio* 1955, s.39.

<sup>92</sup> *Sarkko* 1980, s.20.

<sup>93</sup> *Paanetoja* 2013, s.32. Ks. myös *Vuorio* 1955, s.39.

<sup>94</sup> Ks. *Sarkko* 1980, s.21.

<sup>95</sup> Ks. *Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen* 2018, s.36.

<sup>96</sup> *Paanetoja* 2013, s.32.

<sup>97</sup> *Kaisto – Kallio* 2011, s.12.

on todettu, että työsopimuslain säännöksen soveltaminen on tällaisissa tapauksissa ratkaistava yksittäistapauksittain.<sup>98</sup>

On katsottu, että sopimus ei ole välttämättä ehdoton edellytys työsuhteen syntymiselle. Tällä on tarkoitettu tapauksia, jossa sopimusta rasittaa jokin virhe tai pätemättömyysperuste, jolloin olisi kohtuutonta pitää työn suorittajaa muuna kuin työntekijänä vain tästä syystä. Tällainen tilanne voi olla käsillä, jos kyseessä on esimerkiksi vajaavaltainen henkilö, joka on solminut työsopimuksen.<sup>99</sup> Tällaisissa tapauksissa sopimussuhde katkeaa silloin, kun pätemättömyyteen vedotaan.<sup>100</sup>

Ruokalähettejä koskevassa oikeuskäytännössä on riidatonta, että osapuolten välillä on ollut sopimus. Mitään näistä sopimuksista ei ole nimetty työsopimukseksi, mutta sopimuksen nimellä ei ole merkitystä arvioitaessa työoikeudellista asemaa. Työsopimuksen olemassaoloa ei ole käsitelty enempää ruokalähettejä koskevassa oikeuskäytännössä ja tämän vuoksi tämä perustunnusmerkki ei ole kovin merkityksellinen tässä tutkimuksessa.

### 2.2.2. Työnantajan lukuun

Työtä on tehtävä työnantajan lukuun.<sup>101</sup> Työntekemisestä toiselle seuraa, että hyödyn on tultava työnantajalle. Työntekijälle maksettava korvaus ei poista hyödyn tuleamista työnantajalle. Tämän kriteerin täyttymistä on arvioitu varsinkin osakkuusasemassa olevien henkilöiden kohdalla. Pelkkä osakasasema ei yksinään poista työsuhteen mahdollisuutta, mutta yleensä enemmistön osakkeista omistava henkilö ei voi olla työsuhteessa, vaan silloin hän tekee töitä itselleen. Korkein oikeus (KKO) on oikeuskäytännössä katsonut vakiintuneesti, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät voi olla työsuhteessa.<sup>102</sup>

Työntekeminen tarkoittaa kaikkea toimintaa, jolla on taloudellista arvoa. Toiminta voi näin olla aktiivista tai passiivista. Aktiivisella toiminnalla voidaan tarkoittaa esimerkiksi tuotteiden myyntiä, oikeudellista konsultaatiota tai sairaanhoitoa. Passiivinen tekeminen voi olla esimerkiksi mallina olemista.<sup>103</sup> Rikollinen toiminta tai hyvän tavan vastainen toiminta puolestaan ei voi olla työtä.<sup>104</sup> Kuitenkaan jos työntekijä syyllistyy työtä tehdessään rikokseen,

---

<sup>98</sup> HE 157/2000, s.55 – 56.

<sup>99</sup> Ks. lisää Sarkon ajatuksista aiheesta *Sarkko* 1980, s.27.

<sup>100</sup> *Tiitinen – Kröger* 2002, s.7.

<sup>101</sup> HE 157/2000, s.56.

<sup>102</sup> *Paanetoja* 2023, s.34 – 35.

<sup>103</sup> *Paanetoja* 2023, s.34 – 35.

<sup>104</sup> HE 157/2000, s.56.

ei tällä ole vaikutusta työsuhteen olemassaoloon. Esimerkiksi jos autonkuljettaja ajaa työvuorossa ylinopeutta, hän on silti työsuhteessa.<sup>105</sup> Työtä on tehtävä ansiotarkoituksessa, jotta kyse olisi työsuhteesta. Esimerkkinä työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävästä toiminnasta hallituksen esityksessä on mainittu sosiaali- ja terveydenhuollon palveluna annettavaan työtoimintaan tai muuhun terapiaan osallistuminen, jos toimintaa järjestetään kokonaan tai pääasiallisesti hoito- ja kuntoutustavoitteisesti. Myös läheisten auttaminen rajautuu lain soveltamisalan ulkopuolelle, koska silloin työtä ei ole tehty ansiotarkoituksessa.<sup>106</sup>

Selvää on, että ruokalähettiläiden toiminnassa kyse on *työstä*. Työn käsite on laaja, eikä tämä vaatine enempää perusteluja. Hyödyn tulemistä työnantajalle käsiteltiin Woltia koskevassa hallinto-oikeuden ratkaisussa. Woltin mukaan ruokalähettiläiden työ hyödyttää myös ravintolaa ja ruoan tilaajaa, mitä voidaan pitää yllättävänä argumenttina, sillä muissakin töissä työ hyödyttää usein myös muita. Hallinto-oikeus totesi tämän saman asian, eikä antanut argumentille painoarvoa.<sup>107</sup>

### 2.2.3. Vastikkeellisuus

Työsuhteen perustunnusmerkkeihin kuuluu työn vastikkeellisuus.<sup>108</sup> Oletus on, että kukaan ei tee työtä ilman vastiketta.<sup>109</sup> Tämä tarkoittaa, että työstä on maksettava palkkaa tai muuta vastiketta. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetään: ”Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.” Jos vastikkeellisuudesta syntyy riitaa, työnantajan velvollisuus on osoittaa, että työ oli tarkoitus tehdä ilman vastiketta.<sup>110</sup> Vastikkeellisuus toteutuu Suomessa ruokalähettiläiden toiminnassa riidattomasti, eikä sitä tarvitse tämän enempää perustella ja arvioida.

Vastike voi olla mitä tahansa, kunhan sillä on saajalleen taloudellista arvoa. Jopa mahdollisuutta opin saantiin on pidetty vastikkeena.<sup>111</sup> Vastike voi olla vastavuoroista työtä tai mahdollisuus ansaita rahaa.<sup>112</sup> On katsottu, että esimerkiksi mahdollisuus ansaita juomarahaa tarjoilijana täyttää vastikkeen määritelmän. Riittävää on, että työntekijä saa työnantajan yrityksessä

---

<sup>105</sup> Ks. *Paanetoja* 2023, s.34 – 35.

<sup>106</sup> HE 157/2000, s.56.

<sup>107</sup> Ks. Hämeenlinnan hallinto-oikeuden päätös 337/2024.

<sup>108</sup> HE 157/2000, s.56.

<sup>109</sup> *Paanetoja* 2013, s.151.

<sup>110</sup> *Tiitinen – Kröger* 2002, s.11.

<sup>111</sup> *Paanetoja* 2023, s.35.

<sup>112</sup> *Paanetoja* 2013, s.151.

mahdollisuuden niiden ansaitsemiseen.<sup>113</sup> Oikeuskirjallisuudessa on esitetty vastakkaisia kannanottoja siitä, onko vastikkeen suuruudella merkitystä tunnusmerkin täyttymisen kannalta, mutta korkein oikeus on katsonut, että vastike ei saa olla täysin näennäinen. Myöskään vastikkeen määräytymisperusteella ei ole väliä tunnusmerkin täyttymisen kannalta.<sup>114</sup> Paanetoja on tuonut esiin, että myöskään vastikkeen alkuperällä ei ole väliä. Sen ei tarvitse tulla kokonaan työnantajalta. EU:n tuomioistuin on oikeuskäytännössä katsonut, että työn korvaamisessa käytettyjen varojen alkuperällä ei ole merkitystä arvioitaessa työntekijäkäsitetä.<sup>115</sup> Myös Suomessa korkein oikeus katsoi ratkaisussa 2005:16, että sillä, kuka maksoi vastikkeen, ei ollut merkitystä työsuhteen syntymisessä.

#### 2.2.4. Työnteko henkilökohtaisesti

Tämän tunnusmerkin osalta hallituksen esityksessä on todettu vain, että työsopimukseen liittyy työntekijän henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen.<sup>116</sup> Tämä perustunnusmerkki tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole oikeutta käyttää sijaista, ellei siitä ole erikseen sovittu työnantajan kanssa.<sup>117</sup> Jos työntekijä hankkii itselleen sijaisen, syntyy yleensä sijaisen ja työnantajan välille työsuhde.<sup>118</sup> Myös avustajan käytöstä on sovittava työnantajan kanssa ja silloin myös avustaja on työsuhteessa työnantajaan.<sup>119</sup> Henkilökohtaisuutta ilmentää TSL 1:7 §, jonka mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa ilman toisen sopijapuolen suostumusta siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle. Tämä tarkoittaa, että työntekijä ei voi siirtää omaa sopimuksen mukaista työntekovelvollisuuttaan kolmannen tehtäväksi ilman työnantajan suostumusta.<sup>120</sup>

Voidaan katsoa, että muutamana päivänä käytetty sijainen ei vaikuta olennaisesti oikeussuhteeseen.<sup>121</sup> Sopimus, joka kieltää sijaisten käytön työssä tai asettaa suostumuksen sen ehdoksi, puhuu sen puolesta, että työnantaja käyttää työsuhteelle ominaista johto- ja valvontaoikeutta.<sup>122</sup> Alustatyön erityispiirteenä on, että työtä voi ottaa vastaan vasta sen jälkeen, kun on rekisteröitynyt alustan käyttäjäksi. Tämän takia voidaan katsoa, että työ tulee suorittaa

---

<sup>113</sup> Vuorio 1955, s.75.

<sup>114</sup> Ks. Paanetoja 2013, s.152-155.

<sup>115</sup> Ks. Paanetoja 2013, s.155 ja alaviite 61: EU:n tuomioistuin katsoi tuomiossaan C-344/87, että työn korvaamisessa käytettyjen varojen alkuperällä ei ole merkitystä arvioitaessa työntekijäkäsitetä.

<sup>116</sup> HE 157/2000, s.57.

<sup>117</sup> Paanetoja 2023, s.35 – 36.

<sup>118</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.26.

<sup>119</sup> Paanetoja 2023, s.35 – 36.

<sup>120</sup> Tiitinen – Kröger 2002, s.8.

<sup>121</sup> Paanetoja 1993, s.106.

<sup>122</sup> Paanetoja 1993, s.99.

henkilökohtaisesti.<sup>123</sup> Tätä argumenttia ei ole käytetty ruokalähetejä koskevassa oikeuskäytännössä Suomessa.

Henkilökohtaisen työntöön -velvoitteen täyttymistä arvioitiin kaikissa ruokalähetejä koskevissa oikeustapauksissa, ja se oli merkityksellisessä roolissa tapauksien lopputuloksien kannalta. Arvioinnin keskiössä oli kysymys siitä, että tehdäänkö työtä henkilökohtaisesti, jos työsopimuksen mukaan lähetti saa käyttää sijaista työnantajan suostumuksella tai toisenlaisen ehdon mukaan ilman mitään ehtoja tai ennakkosuostumusta työnantajalta. Tämän kysymyksen arviointiin mennään syvemmin seuraavassa luvussa.

### 2.2.5. Työnantajan johto- ja valvontaoikeus

Työsopimuslain mukaan työntekijän on tehtävä työtä työnantajan *johdon ja valvonnan alaisena*. Tätä kutsutaan direktio-oikeudeksi. Hallituksen esityksessä sanotaan, että työsopimussuhteessa tehtävän työn edellytyksenä on työn tekeminen sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella työntekijän on katsottava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tätä, niin kuin muitakin tunnusmerkkejä, tulee arvioida tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella.<sup>124</sup> Direktio-oikeus ilmentää työntekijän alisteista asemaa suhteessa työnantajaan.<sup>125</sup> Sipilä on katsonut, että subordinaatio ja direktio muodostavat yhtenäisen käsitteen, jossa direktio merkitsee subordinaatiota eli työntekijän epäitsenäistä asemaa ja alistumista työnantajan johdon- ja valvonnan alaisuuteen.<sup>126</sup> Tiitinen ja Kröger ovat määritelleet subordinaation lyhyesti vallanalaisuussuhteeksi.<sup>127</sup>

Niin kuin aikaisemmin on jo todettu, kaikkien perustunnusmerkkien tulee täytyä, jotta kyse voi olla työsuhteesta. Paanetoja on katsonut, että sen vuoksi kaikki tunnusmerkit ovat yhtä merkittäviä työsuhdetta arvioitaessa.<sup>128</sup> Kuitenkin Tiitinen ja Kröger sekä Sarkko ovat todenneet, että direktio-tunnusmerkki on käytännössä merkittävin, koska työsuhde arvioidaan viime kädessä sen perusteella.<sup>129</sup> Tätä tunnusmerkkiä onkin arvioitu myös kokonaisharkintaa käyttäen,<sup>130</sup> myös ruokalähetejä koskevissa tapauksissa.

---

<sup>123</sup> Paanetoja 2016, s.17.

<sup>124</sup> HE 157/2000, s.56.

<sup>125</sup> Sarkko 1980, s.26.

<sup>126</sup> Sipilä 1938, s.142.

<sup>127</sup> Tiitinen – Kröger 2002, s.12.

<sup>128</sup> Ks. Paanetoja 2013 s.157.

<sup>129</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2002, s. 12 ja Sarkko 1980, s.23.

<sup>130</sup> HE 157/2000, s.56.

Direktio-oikeutta ei ole määritelty tarkemmin työsopimuslain pykälässä, mutta oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä tunnusmerkki on saanut vakiintuneet elementit.<sup>131</sup> Johto-oikeus kuvastaa työnantajan työnohjausoikeutta, kun taas valvontaoikeus kuvastaa työntarkastusoikeutta.<sup>132</sup> On katsottu, että työnantajan työnjohtoon kuuluu oikeus määrätä missä, miten ja milloin työ tehdään, mutta näillä ei ole ratkaisevaa vaikutusta direktion olemassaolon ja sisällön kannalta. Paanetojan mukaan tosiasiallisesti direktion olemassaolon ja sisällön määrittää palkkaustapa, työn laatu ja työn suorituspaikka.<sup>133</sup> Valvontaoikeus tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus valvoa, että työntekijä noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä.<sup>134</sup> Työnantajan valvonta voi kohdistua sekä työhön, että työn lopputulokseen.<sup>135</sup> Oikeuden tulee kattaa sekä valvonta että johto, oikeus vain toiseen ei riitä.<sup>136</sup>

Tunnusmerkistä tekee ongelmallisen se, että tunnusmerkin täytyminen ei edellytä johdon ja valvonnan toteuttamista konkreettisesti, vaan riittää, että työnantajalla on siihen mahdollisuus.<sup>137</sup> Se, mitä pidetään mahdollisuutena valvoa ja johtaa työtä, on oikeuskäytännössä vielä epäselvää. Taso, millä direktio-oikeutta käytetään, voi vaihdella eri töissä. Kuitenkaan työsuhde ei ole mahdollinen, jos direktio-oikeus puuttuu täysin.<sup>138</sup> Lisäksi on hyvä huomata, että eri yhteyksissä edellytetyn direktio-oikeuden aste saattaa vaihdella. Esimerkiksi vuosiloma- ja työaikalakien soveltamiseksi edellytetään yleensä vahvempaa direktiota kuin tapaturmavakuutuslaissa.<sup>139</sup>

Työsuhdetta ei estä se, että työtä tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.<sup>140</sup> Oman työvälineen käytön vaikutusta direktioon arvioidaan pääomasijoituksen määrän sekä henkilökohtaisen työpanoksen perusteella. Kalliin työvälineen käyttö puhuu yrittäjyyden puolesta, mutta myös henkilökohtaista työpanosta tarvitaan. Esimerkiksi puhelin voidaan katsoa tavanomaiseksi ammattityökaluksi.<sup>141</sup> Kuitenkaan pelkän työvälineen perusteella ei voida tehdä päätelmää työsuhteesta.<sup>142</sup> Työnantajan oikeutta päättää työnteon paikasta on pidetty tärkeänä direktion

---

<sup>131</sup> Paanetoja 2023, s.36.

<sup>132</sup> Sipilä 1938, s.143.

<sup>133</sup> Paanetoja 1993, s.97.

<sup>134</sup> Paanetoja 2023, s.36

<sup>135</sup> HE 157/2000, s.56.

<sup>136</sup> Paanetoja 1993, s.6.

<sup>137</sup> Paanetoja 2023, s.36

<sup>138</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.47.

<sup>139</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.28.

<sup>140</sup> Paanetoja 2023, s.37

<sup>141</sup> Paanetoja 1993, s.54-59.

<sup>142</sup> Sarkko 1980, s.49.

merkkinä.<sup>143</sup> Työtä voidaan tehdä muualla kuin työnantajan tiloissa, tapaamatta työnantajaa. Digitaalinen alusta voi olla ”työpaikka”.<sup>144</sup> Työnteon paikkaan liittyy työaika. Esimerkiksi asiakkaiden luona tapahtuvassa työskentelyssä työntekijällä on usein melko suuri vapaus valita järjestellä työaikansa, eikä tällaista tilannetta pidetä sellaisena, jossa direktio puuttuu.<sup>145</sup>

Tiitinen ja Kröger ovat jakaneet direktion tunnusmerkistödirektioon ja tekniseen direktioon. Tunnusmerkistödirektio on edellä käsiteltyä johto- ja valvontaoikeutta, kun taas tekninen direktio liittyy työntekijän velvollisuuksiin.<sup>146</sup> TSL 3:1 §:n mukaan ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.” Työntekijän velvollisuuden käänköpuolena tässä on siis työnantajan oikeus johtoon ja valvontaan. Työnantajan määräysvalta voi koskea työn suoritustapaa, laatua, laajuutta sekä aikaa ja paikkaa. Määräysvallan laajuus määräytyy yksittäisen työsupimuksen mukaan.<sup>147</sup> Kaisto – Kallio ovat katsoneet, että ”direktiovallan perusteena on aina ja ensi kädessä työsupimus, joka tehdään kuten on katsottava sisällyttämällä sopimusehtoihin myöskin direktio, ainakin hiljaisena välipuheena”.<sup>148</sup> Myös Sipilän ja Vuorion mukaan direktiosta on sovittava.<sup>149</sup> Hallituksen esityksessä on sanottu, että työn suorittajalla on oltava työtä koskevissa asioissa sillä tavoin epäitsenäinen asema, että hän on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja mahdollisesti hänelle antaa.<sup>150</sup> Aurejärven mukaan direktion edellytyksenä ei ole välipuheen sisällyttäminen työsupimukseen. Hänen mukaansa direktiolla tarkoitetaan sopimuksen ulkopuolisia oikeustositseikkoja.<sup>151</sup> Se, mistä sopimuksessa sovitaan, vaikuttaa direktion sisältöön.<sup>152</sup> Kuitenkin oikeussuhteen sisältö täsmentyy ja täydentyy lisäksi työsupimuslain, muun soveltuvan työlainisäädännön ja mahdollisesti soveltuvan työehtosopimuksen mukaan.<sup>153</sup> Yleensä sopimukseen ei kirjata suoraan työantajan oikeutta valvontaan ja johtoon, eikä Paanetojan tutkimuksen mukaan sitä ole edellytetty oikeuskäytännössä arvioitaessa direktio-oikeuden olemassaoloa.<sup>154</sup>

---

<sup>143</sup> Paanetoja 1993, s.65.

<sup>144</sup> Paanetoja 2016, s.17.

<sup>145</sup> Paanetoja 1993, s.65.

<sup>146</sup> Tiitinen – Kröger 2002, s.11-12.

<sup>147</sup> Tiitinen – Kröger 2002, s.199 -200.

<sup>148</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.49.

<sup>149</sup> Vuorio 1955 s.323 ja Sipilä 1980, s.149 – 150.

<sup>150</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

<sup>151</sup> Aurejärvi 1976, s.139-144.

<sup>152</sup> Paanetoja 1993, s.110.

<sup>153</sup> Kaisto – Kallio 2011, s.44.

<sup>154</sup> Paanetoja 1993, s.115 – 116.

Hallituksen esityksen mukaan direktio-tunnusmerkin olemassaolo on ”päätelty erilaisista työn tekemiseen liittyvistä tekijöistä, kuten esimerkiksi käytetystä palkkaustavasta, kulujen korvaamisesta, työnteon paikasta ja omien tai työnantaja työvälineiden käyttämisestä.”<sup>155</sup> Oikeuskäytännössä on katsottu, että pelkkä provisiopalkka viittaa yrittäjänä toimimiseen<sup>156</sup>, sekä muu kuin aikapalkka indikoi direktio-oikeuden puuttumista. Myös työstä aiheutuneiden kulujen korvaus puhuu johto- ja valvontaoikeuden puolesta.<sup>157</sup> Myynti- ja edustajatyössä on katsottu, että direktio täyttyy, jos heille on määrätty myyntipiiri- ja tavoite,<sup>158</sup> sekä annettu asiakasluettelo valmiina.<sup>159</sup> Työntekijöille annettu koulutus puoltaa direktiota.<sup>160</sup> Jos myyntiä harjoittavan henkilön tai edustajan tulee raportoida työstään viikoittain, on sen katsottu puhuvan direktion puolesta. Sen sijaan pelkkä tilausten toimittaminen ei ole oikeuskäytännössä riittänyt tunnusmerkin täyttymiseen.<sup>161</sup> On katsottu, että direktio-oikeus ei toteudu, jos mahdollisuus valvontaan tapahtuu vain asiakkaiden reklamaatioiden vuoksi. Kaikissa tilanteissa ei näin kuitenkaan ole.<sup>162</sup> Työsuhdetta ei estä se, että työtä tehdään useammalle työnantajalle. Tällainen tilanne voi olla käsillä esimerkiksi osa-aikatyötä tekevilla tai henkilöillä, jotka kokopäivätyön lisäksi tekevät iltatyötä tai viikonlopputyötä.<sup>163</sup> Näissä tilanteissa direktion havaitseminen voi olla vaikeampaa.<sup>164</sup> Oikeuskäytännössä huomiota on kiinnitetty henkilön oikeuteen ja mahdollisuuteen työskennellä muille sekä tosiasialliseen tilanteeseen työskenteleekö hän vain yhdelle. Työnteon rajoittamisesta muille tulee sopia erikseen, jos työtä tehdään muualla, kuin samassa tilassa yhden työnantajan kanssa.<sup>165</sup> Edellä mainitut seikat ovat samankaltaisia, joita arvioidaan kokonaisharkinnassa. Kokonaisharkintaa käydään tarkemmin läpi jäljempänä.

Työnantajan ei itse tarvitse käyttää direktio-oikeuttaan, vaan sen voi siirtää toiselle. Esimerkiksi työvoiman vuokrauksessa vuokralleantaja toimii edelleen työnantajana, mutta se kenelle työtä tehdään, käyttää direktio-oikeutta.<sup>166</sup>

---

<sup>155</sup> HE 157/2000 vp, s.57 ja *Kaisto – Kallio* 2011, s.53.

<sup>156</sup> *Paanetoja* 1993, s.22.

<sup>157</sup> *Paanetoja* 1993, s.39-40.

<sup>158</sup> *Paanetoja* 1993, s.74.

<sup>159</sup> *Paanetoja* 1993, s.87.

<sup>160</sup> *Paanetoja* 1993, s.75.

<sup>161</sup> *Paanetoja* 1993, s.90 – 91.

<sup>162</sup> *Paanetoja* 1993, s.122.

<sup>163</sup> *Paanetoja* 1993, s.47.

<sup>164</sup> *Sipilä* 1938, s.159.

<sup>165</sup> *Paanetoja* 1993, s.48.

<sup>166</sup> *Paanetoja* 1993, s.94-99.

Direktio-oikeuden toinen ääripääkysymys on, mihin työnantajan määräysvalta ulottuu. Esimerkiksi työnantaja ei voi direktio-oikeuden nojalla velvoittaa työntekijää menettelemään lain tai hyvän tavan vastaisesti taikka puuttua työntekijän henkilökohtaiseen vapauteen perusoikeuksia loukkaavalla tavalla. Direktio-oikeuden käyttö rajautuu työaikaan. Esimerkiksi, jos työntekijä saa poistua työpaikalta tauon aikana eli tauko ei ole työaikaa, ei työnantaja voi silloin harjoittaa johto- ja valvontaoikeutta.<sup>167</sup> Mitä tahansa työnantaja ei voi määrätä työntekijää tekemään, mutta tämä on laaja kysymys, johon emme paneudu tässä tutkimuksessa.

Alustatyön erikoispiirteenä on, että johtoa ja valvontaa harjoitetaan ainakin osaksi alustan kautta. Alustoilla on toisistaan poikkeavia ominaisuuksia, jotka mahdollistavat eritasoisen valvonnan. Tärkeänä kysymyksenä ruokalähettejä koskevassa oikeuskäytännössä nousi myös se, mikä vaikutus sillä on, että työsopimukseen ei ole sisällytetty direktiota. Saako silloin työnantaja käyttää valvontaoikeutta, kun alustan välityksellä siihen on mahdollisuus? Tätäkin kysymystä käsitellään syvällisemmin luvussa kolme.

#### 2.2.6. Liitännäistunnusmerkit

TSL 1:1.3 §:n mukaan lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. Näitä on kutsuttu liitännäistunnusmerkeiksi.<sup>168</sup> Se, että työ tehdään työnantajan toimitilojen ulkopuolella, ei sulje pois työnantajan mahdollisuutta direktio-oikeuden käyttöön. Tällaisesta työstä voidaan mainita esimerkkeinä myyntimiehet ja työntekijän kotona tehtävä etätyö. Yleensä työn tehdään työnantajan työvälineillä ja koneilla, mutta tästä voidaan sopia toisin, eikä tämä yksistään poista työsuhdetta. Jos omat työvälineet luovat yrittäjälle tyypillisen taloudellisen riskin, voi omien työvälineiden käyttö olla yrittäjyyden puolesta puhuva seikka, joka otetaan huomioon kokonaisarvioinnissa.<sup>169</sup>

Ruokalähettejä koskevassa oikeuskäytännössä ei ole suoraan otettu kantaa liitännäistunnusmerkkeihin, mutta omien työvälineiden käyttöä arvioitiin kokonaisharkinnassa.

#### 2.2.7. Kokonaisharkinta

Yksittäiset tunnusmerkit voivat täytyä riippumatta siitä, tehdäänkö työtä työsuhhteessa vai ei, ja tällöin kaikkia asiassa esiin tulleita tosiseikkoja täytyy arvioida kokonaisuutena.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> Koskinen 2011, s.6.

<sup>168</sup> Tiitinen – Kröger 2001, s.5.

<sup>169</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.29-31.

<sup>170</sup> Paanetoja 2013, s.29.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan 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. Tämä lisäys on tullut voimaan 1.7.2023. Lisäys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan ja selvitykseen työnmurroksesta.<sup>171</sup> Kokonaisharkinnasta voidaan käyttää synonyymina termiä kokonaisarvio. Kahdessa ruokalähetissä koskevassa tapauksessa käytettiin kokonaisharkintaa, jossa toisessa sovellettiin 1.7.2023 voimaan tullutta TSL:n pykälää.

Kokonaisharkinta ei ole uutta. Käytännössä jo ennen vuoden 2023 lainsäädännönmuutosta käytössä oli kokonaisarviointi, koska jo vuoden 2000 hallituksen esityksen mukaan työntekosuhteen oikeudellista luonnetta joudutaan epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa arvioimaan kokonaisharkinnalla. Vuoden 2000 hallituksen esityksessä on kokonaisharkinnan osalta todettu, että tällöin on otettava huomioon sopimusehdoista ja sopimuksen nimestä ilmenevän sopijapuolten tarkoituksen lisäksi myös ja erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet.<sup>172</sup> Lisäksi kokonaisarviota on käsitelty kirjallisuudessa jo 1900-luvulla.<sup>173</sup>

Kokonaisharkinta tulee käytettäväksi tulkinnanvaraisissa tilanteissa, jolloin harkinta on kaksivaiheista. Vuoden 2022 hallituksen esityksessä on selvästi sanottu, että jos kaikkien yksittäisten tunnusmerkkien täytyminen on selvää, tarvetta kokonaisharkinnalle ei ole, kun taas jos tunnusmerkit eivät täyty kyseisessä oikeussuhteessa, oikeussuhteen luonne ei ratkea kokonaisharkinnalla. Näin ollen jos tunnusmerkkitarkastelun jälkeen työnsuorittajan asema jää epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi, oikeussuhteen luonnetta olisi arvioitava kokonaisharkinnalla. Hallituksen esityksessä on vielä erikseen korostettu, että kokonaisharkinnassa ei olisi kysymys yksittäisen työsuhteen tunnusmerkin täyttymisen arvioimisesta kokonaisharkinnalla, vaan työntekijäaseman määrittämisestä kaikki olosuhteessa vallitsevat seikat huomioon ottavalla arvioinnilla.<sup>174</sup> Myös Paanetojan mukaan kokonaisharkinta on kaksivaiheista ja voi ajoittua vasta yksittäisten tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen.<sup>175</sup> Sarkko ja sen jälkeen Kaisto – Kallio ovat esittäneet toisenlaisen järjestyksen kokonaisharkinnassa. Heidän mukaansa on mahdollista ensimmäisenä tehdä kokonaisarvio, jonka jälkeen voidaan argumentoida tunnusmerkin puuttumista.<sup>176</sup>

---

<sup>171</sup> HE 215/2022, s.3.

<sup>172</sup> HE 157/2000 vp, s. 57.

<sup>173</sup> Ks. esim. Sarkko 1980.

<sup>174</sup> HE 215/2022, s.28.

<sup>175</sup> Ks. esim. Paanetoja 2022, s.4.

<sup>176</sup> Sarkko 1980, s.32-33 ja Kaisto – Kallio 2011, s.71.

Hallituksen esityksen mukaan kokonaisharkinnassa olisi otettava huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Esityksen mukaan arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säätäminen tyhjentävällä luettelolla ei ole mahdollista, vaan lisäksi oikeussuhteen luonnetta koskevassa arvioinnissa voisi tulla huomioon otettavaksi muita sellaisia yksittäisiä seikkoja, joilla on vaikutusta osapuolten asemaan kyseisessä työntekosuhteessa. Olennaista olisi sen arviointi, tehdäänkö työtä epäitsenäisessä vai itsenäisessä asemassa suhteessa työn teettäjään.<sup>177</sup> Lisäyksen tarkoituksena on ollut ennen kaikkea auttaa ratkaisemaan työntekijän ja yrittäjän välistä rajapintaa.<sup>178</sup>

Hallituksen esityksen mukaan työsuhteen ehtojen vaikutuksen arvioinnissa merkitystä olisi muun muassa sillä, minkälaisin ehdoin työ on sovittu tehtäväksi, kuten mitä on sovittu tehtävien kokonaisuudesta ja/tai yksittäisistä työtehtävistä, osapuolten vastuista, oikeuksista, velvollisuuksista ja päätösvallasta tehtävien suorittamisessa, vastaavatko tehtävät muiden samalle työn teettäjällä työtä tekevien tehtäviä vai liittykö niihin joitakin sellaisia erityispiirteitä, jotka vaikuttavat oikeussuhteen arviointiin. Työnteon olosuhteiden osalta hallituksen esityksessä on todettu sen käsitteenä olevan laaja ja osin vaikeasti määriteltävissä oleva asia, sillä kutakin työntekoa koskevat olosuhteet ovat yksilöllisiä ja tapauskohtaisia sekä jossakin määrin myös toimialan luonteeseen liittyviä. Sillä kuitenkin tarkoitetaan toiminnan laatua tai työskentelyolosuhteita määrittäviä seikkoja, jotka osoittavat työnsuorittajan epäitsenäistä tai itsenäistä asemaa oikeussuhteessa. Jos sopimuksen nimike poikkeaa siitä, miten ja minkälaisissa olosuhteissa työtä on sopimussuhteen aikana tehty, sopimuksen nimikkeestä johdettu oikeussuhteen luonnetta koskeva tarkoitus sivuutetaan arvioinnissa.<sup>179</sup> Tiitisen mukaan kokonaisharkinnassa otetaan huomioon ”esimerkiksi työn suorittajan sosiaalinen ja taloudellinen asema, hänen aikaisempi ’työuransa’ (esimerkiksi onko henkilö aikaisemmin toiminut itsenäisenä ammatinharjoittajana vai yleensä työntekijänä), verojen ja sosiaalivakuutusmaksujen suoritustapa jne”.<sup>180</sup> Sarkon mukaan kokonaisarvioinnissa huomiota voidaan kiinnittää sellaisiin seikkoihin, jotka eivät välittömästi liity ”työsuhteen tunnusmerkistön tapaiseen muodollisjuridiseen määritelmään”.<sup>181</sup> Tiitisen ja Krögerin mukaan kokonaisharkinta on arvio siitä, tehdäänkö työtä ”sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin,

---

<sup>177</sup> HE 215/2022, s.16.

<sup>178</sup> HE 215/2022, s.27.

<sup>179</sup> HE 215/2022, s.28-29.

<sup>180</sup> *Tiitinen* 2005, s. 10.

<sup>181</sup> *Sarkko* 1980 s.32.

joiden perusteella työntekijän on katsottava työskentelevän epäitsenäisessä asemassa työnantajan johdon ja valvonnan alaisena”.<sup>182</sup>

Muina kokonaisharkintaan vaikuttavina seikkoina hallituksen esityksessä on mainittu työn johto ja -valvontaoikeuden käyttö. Erikseen on todettu, että valvontaan käytetyillä välineillä ei ole oikeussuhteen kannalta merkitystä. Hallituksen esityksessä on todettu johto- ja valvontaoikeuden arvioinnin vaikeus. Työn johtamista ja valvontaa tapahtuu myös yrittäjäasemassa. Lisäksi tämän oikeuden tosiasiallista käyttöä ei edes edellytetä työsuhteisessa työssä, vaan riittää, että työnantajalla on mahdollisuus tähän.<sup>183</sup>

Työntekijän tosiasialliseen asemaan vaikuttavina seikkoina voidaan lisäksi ottaa huomioon oikeuskirjallisuudessa yrittäjän tunnusmerkkeihin viitatuilla seikoilla. Hallituksen esityksessä esimerkkeinä tällaisista muodollisista tosiseikoista on mainittu yhtiön tai toiminimen perustaminen, työnsuorittajan ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin, yrittäjän eläkevakuutuksen ottaminen, arvonlisäveron periminen. Hallituksen esityksessä on kuitenkin myös painotettu, että edellä mainituille seikoille voidaan antaa merkitystä kokonaisharkinnassa vain, jos aineelliset tosiseikat osoittavat toiminnan harjoittamista omaan lukuun.<sup>184</sup>

## 2.3. Yrittäjä

Lainsäädännössä ei ole määritelty itsenäisen yrittäjän käsitettä. Kuitenkin oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa on luotu itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä arvioitaessa työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välistä rajanvetoa.<sup>185</sup> Kuitenkin näihin ”tunnusmerkkeihin” tulee suhtautua varauksella, sillä niin kuin on jo edellä sanottu, lainsäädännössä ei ole määritelty itsenäisen yrittäjän käsitettä. Näin ollen voidaan mielestäni puhua enemmänkin työsuhdetta vastaan puhuvista seikoista, yrittäjän ominaispiirteistä.

Oikeuskirjallisuudessa puhutaan yrittäjän aineellisista ja muodollisista tunnusmerkeistä.<sup>186</sup> Paanetojan mukaan ”aineellisilla tunnusmerkeillä tarkoitetaan työn suorittamisen konkreettista tapaa, työstä maksettavaa korvausta, toimeksiantojen määrää ja työn teettäjän ohjausoikeutta.” Esimerkkeinä muodollisista tunnusmerkeistä hän mainitsee ilmoittautumisen ennakkoperintärekisteriin, yrittäjäeläkevakuutuksen ottamisen sekä

---

<sup>182</sup> *Tiitinen – Kröger* 2002, s. 16.

<sup>183</sup> HE 215/2022, s.29.

<sup>184</sup> HE 215/2022, s.29.

<sup>185</sup> *Paanetoja* 2023, s.37.

<sup>186</sup> Ks. esim. *Paanetoja* 2023, s.37.

kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoituksen tekemisen. Myös elinkeinolupa, kaupparekisteri-ilmoitus, ennakkoperintärekisteriin ilmoittautuminen ja yrittäjävakuutuksen ottaminen ovat yrittäjälle ominaisia seikkoja.<sup>187</sup> Ratkaisevina kriteereinä yrittäjyydelle on pidetty ansiotarkoitusta, taloudellisen riskin olemassaoloa sekä toiminnan laajuutta, yleisyyttä, julkisuutta ja itsenäisyyttä.<sup>188</sup> Aineellisia tunnusmerkkejä on pidetty keskeisemmässä asemassa kuin muodollisia tunnusmerkkejä.<sup>189</sup> Tämä johtunee siitä seikasta, että työntekijän tunnusmerkkien arvioinnissa tulee ottaa huomioon tosiasialliset työntekosuhteet.

Yrittäjän tunnusmerkkejä on käsitelty hieman ruokalähettejä koskevissa tapauksissa, mutta ne eivät ole olleet ratkaisevassa roolissa työoikeudellista asemaa määritettäessä, vaikka Foodora ja Wolt ovatkin näihin vedonneet yrittäjyyden puolesta puhuvina seikkoina.

## 3. Ruokalähetien työoikeudellinen asema Suomessa

### 3.1. Ruokalähettejä koskeva oikeuskäytäntö Suomessa

#### 3.1.2. Foodoraa koskevat vakuutusoikeuden päätökset 2205:2022 ja 1802:2022

Vakuutusoikeuden päätöksessä 2205:2022 oli kyse siitä, sovelletaanko vakuutusyhtiön vakuuttaman ruokalähetin työhön työtaturma- ja ammattitautilakia. Työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 8 §:n 1 kohdan mukaan kyseistä lakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työtä työsopimuslaissa tarkoitettussa työsuhteessa. Päätös on annettu 21.5.2024.<sup>190</sup> Vakuutusoikeuden ratkaisu 1802:2022 koski sitä, tuliko ruokalähettiin soveltaa työntekijän eläkelakia vai yrittäjän eläkelakia. Työntekijän eläkelain (395/2006) 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on työsuhteensa perusteella oikeus eläketurvaan. Työntekijän eläkelain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työsuhteella tarkoitetaan työsopimuslain mukaiseen työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta. Yrittäjän eläkelain (1272/2006) 1 §:n 3 momentin mukaan yrittäjän on järjestettävä eläketurvansa eläkekassassa. Yrittäjän eläkelain 3 §:n mukaan yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. Tämä päätös on annettu 14.6.2024. Vakuutusoikeuden tiedotteiden mukaan molemmissa tapauksissa oli kyse Delivery Hero Finland Logistics Oy:n eli Foodoran ruokaläheteistä.<sup>191</sup> Molemmissa tapauksissa on sovellettu

---

<sup>187</sup> *Paanetoja* 2023, s.37 – 38.

<sup>188</sup> *Koskinen* 2016, s.2.

<sup>189</sup> *Sinkkonen* 2024, s.159.

<sup>190</sup> Vakuutusoikeuden päätös 2205:2022.

<sup>191</sup> Vakuutusoikeuden tiedotteet, 24.6.2024 ja 25.6.2024.

30.6.2023 saakka voimassa ollut työsopimuslain 1 luvun 1 §:ää (55/2001). Tällöin pykälässä ei ollut mainintaa kokonaisharkinnasta.

Vakuutusoikeuden tapauksessa 2205:2022 vakuutusyhtiö oli pyytänyt Tapaturmavakuutuskeskukselta ratkaisua siitä, täytyvätkö ruokalähetin työssä työsuhteen tunnusmerkit ja sovelletaanko näin ollen vakuutusyhtiön vakuuttamien ruokalähetin työhön työtapaturma- ja ammattitautilakia. Tapaturmavakuutuskeskus sekä myöhemmin tapaturmasioiden muutoksenhakulautakunnalta katsoi, että ruokalähetin oli työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa Foodoraan. Vakuutusoikeuden tapauksessa 1802:2022 ruokalähetin oli kysynyt eläkemaksusta Eläketurvakeskukselta, joka katsoi päätöksessään samoin kuin työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta, että ruokalähetin oli työsuhteessa yhtiöön.

Molemmissa tapauksissa Foodora haki muutosta päätöksiin ja vaati vakuutusoikeutta vahvistamaan, että ruokalähetin oli toimeksiantosuhteessa Foodoraan. Päätöksessä 2205:2022 vakuutusoikeus kumosi äänestysratkaisussa 6-4 muutoksenhakulautakunnan päätöksen katsoen, että kyse ei ollut työsuhteesta. Sen sijaan päätöksessä 1802:2022 vakuutusoikeus katsoi äänestysratkaisussa 11-1, että ruokalähetin oli työntekijä.

Molemmissa Foodoran ruokalähetinjä koskeissa vakuutusoikeuden päätöksissä katsottiin, että Foodora on käyttänyt johto- ja valvontaoikeutta alustan kautta. Perustelut olivat yhdenmukaiset tämän osalta molemmissa tapauksissa. Vakuutusoikeus totesi, että käytännössä Foodora seurasi sovelluksen avulla lähetin aktiivisuutta ja toimintaa työssä sekä työn laatua, ja myös palkkion maksaminen perustui sopimuksen mukaan valvontaan siitä, että toimeksiannot oli suoritettu Foodoran hyväksymällä tavalla. Näin ollen työsuhteen tunnusmerkki täyttyi työnantajan direktio-oikeuden osalta. Vakuutusoikeus antoi painoarvoa alustan Batch-järjestelmälle. Järjestelmän perusteella kuljettajille on tarjottu aikaikkunoita sekä toimeksiantoja ja näin alusta on rajoittanut Batch-järjestelmän kautta sitä, milloin ruokalähetin voivat tehdä töitä. Batch-järjestelmän kautta lähetin ovat saaneet myös sanktioita, jos he eivät ole tulleet paikalle. Foodora on voinut lisäksi valvoa lähetin työtä ravintoloiden ja asiakkaiden palautteiden sekä reklamaatioiden avulla. Vakuutusoikeuden mukaan Foodora käytännössä määräsi alustan välityksellä, missä ja milloin työ tulee suorittaa ja näin ollen konkreettisesti johti lähetin työtä alustan välityksellä. Vakuutusoikeus katsoi näytetyksi, että Foodora on antanut ohjeita ruokalähetille koskien koronavallisuutta, lähetin käyttäytymistä suhteessa

ravintolakumppaneihin ja asiakkaisiin sekä asiakastietojen käyttämistä.<sup>192</sup> Työneuvoston lausunnosta TN 1482-20 ilmenee, että aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuksella on tullut ilmi, että Foodora on antanut läheteille kirjallisen ohjeistuksen, jonka perusteella työ tulee tehdä.<sup>193</sup> Vakuutusosoikeuden päätöksessä 1802:2022 painoarvoa annettiin konkreettisille toimille. Vakuutusosoikeus totesi, että Foodoralla on ollut mahdollisuus seurata sen hallinnoiman alustan kautta tilauksen kulkua eli sitä, miten ruoan kotiinkuljetus eli ruokalähetin työsuoritus etenee. Lisäksi jos toimituksen osalta on ilmennyt poikkeustilanteita, Foodora on voinut reagoida niihin tilauksen seurannan avulla. Näin ollen työnantajalla on ollut oikeus ja mahdollisuus alustan kautta ja myös mahdollisten reklamaatioiden avulla seurata työsuoritusta sekä ryhtyä konkreettisiin toimiin työn johtamiseksi ja valvomiseksi.<sup>194</sup> Kumpikaan vakuutusosoikeuden ratkaisu ei kerro selvästi, onko arvioitaessa työnantajan direktio-oikeuden toteutumista pidetty merkityksellisenä sitä, että Foodoralla on ollut fyysistä henkilökuntaa antamassa ohjeita, eikä ohjeistusta ja valvontaa ole harjoitettu pelkästään alustan kautta. Alustan toimintaa ja sen kautta harjoitettavaa johtoa ja valvontaa on käsitelty perusteluissa suhteellisen paljon, joten voidaan olettaa, että direktion täyttymiseen eivät ole vaikuttaneet konkreettiset henkilöt.

Vakuutusosoikeus antoi painoarvoa alustan luomalle mahdollisuudelle johtoon ja valvontaan (jota myös tosiasiallisesti käytettiin), mutta Foodoralla on ollut myös oikeus johtoon ja valvontaan sopimuksen perusteella. Ruokalähetin ja Foodoran välisen sopimuksen mukaan lähettien tulee suorittaa toimeksiannot lakien ja määräysten sekä yleisten ohjeiden mukaan. Sopimuksen mukaan viikon toimeksiannoista sovitaan edeltävällä viikolla, mutta toimeksiantojen tarjoaminen lyhyemmällä varoitusajalla on myös mahdollista. Asian arviointiin ei nähtävästi ole vaikuttanut se, että läheteillä on ollut oikeus kieltäytyä toimeksiannoista.<sup>195</sup> Päätöksessä 1802:2022 vakuutusosoikeus lausui, että direktio-oikeuden toteutumisen kannalta ei ole merkitystä sillä, että lähetti on voinut valita milloin hän on käytettävissä, vaan sillä, onko Foodoralla ollut mahdollisuus vaikuttaa lähetin toimintaan silloin, kun hän on ollut käytettävissä.

Direktio-oikeuden osalta vakuutusosoikeus viittasi hallituksen esitykseen tunnusmerkkiä arvioidessaan ja totesi samalla, että johto ja valvonta tunnusmerkkiä ei käytännössä ole arvioitu

---

<sup>192</sup> Molemmissa vakuutusosoikeuden päätöksissä 2205:2022 ja 1802:2022 perustellaan direktio-oikeuden toteutumista Batch-järjestelmällä.

<sup>193</sup> Vakuutusosoikeuden päätös, 1802:2022.

<sup>194</sup> Vakuutusosoikeuden päätös, 1802:2022.

<sup>195</sup> Vakuutusosoikeuden päätös 2205:2022.

sanojen suppeassa tai teknisessä merkityksessä.<sup>196</sup> Vakuutusoikeuden ratkaisut vaikuttavat olevan samassa linjassa aikaisemman oikeuskirjallisuuden ja -käytännön kanssa koskien työnantajan direktio-oikeutta, sillä painoarvoa on selkeästi annettu sille, että alusta luo mahdollisuuden valvoa ja johtaa työtä. Lisäksi alustayhtiön ja ruokalähetin välisessä sopimuksessa on ehto, joka velvoittaa ruokalähetin noudattamaan yhtiön antamia ohjeita, mikä lisää perusteita johdon ja valvonnan toteutumiselle. Vakuutusoikeuden perustelut olivat tämän osalta yhtenevät molemmissa tapauksissa ja se katsoi, että työnantajan johto- ja valvontaoikeus toteutui.

Vakuutusoikeus päätyi erilaisiin lopputuloksiin arvioidessaan henkilökohtaista sitoutumista työhön. Päätöksessä 2205:2022 vakuutusoikeus katsoi näytetyksi, ettei sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle ollut asetettu mitään ehtoja, minkä johdosta vakuutusoikeus totesi, että henkilökohtaisen suorituksen tunnusmerkki ei ollut täyttynyt. Foodoran ja ruokalähetin palvelusopimuksen mukaan toimeksiannon siirtäminen kolmannelle oli ollut sallittua. Vakuutusoikeus katsoi näytetyksi, ettei sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle ollut asetettu mitään ehtoja. Foodoran mukaan jos sijaisen tai alihankkijan käytölle olisi vaadittu Foodoran suostumus tai lupa, olisi siitä tullut sopia lähetin ja yhtiön välisessä sopimuksessa. Näin ei kuitenkaan ollut tehty ja vakuutusoikeus totesi, että henkilökohtaisen suorituksen tunnusmerkki ei täyttynyt.<sup>197</sup>

Päätöksessä 1802:2022 vakuutusoikeus katsoi, että henkilökohtaisen suorituksen tunnusmerkistö täyttyi ruokalähetin kohdalla, koska kirjallisen sopimuksen perusteella sijaisen käyttäminen on edellyttänyt sopimista asiasta etukäteen yrityksen kanssa ja ruokalähetti on tosiasiallisesti tehnyt kuljetustoimeksiantonsa itse eikä käyttänyt sijaista. Lähetillä oli sopimuksen mukaan oikeus väliaikaisesti vaihtaa toimeksiantoja suorittavaa osapuolta tai käyttää alihankintaa, kunhan siitä oli sovittu kirjallisesti etukäteen. Foodora kuitenkin totesi, että etukäteistä kirjallista sopimusta sijaisen käytöstä ei ollut käytännössä edellytetty, mutta vakuutusoikeuden mukaan tällä ei ollut merkitystä, koska sijaista ei oltu tosiasiallisesti käytetty.

Verrattaessa näitä kahta Foodoraa koskevaa päätöstä, löytyy päätöksen erilaiselle lopputulokselle selkeä syy: sopimusehto. Ero sopimusehdoissa on siinä, että toisessa sopimusedossa on vaadittu etukäteinen ilmoitus ja työnantajan suostumus sijaisen käytölle, kun taas toisessa sijaista on saanut käyttää ilman ehtoja. Päätökset vastaavat lainsäädäntöä, sillä

---

<sup>196</sup> Vakuutusoikeuden päätös 2205:2022.

<sup>197</sup> Vakuutusoikeuden päätös 2205:2022.

työsopimuslain mukaan työ tulee tehdä henkilökohtaisesti, mutta tämä ei kuitenkaan estä sitä, etteikö sijaisen käytöstä voitaisi sopia.<sup>198</sup> Vakuutusosoikeus ei antanut painoarvoa sille, että Foodora on käytännössä saattanut toimia erilalla muiden lähettien kanssa ja muokannut sittemmin kyseistä sopimusehtoa siten, että myös kirjallisen sopimuksen mukaan sijaisen tai alihankkijan käyttö ei vaadi etukäteistä suostumusta yritykseltä.<sup>199</sup> Tämä voidaan nähdä ristiriitaisena oikeuskirjallisuudessa esitetyn kanssa, sillä tunnusmerkkien toteutumista tulisi arvioida työsopimuslain mukaan tosiasiallisten olosuhteiden perusteella.

Olellainen kysymys arvioitaessa työnteon henkilökohtaisuuden toteutumista ruokalähettiläiden työssä on, voiko velvollisuudesta vapautua, jos toinen henkilö suorittaa työn? Tämä kysymys tulee ratkaista, jotta työnteon henkilökohtaisuuden -tunnusmerkkiä voitaisiin arvioida johdonmukaisesti. Tunnusmerkki olisi tullut määritellä paremmin jo hallituksen esityksessä, sillä nyt siitä on vain maininta. Tulevaisuudessa tulkintaongelman voisi ratkaista ennakkoratkaisussa oleva kannanotto siitä, miten sopimus sijaisen käytöstä vaikuttaa tämän tunnusmerkin arviointiin. Velvoiteoikeuden yleisten oppien näkökulmasta henkilön sitoutuessa työhön, on hänellä henkilökohtainen työntekovelvoite. Kaisto ja Kallio ovat arvioineet, että työnteon henkilökohtaisuuden kriteeri ei täyty, jos velvoittautumisessa on vapautumisehto. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1972 II 12 Korkein oikeus arvioi, että koska maanviljelijä ei ollut henkilökohtaisesti velvoitettu osallistumaan ajotyöhön, hän ei ollut työsuhteessa. Arvioinnissaan Kaisto ja Kallio ovat ottaneet huomioon näkökulman, mikä vaikutus on sillä, että henkilö on velvoittautunut huolehtimaan joidenkin tehtävien toteutumisesta. Esimerkiksi tapauksessa 1970 II 29 arvioitiin, että kyse ei ole työsuhteesta, kun henkilön tuli sopimuksen mukaan ”vapaasti itse ottamallaan ja palkkaamallaan henkilökunnalla hoitaa ravintolassa olleita eteisvaatenaualakoita.” Tässä kohtaa Kaisto ja Kallio ovat nostaneet esiin kysymyksen, mikä merkitys puolestaan on sillä, että viimekädessä vastuu tehtävien hoitamisesta on sopimukseen velvoittautuneella, jos hän ei saa itselleen henkilökuntaa. Tämän huolehtimisvelvoitteen osalta lopputulema on sama kuin vapautumisehdossa, eli kummassakaan tapauksessa kyse ei ole henkilökohtaisesta sitoutumisesta työhön.<sup>200</sup> Tämän perusteella voidaan todeta, että vakuutusosoikeuden tulkintalinja siitä, että sopimusehto sijaisen käytöstä poistaa henkilökohtaisen sitoutumisen työntekoon, vastaa oikeuskirjallisuudessa esitettyä.

---

<sup>198</sup> *Paanetoja* 2023, s.35 – 36.

<sup>199</sup> Vakuutusosoikeuden päätös 1802:2022.

<sup>200</sup> Ks. *Kaisto – Kallio* 2011, s.35 – 39.

Vakuutusoikeus ei tehnyt kummassakaan päätöksessään kokonaisarviota. Vakuutusoikeus katsoi päätöksessään 2205:2022, että kokonaisarviota ei ollut tarpeen suorittaa, koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät toteutuneet. Päätöksessään 1802:2022 vakuutusoikeus tuli siihen tulokseen, että ruokalähetin kohdalla ei tullut vastaan selvästi ja merkittävästi yrittäjyyden puolesta puhuvia tosiseikkoja, jonka vuoksi kokonaisarviointia ei tehty. Se totesi, että ruokalähetin työvälineiden osalta ei tullut esiin ”erityistä taloudellista sitoutumista toimintaan, joka voitaisiin katsoa yrittäjän riskiksi.” Vakuutusoikeus huomautti myös, että ”pelkkä henkilökohtainen työpanos ei viittaa yrittäjäriskiin.” Arvioinnissa otettiin kantaa siihen, että ruokalähetti ei ole ollut vastuussa työn lopputuloksesta. Vakuutusoikeuden mukaan vapaus valita oma työaika sekä mahdollisuus toimia useammassa työssä ei ole pelkälle yrittäjälle ominaista, näin voidaan toimia myös esimerkiksi osa-aikatöissä. Muodollisten seikkojen osalta vakuutusoikeus totesi, että yritystoimintaa voidaan harjoittaa eri muodoissa, mutta se, että lähetti ei ole ilmoittanut itseään viranomaisrekisteriin, puhuu sen puolesta, että ainakaan tietyssä muodossa ei ole ollut tarkoitus harjoittaa yritystoimintaa.

Vakuutusoikeuden päätöksien lopputulos on eri. Päätöksen 1802:2022 mukaan ruokalähetti oli työsuhteessa, kun taas päätöksen 2205:2022 mukaan ruokalähetti ei ollut työsuhteessa, sillä päätöksessä 2205:2022 kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät toteutuneet, koska ruokalähetti ei ollut sidottu henkilökohtaisesti työntekemiseen.

### 3.1.3. Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta antoi 20.11.2024 päätöksen, joka koski Delivery Hero Finland Logistics Oy:n eli Foodoran ruokalähettiä. Asiassa oli kyse siitä, tuliko ruokalähettiin soveltaa työntekijän eläkelakia vai yrittäjän eläkelakia.<sup>201</sup> Kysymys on sama, mitä käsiteltiin edellä vakuutusoikeuden päätöksessä 1802:2022. Eläketurvakeskus oli katsonut asiassa, että ruokalähetti oli työsuhteessa Foodoraan. Foodora vaati muutoksenhakulautakunnalta päätöksen kumoamista, sillä sen mukaan kyseessä oli toimeksiantosuhde. Muutoksenhakulautakunta piti voimassa eläketurvakeskuksen päätöksen. Kyseessä on äänestysratkaisu 5-1.<sup>202</sup>

Tässä tapauksessa olevan lähetin ja Foodoran välillä oli tehty neljä työsopimusta. Kahdessa viimeisimmässä sopimuksessa ulkopuolisen avun käyttämisestä oli sovittu kohdassa 2.2. Kahdessa ensimmäisessä sopimuksessa oli ollut myös maininta tästä, mutta se ei ole ollut yhtä

---

<sup>201</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

<sup>202</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

yksityiskohtainen. Muutoksenhakulautakunnan mukaan oikeus käyttää sijaisia ja alihankkijoita ei poistanut henkilökohtaista sitoutumista. Lisäksi kahdessa ensimmäisessä sopimuksessa ei ollut mainintaa sijaisen tai alihankkijan käytöstä. Perusteluissaan se myös totesi, että lähetti on tehnyt työnsä tosiasiallisesti itse. Tulkintalinja eroaa edellä mainituista tuomioistuinten ratkaisukäytännöstä. Tätä päätelmää tukee se, että Foodoran vastineen mukaan sopimuksen ehto on mahdollistanut sijaisten ja alihankkijoiden käytön samalla tavalla kuin vakuutusoikeuden päätöksessä olevassa tapauksessa 2205:2022, jossa päädyttiin siihen, että kyseessä ei ole työsuhte. Muutoksenhakulautakunta kuitenkin totesi silti, että tapauksien tosiseikastot eroavat toisistaan, jonka vuoksi vakuutusoikeuden ratkaisua ei tule huomioida.<sup>203</sup> Tosiseikastojen eroavaisuuksille ei esitetä perusteluja, jonka vuoksi päätöksen oikeellisuudesta herää kysymyksiä. Nähdäkseni sopimusehto on ollut sama molemmissa tapauksissa eli sijaista saa käyttää ilman työnantajan erillistä suostumusta, jolloin kysymykseksi nousee, miksi sitä on arvioitu erilaisilla. Tähän ei ole löydettävissä selkeää vastausta. Nähdäkseni muutoksenhakulautakunta on noudattanut omaa tulkintalinjaansa, mutta ongelma on se, että tämä tulkintalinja on kumottu vakuutusoikeudessa<sup>204</sup>. Myös eriävän mielipiteen jättänyt jäsen on perustellut kantaansa sillä, että koska sopimuksen mukaan toimeksiannon siirtäminen kolmannelle on sallittua ilman ehtoja, ei hän ole sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä, viitaten vakuutusoikeuden ratkaisuihin.<sup>205</sup>

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu on tehty kokonaisharkinnan avulla. Se sovelsi TSL 1 §:n 1.7.2023 voimaan tullutta muutosta (329/2023). Tästä eri mieltä ollut jäsen antoi eriävän mielipiteen, sillä arvioitavana ollut toiminta on tapahtunut ennen 1.7.2023 ja uudessa pykälässä ei siirtymäsäännöstä ole. Nähdäkseni päätöksen lopputuloksen osalta tällä ei ole merkitystä, sillä uusi pykälä eroaa vain sen osalta, että siinä on mainittu kokonaisharkinta. Yrittäjyyden tunnusmerkeistä työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta arvioi muun muassa toiminnan yleisyyttä ja julkisuutta, joiden osalta lautakunta katsoi, että toiminta viittaa enemmän työsuhteeseen, sillä operointi tapahtuu yhtiön hallinnoimalla alustalla yhtiön lukuun. Muodollisille seikoille kuten Y-tunnukselle ja YEL-vakuutukselle lautakunta ei antanut painoarvoa.<sup>206</sup>

Tapauksessa myös pelkästään direktio-oikeutta arvioitiin kokonaisharkinnan avulla, mikä on ristiriidassa hallituksen esityksessä todetun kanssa, sillä sen mukaan kokonaisharkintaa ei tulisi

---

<sup>203</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

<sup>204</sup> Ks. vakuutusoikeuden päätös 2205:2022 ja valituksen kohteena oleva päätös.

<sup>205</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

<sup>206</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

käyttää yksittäisen tunnusmerkin arviointiin.<sup>207</sup> Muutoksenhakulautakunta totesi, että ”Foodoran toiminnassa on kyse alustavälitteisestä toiminnasta, jolloin tulee huomioida, että oikeus ja mahdollisuus työn johto- ja valvontaoikeuteen voi tapahtua alustan kautta ilman konkreettisia toimenpiteitä, kun alusta on työnantajan hallinnoima.” Tässä tapauksessa Foodora on seurannut kuljetuksen etenemistä ja toteutumista alustan kautta. Yhtiö voi reagoida tilanteisiin sekä alustan seurannan avulla että asiakaspalautteiden ja -reklamaatioiden kautta. Lautakunnan mukaan merkitystä ei ole sillä, että lähetti on saanut valita työaikansa itse, vaan sillä, onko direktio-oikeuteen ollut oikeus ja mahdollisuus silloin, kun lähetti on hoitanut toimeksiantoja. Foodora on antanut ohjeita ja opastanut alustan käyttöön, minkä lisäksi se on voinut alustan kautta määritellä missä ja milloin työtä tehdään sekä valvoa sitä. Oikeus ja mahdollisuus johtoon ja valvontaan on toteutunut. Muutoksenhakulautakunta katsoi, että lähetti oli tullut noudattaa yleisohjeita sekä palveluita ja palveluntarjoajaa koskevia toimintaohjeita. Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu noudattaa vakuutusosoikeuden linjaa direktio-oikeuden tunnusmerkin arvioinnin osalta.<sup>208</sup>

Foodoraa koskevia päätöksiä voidaan verrata kansainvälisesti ja todeta, että esimerkiksi Norjassa Foodora on suostunut luokittelemaan ruokalahettinsä työntekijöiksi. Foodoran työntekijät Norjassa ovat myös viiden viikon lakon jälkeen päässeet työehtosopimukseen työehtojensa parantamiseksi, erityisesti todellisen työajan palkkauksesta ja kalustokorvauksista.<sup>209</sup> Suomessa PAM ja ammattiosasto PAM Couriers Finland ovat neuvotelleet lähettien kollektiivisopimuksista Woltin kanssa, mutta neuvottelut keskeytyivät joulukuussa 2024.<sup>210</sup> Foodoran kanssa neuvotteluita ei ole käyty. Oikeuskäytäntö olisi erilaista, jos Suomessa olisi ruokalahettejä koskeva sitova työehtosopimus.

#### 3.1.4. Hallinto-oikeuden päätös 337/2024

Hallinto-oikeudessa oli kyse Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen (jäljempänä työsuojeluviranomainen) 1.11.2021 antaman päätöksen kumoamisesta. Asian pääkysymys koski työaikakirjanpitoa. Työsuojeluviranomaisen mukaan kirjanpidosta on käytävä ilmi joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja

---

<sup>207</sup> HE 215/2022, s.28.

<sup>208</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023. Vertaa ratkaisua vakuutusosoikeuden ratkaisuihin 1802:2022 ja 2205:2022.

<sup>209</sup> ILO Working paper 2021, s.16.

<sup>210</sup> PAM tiedote 19.12.2024: PAM keskeyttää neuvottelut Woltin kanssa – esitetty korvaustaso ei parantaisi ruokalahettien asemaa.

sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat.<sup>211</sup> Koska työaikalain (872/2019) 1 §:n 1 momentin mukaan kyseistä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, niin ensimmäisenä tulee ratkaistavaksi ruokalähettiläisten työoikeudellinen asema eli toteutuuko työsuhteen tunnusmerkit heidän työssään.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue pyysi asiassa lausuntoa työneuvostolta. Työsuojeluviranomainen katsoi samoin kuin työneuvosto<sup>212</sup>, että ruokalähettiläiset olivat työsuhteessa yritykseen Wolt Enterprises Oy (jäljempänä Wolt), jonka vuoksi ruokalähettiläisiin tuli soveltaa työaikalakia ja Wolt on velvollinen pitämään työaikakirjanpitoa. Työsuojeluviranomaisen mukaan kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät tapauksessa. Woltin mukaan sen ”toimintatapa ei olisi sen läheteille tarjoaman laaja-alaisen vapauden vuoksi toteutettavissa työsuhteisena työnä voimassa olevan työlainsäädännön puitteissa.”<sup>213</sup> Se valittiin päätöksestä Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen.

Hallinto-oikeudessa arvioitiin, täyttyvätkö tunnusmerkit työn tekemisestä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun sekä työn tekemisestä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Henkilökohtaista sitoutumista hallinto-oikeus arvioi samalla tavalla kuin vakuutusosoikeus Foodoraa koskeissa tapauksissa. Hallinto-oikeus katsoi, että ”lähettiläisten mahdollisuus käyttää sijaista tai alihankkijoita kuljetustoimeksiannon suorittamiseen ilmoittamalla tästä etukäteen yhtiölle ei sellaisenaan osoita, että yhtiön ja lähettiläisten välisessä sopimussuhteessa ei täytyisi edellytys työn tekemisestä henkilökohtaisesti yhtiön lukuun.”<sup>214</sup> Argumentin voidaan arvioida noudattavan oikeuskirjallisuudessa todettua ja laissa säädettyä, sillä sijaista ja avustajaa saa käyttää, jos siitä on sovittu erikseen työnantajan kanssa.<sup>215</sup> Nähtävästi etukäteisen ilmoituksen on arvioitu vastaavan työnantajan erillistä suostumusta. Tätä päätelmää tukee, että vakuutusosoikeus on tapauksessa 2205:2022 arvioinut henkilökohtaisuuden puuttuvan juuri sen takia, että sijaisen käytölle ei ole asetettu mitään ehtoja, esimerkiksi etukäteistä ilmoitusta tai työnantajan nimenomaista suostumusta.

Johto- ja valvontaoikeuden toteutumista hallinto-oikeus arvioi eri tavalla kuin vakuutusosoikeus ja katsoi, että tunnusmerkki ei täyty. Hallinto-oikeus ei antanut painoarvoa digitaalisen alustan luomalle mahdollisuudelle työn valvontaan ja johtoon, koska tätä mahdollisuutta ei

---

<sup>211</sup> Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös, ESAVI/23789/2021.

<sup>212</sup> Työneuvoston lausunto 1481-20.

<sup>213</sup> Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös, ESAVI/23789/2021.

<sup>214</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

<sup>215</sup> *Paanetoja* 2023, s.35 – 36.

tosiasiallisesti käytetty. Woltin mukaan se ei ole antanut ohjeita eikä ruokaläheteillä olisi ollut velvollisuutta niitä noudattaa palvelusopimuksen perusteella, mutta hallinto-oikeuden perusteluista ei selviä, kuinka paljon tätä seikkaa on arvioitu direktio-oikeuden toteutumisen yhteydessä. Niin kuin edellä on tullut ilmi, direktio voi olla monen tasoista, mutta katsotaan, että riittävää on työnantajan *mahdollisuus* käyttää direktio-oikeutta. Tällöin kysymykseksi nousee, mikä on riittävä taso ja mikä katsotaan mahdollisuudeksi direktio-oikeuden käyttöön. Erityisen ongelmallisen tunnusmerkistä tekee alustatyössä se, että alusta on se, minkä kautta työn johto- ja valvontaoikeutta voitaisiin suorittaa. Hallinto-oikeus katsoi Woltia koskevassa tapauksessa, että työnjohto- ja valvontaoikeus ei toteudu siitä huolimatta, että digitaalisen alustan kautta on teknisesti mahdollista johtaa ja valvoa lähettien työtä kunkin yksittäisen kuljetustyön aikana. Wolt ei ole alustan luomaa mahdollisuutta käyttänyt, vaan se on valvonut vain, että työ suoritetaan loppuun eli tilaaja saa ruoan elintarvikelainsäädännön edellyttämässä ajassa.<sup>216</sup> Käytännössä Wolt on saanut tiedon siitä, kun asiakas tilaa ruoan, kun sen valmistus aloitetaan ja lopetetaan ja kun ruoka siirtyy kuljettajalle ja lopulta asiakkaalle. Alustan kautta valvotaan, että yli tunnin kuljetuksessa olleita ruokia ei luovuteta asiakkaalle.<sup>217</sup> Työneuvosto on lausunnoissaan katsonut, että vain työsuorituksen tuloksen valvonta viittaa muuhun kuin työsuhteeseen.<sup>218</sup> Sen perusteella ratkaisu noudattaa opittua tulkintalinjaa.

Woltin alusta eroaa Foodoran käyttämästä alustasta. Työneuvoston lausunnosta selviää, että toisin kuin Foodoran, Woltin ruokalähettejä ei luokitella algoritmipohjaisesti eli sillä ei ole negatiivisia vaikutuksia, jos lähetti kieltäytyy toimeksiantoista.<sup>219</sup> Kuitenkin edellisviikolla lukumääräisesti eniten kuljetuksia tehneet lähetit saavat ilmoittaa yhtiölle seuraavan viikon aikataulupreferenssinsä hieman aikaisemmin kuin vähemmän kuljetuksia tehneet. Läheteille ei myöskään luoda algoritmien pohjalta arvosanaa, eikä tavanomainen asiakaspalaute vaikuta tarjottaviin toimeksiantoihin. Palvelusopimuksessa on kuitenkin ehto, jonka mukaan Wolt voi optimoidakseen ruoankuljetuspalvelun vapaasti valita kenelle tarjoaa toimeksiantoja.<sup>220</sup>

Hallinto-oikeus katsoi tulleen näytetyksi, että ruokalähettien työaika ei ole ennakolta määritelty, heidän ei ole pakko kirjautua alustalle eikä ottaa vastaan työtä. Kuljetuksien vähimmäis- tai enimmäismääriä ei ollut sovittu. Lähetit olivat täysin vapaita päättämään milloin he työskentelevät. He ovat voineet pysyä myös täysin passiivisina, vaikka olisivat kirjautuneina

---

<sup>216</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

<sup>217</sup> Työneuvoston lausunto TN 1481-20.

<sup>218</sup> *Koskinen 2007*, s.12. Tarkastelussa on otettu huomioon seuraavat työneuvoston lausunnot: TN 1029-77, TN 1057-79, TN 1077-80, TN 1125-82, TN 1135-83 ja TN 1249-89.

<sup>219</sup> Työneuvoston lausunto TN 1481-20.

<sup>220</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

alustalle. Woltilla ei ole ollut mahdollisuutta määrätä työn tekemisestä, työn ajankohdasta tai sen suorittamistavasta. Ruokalähetillä oli ollut mahdollisuus luopua toimeksiannosta kesken, joten käytännössä Woltilla ei ole ollut mahdollisuutta valvontaan myöskään kesken toimeksiannon.<sup>221</sup>

Niin oikeuskirjallisuudessa kuin -käytännössä on katsottu, että direktio -tunnusmerkin toteutumiseen riittää *mahdollisuus* johto- ja valvontaoikeuden käyttämiseen, jolloin Woltia koskevan tapauksen voidaan nähdä muuttavan oikeustilaa, sillä alusta luo mahdollisuuden direktio-oikeuden käytölle. Woltia koskevassa tapauksessa tätä alustan luomaa mahdollisuutta ei ole kuitenkaan otettu huomioon direktiota puoltavana seikkana. Woltin ylläpitämä alusta kuitenkin eroaa Foodoran alustasta sillä tavoin, että se ei luokittele lähettejä suoriutumisen perusteella, jolloin mahdollinen direktio on huomattavasti pienempää, mikä voi myös vaikuttaa tunnusmerkin toteutumisen arviointiin. Vakuutusosoikeuden ratkaisuisissa<sup>222</sup> on katsottu, että Foodoran alustan käyttämä Batch-järjestelmä puoltaa direktio-oikeuden olemassaoloa, sillä sen avulla harjoitetaan tosiasiallisesti johtoa ja valvontaa.

Toisaalta Woltin ja ruokalähetin väliseen palvelusopimukseen ei ole otettu ehtoa siitä, että Wolt voisi antaa ohjeita tai määräyksiä tai velvoittaa ruokalähetettä suorittamaan toimeksiantoja.<sup>223</sup> Jos katsotaan, että direktio-oikeus tulee sisällyttää työsopimukseen, on sen puuttuminen merkittävä seikka ja puhuu direktio-oikeuden puuttumisen puolesta. Olisikin tärkeä saada selkeä linjaus siitä, tuleeko direktio sisällyttää edes välipuheena sopimukseen, jotta se täyttää tunnusmerkin. Oikeustila sen suhteen on epäselvä, eikä hallinto-oikeuden päätöksen perusteluista selviä, mikä merkitys tälle tosiseikalle on lopputuloksen kannalta annettu. Hallinto-oikeuden perusteluista ei selviä, onko syy sille, että direktio-oikeus ei toteudu, siinä, miten alusta voi toimia, miten sitä on tosiasiallisesti käytetty vai sopimuksen ehdossa.

Direktio-oikeuden osalta huomiota tulee kiinnittää myös siihen, että Woltia koskeva ratkaisu on ainoa, jossa painoarvoa direktio-oikeuden puuttumisen puolesta on annettu sille, että lähetti saa päättää omat työaikansa. Muissa tapauksissa huomiota on kiinnitetty johto- ja valvontaoikeuden käyttöön silloin, kun lähetti on ilmoittanut olevansa käytettävissä. Niin kuin edellä on jo tuotu esiin, Woltia koskevan ratkaisun perusteluista ei käy ilmi, kuinka paljon

---

<sup>221</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024

<sup>222</sup> Vakuutusosoikeuden päätökset 1802:2022 ja 2205:2022.

<sup>223</sup> ”Sopimuksen mukaan läheteillä ei ole työntekovelvoitetta suhteessa Woltiin. Woltilla ei ole lähettien ja Woltin välisen palvelusopimuksen nojalla minkäänlaista juridista oikeutta, toimivaltaa tai keinoja velvoittaa lähettikumppaneita suorittamaan kuljetustehtäviä taikka antaa heille velvoittavia määräyksiä tai ohjeita.” Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

painoarvoa on annettu sopimusehdoille ja kuinka paljon alustan luomalle mahdollisuudelle valvontaan. Kuitenkin huomioitava asia on, että direktio-oikeus ulottuu vain työaikaan,<sup>224</sup> jolloin voidaan asettua vakuutusoikeuden ja työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan linjaan siitä, että merkitystä on sillä, onko valvontaan ja johtoon ollut oikeutta ja mahdollisuutta silloin, kun lähetti on ilmoittanut olevansa käytettävissä eli työajalla.

Wolt totesi valituksessaan, että ruokalähettien tekemän työn hyöty tulee myös ravintolalle ja ruoan tilaajille. Hallinto-oikeus ei kuitenkaan pitänyt tätä merkityksellisenä seikkana, vaan totesi, että työn tekeminen työnantajan lukuun -tunnusmerkki täytyy.<sup>225</sup> Myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työ sopimuslain soveltamisalaan ei vaikuta se, että työnantajan lukuun tehty työ koituu tosiasiaassa kolmannen tahon hyväksi.<sup>226</sup> Tämän tunnusmerkin osalta ratkaisu ei siis muuta oikeustilaa. Hallinto-oikeuden toteamusta tämän osalta voidaan pitää ennalta-arvattavana. Voidaan katsoa, että ”perinteisessäkin” työssä myös muut tahot hyötyvät työstä samalla tavalla. Käytetään esimerkkinä tarjoilijaa. Tarjoilija on riidattomasti työsuhteessa ravintolaan. Hänen työnsä koituu työnantajan eli ravintolan hyödyksi, sillä ilman tarjoilijaa ravintola ei voisi toimia, sillä asiakkaat eivät saisi ruokiaan. Kuitenkin myös asiakkaat hyötyvät tarjoilijasta, koska ilman tarjoilijaa, asiakkaat eivät voisi käyttää ravintolan palveluita ainakaan perinteisesti. Samalla tavalla ilman ruokalähetettä ruokaa ei voisi tilata ainakaan samalla tavalla kuin miten tällä hetkellä toimitaan.

Hallinto-oikeus käytti Woltia koskevaan päätöksen tekemiseen myös kokonaisharkintaa, missä otettiin huomioon tosiasialliset työskentelyolosuhteet, kuten ruokalähettien vapaus, palvelusopimuksen sanamuoto ja omat työskentelyvälineet. Pelkästään sen perusteella, että Wolt valvoo lopputulosta ja määrittelee palkkion suuruuden, ei oikeussuhteen tilaa voida muuttaa työsuhteeksi. Wolt perusteli valituksellaan ruokalähettien yrittäjyyttä laajalla vapaudella päättää työn vastaanottamisesta, suoritustavasta, ajankohdasta, määrästä ja organisoinnista. Woltin mukaan ruokalähettien palkkioissa on otettu huomioon yrittäjän eläke-, vakuutus- ja sosiaaliturvamaksut. Yrittäjyyden puolesta puhuu myös kulukorvausten ja poissaoloista aiheutuneiden kulujen korvaamatta jättäminen, yrittäjän riski sekä ruokalähettien omat työvälineet kuten kulkuneuvo. Myös hallinto-oikeus mainitsi nämä samat perusteet yrittäjyyden puolesta puhuvina seikkoina.<sup>227</sup> Kokonaisarvio ei kuitenkaan ollut laaja, ainakaan päätöksen perusteluista päätellen. Perusteluista lukiessa saa käsityksen, että isompi painoarvo

---

<sup>224</sup> Koskinen 2011, s.6.

<sup>225</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

<sup>226</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s.25.

<sup>227</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

päätöksen lopputuloksen kannalta on ollut sillä, että työnantajan johto- ja valvontaoikeus ei hallinto-oikeuden mukaan toteutunut.

Koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täyttyneet, ei ruokalähetin tekemää työtä voitu pitää työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisena työsuhteena, jolloin sovellettavaksi ei tullut myöskään työaikalaki.

### 3.1.5. Ratkaisujen suhde työneuvoston lausuntoihin

Työneuvosto on riippumaton erityisviranomainen, joka on työ- ja elinkeinoministeriön alainen. Sen tehtävänä on antaa lausuntoja työaikalain, vuosilomalain, työturvallisuuslain ja nuorista työntekijöistä annetun lain soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon on sovellettava yhteistoimintalakia tai niin sanottua yritysryhmäyhteistoimintalakia.<sup>228</sup> Lausunnot ovat oikeudellisesti sitomattomia, mikä konkretisoituu juuri ruokalähetettä koskevissa ratkaisuissa, sillä tuomioistuimet ja viranomaiset ovat arvioineet työoikeudellista asemaa lausunnoista eriävällä tavalla.

Työneuvosto on antanut kaksi lausuntoa koskien ruokalähettiläiden työoikeudellista asemaa. Molemmat lausunnot koskevat työaikalain soveltamista ruokalähettiläiden työhön, mutta tapauksissa tuli ensin ratkaista työ sopimuslain soveltuminen, sillä työaikalain 1 §:n 1 momentissa on säädetty, että lakia sovelletaan työ sopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön. Työneuvosto ei tulkitse työ sopimuslakia, mutta se katsoi molemmissa tapauksissa olevansa toimivaltainen antamaan asioissa lausunnon, sillä työneuvostolla on oikeus antaa lausuntoja työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta.<sup>229</sup>

Työneuvoston lausunto TN 1481-20 on annettu Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen pyynnöstä. Työsuojeluviranomainen hyödynsi lausuntoa ja päätyi arvioimaan asiaa samalla tavoin kuin lausunnossa. Tästä työsuojeluviranomaisen päätöksestä valitettiin Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen (Woltia koskeva tapaus).<sup>230</sup> Lausunnossa TN 1481-20 Työneuvosto korosti, että lausunto on yleisnäkemyksellinen juuri Woltin ruokalähettiläiden työoikeudellisesta asemasta, mutta yksittäisen lähetin ja yhtiön välinen oikeussuhde tulee arvioitavaksi yleisessä tuomioistuimessa. Työneuvosto otti kantaa jokaiseen työsuhteen

---

<sup>228</sup> Työneuvostosta lisää: <https://tem.fi/tyoneuvosto> .

<sup>229</sup> Työneuvoston lausunnot TN 1481-20 ja TN 1482-20.

<sup>230</sup> Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös ESAVI/23789/2021 ja Hämeenlinnan hallinto-oikeuden päätös 337/2024.

perustunnusmerkkiin, vaikkakin sopimus ja vastikkeellisuus ovatkin toteutuneet riidattomasti ruokälähetien asemassa. Työneuvosto arvioi, että henkilökohtaisesti-tunnusmerkki toteutui, sillä työopimuslain mukaan työntekijä saa käyttää sijaista työnantajan suostumuksella. Tässä tapauksessa Wolt oli edellyttänyt sijaisen käyttämisestä etukäteistä sopimista. Tämän tunnusmerkin arviointi noudattaa samaa linjaa, mitä hallinto-oikeus ja vakuutusosasto on noudattanut myöhemmin. Toki työneuvosto ei ole tässä ottanut kantaa siihen, mikä vaikutus asian arviointiin olisi sillä, että lähetti saisi käyttää sijaista ilman mitään ehtoja.<sup>231</sup>

Direktio-oikeuden osalta työneuvosto totesi, että merkitystä on sillä, voiko yritys harjoittaa johto- ja valvontaoikeutta silloin, kun ruokälähetti on ottanut työvuoron vastaan. Sillä ei työneuvoston mukaan ole arvioinnin kannalta merkitystä, että lähetti saa päättää työaikansa. Työneuvosto toi perusteluissaan esiin, että direktio-oikeuden täyttymiseen riittää mahdollisuus johtoon ja valvontaan. Se totesi, että työntekijän tulee olla sellaisessa epäitsenäisessä asemassa, että hänen täytyy noudattaa työnantajalta saamiaan ohjeita. Työneuvoston mukaan direktio-oikeus toteutui siitä huolimatta, että lähetin ja Woltin välisen sopimuksen mukaan ”sopimus ei muodosta minkäänlaista käskynalaisuus- tai työsuhdetta”. Sen mukaan alusta on osa yhtiön toimintaa ja se mahdollistaa työn johto- ja valvontaoikeuden käytön.<sup>232</sup> Hallinto-oikeus käsitteli sekä alustan toimintatapaa sekä lähetin ja yhtiön välistä sopimusta, mutta tuli siihen tulokseen, että direktio-oikeus ei toteudu.<sup>233</sup> Hallinto-oikeuden esittämistä perusteluista ei selviä, kuinka iso merkitys alustan toiminnalla oli suhteessa sopimuksen ehtoon, mutta joka tapauksessa on selvää, että hallinto-oikeus arvioi direktio-oikeuden toteutumista täysin päinvastoin kuin työneuvosto.

Työneuvoston lausunto TN 1482-20 koski Foodoran ruokälähettejä. Lausunnolla ei ole suoraa yhteyttä Foodoraa koskeviin vakuutusosaston ratkaisuihin, sillä lausunnon pääasia koskee työaikalain soveltamista, toisin kuin vakuutusosaston ratkaisut, mutta lausuntoon on viitattu sen esiin tuomien faktojen puolesta vakuutusosaston ratkaisussa 1802:2022. Työneuvoston lausunnon mukaan Foodoralla on ollut siihen aikaan (lausunto annettu 5.10.2020) käytössä sopimus, jonka mukaan sijaisen käytöstä tulee sopia kirjallisesti etukäteen. Foodoran mukaan käytännössä suostumusta ei ole tarvinnut, vaan lähetit ovat saaneet käyttää sijaisia ilman ehtoja. Työneuvosto katsoi tässäkin tapauksessa, että henkilökohtaisesti-tunnusmerkki toteutui, sillä työopimuslain mukaan työntekijä saa käyttää sijaista työnantajan suostumuksella. Sen osalta,

---

<sup>231</sup> Työneuvoston lausunto 1481-20.

<sup>232</sup> Työneuvoston lausunto 1481-20.

<sup>233</sup> Hallinto-oikeuden päätös 337/2024.

että käytännössä suostumusta ei edellytetty, työneuvosto totesi, että sijaisen käyttö ilman varsinaista sopimista voi perustua myös yhtiön hiljaiseen suostumukseen.<sup>234</sup> Tämän perusteella voi päätellä, että työneuvosto katsoo, että henkilökohtainen sitoutuminen työhön toteutuu, vaikka sijaisen käytölle ei olisi asetettu ehtoja. Kuitenkin tämän osalta työneuvosto ei ole todennut muuta kuin edellä mainitun, ja se on arvioinut tunnusmerkkiä sen perusteella, mitä sopimuksessa määrätään, joten tämän osalta ei voida tehdä varmaksi muita päätelmiä kuin se, että sijaisen käyttö sopimuksen perusteella ei poista henkilökohtaista velvoittautumista. Tämän osalta arviointi noudattaa siis samaa linjaa, mitä hallinto-oikeus ja vakuutus-oikeus on noudattanut myöhemmin.<sup>235</sup>

Direktio-oikeuden osalta työneuvosto katsoi, että jo itse alusta ja sen Batch-järjestelmä mahdollistaa työnantajan suorittaman johdon ja valvonnan, mutta myös yhtiön henkilöstöön kuuluvalla on tarvittaessa mahdollisuus toteuttaa johtoa ja valvontaa. Samalla tavalla kuin vakuutus-oikeuden perusteluissa, lausunnon perusteluistakaan ei selviä, onko painoarvoa lopulta annettu enemmän alustalle, sen Batch-järjestelmälle vai sille, että myös henkilöstö voi harjoittaa direktio-oikeutta. Kuitenkin myös lausunnon mukaan direktio-oikeus toteutui.<sup>236</sup>

Molemmissa työneuvoston lausunnoissa tarkasteltiin yrittäjyyden tunnusmerkkejä, erityisesti oman puhelimen ja kuljetusvälineen käytön merkitystä sekä oikeutta tehdä töitä muillekin toimeksiantajille sekä käyttää sijaista. Työneuvosto päätyi molemmissa lausunnoissa katsomaan, että tarkastelu ei antanut aihetta kokonaisarviolle, sillä yrittäjyyden puolesta puhuvia seikkoja ei tullut ilmi.<sup>237</sup>

### 3.2. Työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välisestä rajanvedosta yleensä

Yleensä työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välinen rajanveto kulminoituu direktio-oikeuden täyttymiseen.<sup>238</sup> Näin on myös luovaa työtä tekevien työntekijöiden ja itsenäisten yrittäjien rajanvedossa. Luovaa työtä tekevinä voidaan pitää muun muassa konsultteja, freelancereita ja taiteilijoita.<sup>239</sup> Arvioitaessa direktio-oikeuden toteutumista, on huomioon otettu muun muassa mahdollisuus valita itsenäisesti työsuorituksen aika ja paikka, onko henkilöllä ollut oikeus ottaa vastaan toimeksiantoja useammalta taholta ja onko hänellä ollut myös oikeus kieltäytyä tehtävistä. Tärkeää on ollut myös sen arviointi, onko ohjeiden antaminen ja työn valvonta

---

<sup>234</sup> Työneuvoston lausunto TN 1482-20.

<sup>235</sup> Ks. hallinto-oikeuden päätös 337/2024 ja vakuutus-oikeuden päätökset 1802:2022 ja 2205:2022.

<sup>236</sup> Työneuvoston lausunto TN 1482-20.

<sup>237</sup> Työneuvoston lausunnot TN 1481-20 ja TN 1482-20.

<sup>238</sup> *Tiitinen – Kröger* 2002, s. 12 ja *Sarkko* 1980, s.23.

<sup>239</sup> *Koskinen* 2007, s.11.

mahdollista. Työneuvosto on lausunnoissaan katsonut, että jos toimeksiantaja vain hyväksyy tai hylkää työn, on työ niin itsenäistä, että sitä ei voida pitää työsuhteessa tehtynä.<sup>240</sup> Voidaanko näitä lausuntoja hyödyntää ruokalahettejä koskevissa tapauksissa? Ruokalahetit eivät täysin ole samaistettavissa luovan työn suorittajiin, mutta yhtäläisyyksiä voi silti löytyä. Hallinto-oikeus ja vakuutus-oikeus tarkastelivat samoja kysymyksiä, mitä työneuvosto on tarkastellut vetäessään rajaa luovaa työtä tekevien työntekijöiden ja itsenäisten yrittäjien välille. Hallinto-oikeus katsoi, että direktio-oikeuden tunnusmerkki ei täyttynyt, koska Wolt ei työnantaja antanut ohjeita tai valvonut työtä. Hallinto-oikeus sivuutti kokonaan alustan luoman mahdollisuuden työn valvontaan.<sup>241</sup> Woltin alustan toiminnassa on ollut nähdäkseni kyse juuri sellaisesta toiminnasta, että lopullinen työn tulos vain hyväksytään, mikä työneuvoston lausuntojen perusteella viittaa muuhun kuin työsuhteessa tehtyyn työhön. Sen sijaan vakuutus-oikeus katsoi molemmissa tapauksissa, että Foodora oli antanut ohjeita läheteille ja alusta mahdollisesti valvonnan.<sup>242</sup> Lopullinen kysymys lienee olevan, mikä on alustan merkitys direktio-oikeuden arvioinnissa? Perusteluista jää hieman epäselväksi, onko painoarvoa annettu enemmän Foodoran etukäteen antamille ohjeille vai alustan luomalle mahdollisuudelle harjoittaa valvontaa kesken työsuorituksen. Hallinto-oikeuden perusteluissa ei ole suoraan otettu kantaa siihen, mikä merkitys sillä tosiseikalla on, että toimeksiantaja vain hyväksyy tai hylkää työn, mutta lopputuloksen perusteella se on muodostunut olennaiseksi, sillä Woltin katsottiin harjoittaneen enemmän vain työn hyväksymistä kuin sen ohjaamista, jolloin direktio-oikeuden ei katsottu toteutuneen. Foodoran sen sijaan katsottiin puuttuvan alustan avulla myös itse työsuoritukseen, jolloin direktio-oikeuden katsottiin toteutuvan.

Direktio-oikeutta arvioitaessa voidaan ottaa vertailukohdaksi työurakat, joita ei katsota työsuhteiseksi työksi. Työurakassa katsotaan sopimuksen koskevan valmista työntulosta, jolloin työntekijän oikeus valvontaan rajoittuu lopputuloksen tarkastamiseen.<sup>243</sup> Vain lopputuloksen valvontaa ei voida pitää direktio-oikeutena, koska työnantajalla ei tällöin ole oikeutta valvontaan ja johtoon.<sup>244</sup> Korkein oikeus arvio tapauksessa 2008:99 urakkasopimuksen ja työsopimuksen välistä rajanvetoa. Osapuolet olivat solmineet ”pienurakkasopimuksen”, mutta korkein oikeus katsoi sen olevan tosiasiansa työsopimus. Tärkeimpänä tosiasiana korkein oikeus toi perusteluissa ilmi johto- ja valvontaoikeuden käytön sekä arvonlisäveron perimättä jättämisen. Tilaaja oli käynyt rakennustyömaalla päivittäin ja antanut työn suorittamista

---

<sup>240</sup> Koskinen 2007, s.12. Tarkastelussa on otettu huomioon seuraavat työneuvoston lausunnot: TN 1029-77, TN 1057-79, TN 1077-80, TN 1125-82, TN 1135-83 ja TN 1249-89.

<sup>241</sup> Hallinto-oikeuden päätös 337/2024.

<sup>242</sup> Vakuutus-oikeuden päätökset 1802:2022 ja 2205:2022.

<sup>243</sup> Sarkko 1980, s.27.

<sup>244</sup> Ks. jakso Työnjohto- ja valvontaoikeus, mitä tällä oikeudella tarkoitetaan.

koskevia ohjeita. Hän oli myös hankkinut rakennusvälineet sekä vakuuttanut kohteen. Arvonlisäverosta korkein oikeus totesi, että urakan tekijä oli jo sopimusneuvotteluissa tuonut esiin tarkoituksensa tehdä työ muutoin kuin itsenäisenä ammatinharjoittajana. Tätä tapausta tulkittaessa tulee huomioida, että tilaajalla on normaalisti oikeus antaa ohjeita työnsuorittamisesta ilman, että katsotaan tämän täyttävän työsuhteen tunnusmerkin. KKO 2008:99 tapauksessa tilaaja oli käynyt rakennustyömaalla päivittäin tarkastuskäynneillä, ja suhteessa oli havaittavissa myös muita työsuhteen puolesta puhuvia seikkoja. Kyse ei siis tässäkään tapauksessa ollut pelkästään siitä, oliko ohjeita annettu. Direktio-oikeuden ja oikeussuhteen katsomisen työsuhteeksi vaikuttaa myös moni muu seikka. Tässä yhteydessä herää kysymys, voisiko ruokalähetien työ rinnastua urakkatyöhön, jossa urakan kohteena olisi ruoan kuljettaminen ravintolasta asiakkaalle. Arviointi johtaa kuitenkin pitkälti samaan lopputulokseen kuin aiemmin: oikeuskäytännössä ruokalähetettä koskevissa tapauksissa on esiintynyt eroavuuksia erityisesti sen osalta, onko työnantaja puuttunut itse työsuoritukseen. Arvioinnin johdonmukaisuuden ja yhtenäisyyden kannalta olisi tärkeää selventää alustan roolia, kuitenkin unohtamatta, että yksittäisen työsuhteen konkreettisilla työnteon olosuhteilla on keskeinen merkitys.

Tärkeä argumentti sekä Foodoraa koskevissa ratkaisuisissa että Woltia koskevassa ratkaisussa oli ruokalähetien vapaus päättää työajastaan. Vapaus järjestellä oma työaika ei kuitenkaan tee henkilöstä automaattisesti itsenäistä yrittäjää.<sup>245</sup> Tänä päivänä liukuva työaika sekä hybridityö (mahdollisuus työskennellä muualla kuin työpaikalla) on normaalia. Missä raja sitten menee, milloin työajan järjestely täyttää itsenäisen yrittäjän tunnusmerkit? Näkemykseni mukaan selvää rajaa ei ole. Oikeuskäytäntö näyttää edelleen saman, minkä Koskinen sanoi vuonna 2007: työsuhtekin voi olla vapaata. Teema oli esillä ruokalähetettä koskevissa ratkaisuisissa, mutta mikään päätös ei perustunut yksin tähän. Foodoraa koskevissa ratkaisuisissa katsottiin, että työnantaja on alustan välityksellä voinut määrätä työnsuorittamisen paikasta ja ajasta. Woltia koskevassa tapauksessa painoarvoa annettiin toiseen suuntaan: ruokalähetillä oli ollut vapaus päättää, milloin tekee työtä sekä kieltäytyä töistä. Molemmissa tapauksissa teema oli esillä ja vaikutti päätöksen lopputulemaan, mutta ei varmasti yksinään.<sup>246</sup> Jos työajan vapaus olisi ollut ainoa yrittäjyyden puolesta puhuva seikka, näkemykseni mukaan Woltin kohdalla ei olisi päädytty samaan ratkaisuun. Työneuvoston lausunnot TN 1258-90, TN 1308-94 ja TN 1420-06 puhuvat myös tämän puolesta. Kaikissa lausunnoissa katsottiin kyseessä olevan työsuhte. Ensiksi mainitussa tapauksessa oli kyse oikeudelliseen tietopalveluun liittyvistä

---

<sup>245</sup> Koskinen 2007, s.12.

<sup>246</sup> Hallinto-oikeuden päätös 337/2024 ja vakuutus-oikeuden päätökset 1802:2022 ja 2205:2022.

suunnittelutehtävistä, joita henkilö teki tuntipalkalla. Hän työskenteli työnantajan tiloissa käyttäen työnantajan välineitä ja palveluita. Työnantaja oli voinut valvoa henkilön työskentelyä ja lisäksi henkilö oli muiden konsulttien kanssa neuvotellut sekä saanut heiltä ohjeita ja palautetta. Henkilön piti työskennellä noin 20 tuntia viikossa. Se, että henkilö sai päättää työaikansa muuten, ei muuttanut hänen työoikeudellista asemaansa työntekijästä muuksi.<sup>247</sup> Lausunnossa TN 1308-94 kääntäjän työaikaan vaikutti lehtien ilmestymisaika, mutta muuten hän työskenteli haluamanaan aikana omia työvälineitä käyttäen. Sama periaate koskee työajan lisäksi myös työnteon paikkaa. Lausunnossa TN 1420-06 katsottiin, että pelkkä työnteon paikan vaihtaminen omaan kotiin ei muuta työntekijän työoikeudellista asemaa.<sup>248</sup> Toki tässä erona ruokalähetettä koskeviin tapauksiin on, että ruokalähetit voivat kieltäytyä työnteosta kokonaan. Vakuutusosoikeuden ratkaisun 1802:2022 ja työneuvoston lausunnoissa<sup>249</sup> annetuissa eriyvissä mielipiteissä on argumentoitu, että kieltäytymismahdollisuus viittaa muuhun kuin työsuhteeseen ja työstä kieltäytyminen perusteetta työsuhteessa on sopimusrikkomus.

Työajan osalta huomioon tulee myös ottaa vaihteleva työaika. Työneuvoston lausunnossa TN 1226-88 on todettu, että työsopimuksessa on mahdollista sopia siitä, että työtä suoritetaan vain aika ajoittain kutsun perusteella tai muulla erikseen sovitulla tavalla. Ruokalähetien vapautta päättää työajoistaan voidaan verrata Suomessa niin kutsuttuihin nollatuntisopimuksiin, jolloin työntekijä saa päättää, kuinka paljon työskentelee ja milloin työskentelee.<sup>250</sup> Työneuvoston lausuntojen mukaan Woltin ja Foodoran ruokalähetit kuuluvat vaihtelevan työajan piiriin,<sup>251</sup> jotka Suomessa luetaan työsuhteiseksi työksi TSL 1:11 §:n mukaan.<sup>252</sup> TSL 1:11 §:n mukaan:

*”Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätyn ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.”*

Edellä mainittu pykälä voidaan jokseenkin nähdä ristiriitaisena verrattaessa sitä työsuhteen määrittävään TSL 1:1 §:ään, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena

---

<sup>247</sup> Työneuvoston lausunto TN 1258-90.

<sup>248</sup> Ks. lisää lausuntojen arvioinnista Koskinen 2007, s. 12 – 13.

<sup>249</sup> Työneuvoston lausunnot TN 1481-20 ja TN 1482-20.

<sup>250</sup> Rosin 2022, s.530.

<sup>251</sup> TN 1481-20 ja TN 1482-20.

<sup>252</sup> Rosin 2022, s. 532 – 533.

palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. 11 §:ssä sitoutumista ei ole. Korkein oikeus on arvioinut tapauksessa KKO 2017:37, että puitesopimus, jossa oli sovittu tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimusten ehdoista, ei ollut työsopimus, koska siinä ei sovittu mitään työajasta. Henkilö oli työsuhteessa jokaisen puitesopimuksen alla tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteella.<sup>253</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisusta voitaisiin hakea johtoa ruokalähettejä koskevissa tapauksissa. Lähettien ja yhtiön välillä tehtyä sopimusta voitaisiin pitää puitesopimuksena ja työsopimuksena sitä, kun lähetti ilmoittaa olevansa käytettävissä. Työneuvosto, vakuutusosasto eikä työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta ottanut tätä huomioon.<sup>254</sup> Työneuvoston lausuntojen mukaan vapaus päättää työajoista ei indikoi direktin tai subordinaation puuttumista.<sup>255</sup> Hallinto-oikeus puolestaan katsoi, että ruokalähettien vapaus päättää oma työaika puhuu direktio-oikeutta vastaan.<sup>256</sup> Vakuutusosaston ratkaisun 1802:2022 eriävässä mielipiteessä on arvioitu vaihtelevan työajan soveltuvuutta eri tavalla, kuin työneuvoston lausunnoissa: ”vaihtelevana työaikana ei pidetä sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta”. Joka tapauksessa vaihtelevaa työaikaa koskeva lainsäädäntö tulee ottaa huomioon ruokalähettien työoikeudellista asemaa arvioitaessa.<sup>257</sup>

Pohdittaessa työajan vaikutusta ruokalähettien työoikeudelliseen asemaan, tulee ottaa huomioon, että kaikki työntekijät eivät kuulu työaikalain soveltamisen piiriin. Työneuvosto arvioi molemmissa lausunnoissaan työaikalain 2 §:n 1 momentin työaika-autonomiamia, jonka mukaan työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan. Vastaanotetut kuljetustehtävät ovat aikaan sidottuja, eikä lähetti voi tehdä niitä itse haluamanaan ajankohtana. Ruokalähetit eivät myöskään voi vaikuttaa siihen, milloin asiakkaat tekevät tilauksia. Työneuvoston mukaan työaika-autonomia ei täyty tämän perusteella.<sup>258</sup> Kysymys siitä, kuka kuuluu työaikalain ja vaihtelevan työajan soveltamisen piiriin on omansa, eikä siihen perehdytä tässä kohtaa enempää. Kysymys on kuitenkin hyvä tiedostaa ja ottaa huomioon ruokalähettien työoikeudellista asemaa määritettäessä.

Ruokalähetit voivat olla enemmän samaistettavissa toimeksiantotyötä tekeviin. Kuitenkin toimeksiantotyötä tekevät voivat olla myös työntekijöitä tai itsenäisiä yrittäjiä.

---

<sup>253</sup> Rosin 2022, s.538-539.

<sup>254</sup> Vakuutusosaston päätökset 1802:2022 ja 2205:2022, Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

<sup>255</sup> Työneuvoston lausunnot TN 1481-20 ja TN 1482-20.

<sup>256</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2024.

<sup>257</sup> Rosin 2022, s.541.

<sup>258</sup> Työneuvoston lausunnot TN 1481-20 ja TN 1482-20.

Työntekijäasema on yleensä selvä, jos toimeksiantojen suorittaminen on osa tietyn toisen yhtiön liiketoimintaa.<sup>259</sup> Esimerkiksi työneuvoston lausunnossa TN 1055-79 katsottiin olevan selvää, että henkilö oli osa yhtiön kaupallista toimintaa, sillä hänen työhönsä kuului tuotesittelyiden järjestely eri kaupungeissa sekä pikatukussa hinnoittelu sekä hyllyjen täyttäminen. Päätökset perustuvat myös pitkälti sovittuun ja työnteon tosiasiallisiin olosuhteisiin, jotka vaatisivat usein kokonaisharkintaa. Ruokalähetteiin verrattava tapauksena voitaisiin pitää työneuvoston lausuntoa TN 959-74, jossa henkilö toimi haastattelijaedustajana. Hänen tehtävänä on ollut toimittaa haastatteluja sekä ottaa vastaan ennakkotilauksia. Yritys on antanut ohjausta haastattelun toimittamista varten sekä antanut haastateltavien osoitteet, haastattelulomakkeet ja tilauskirjat, mutta haastattelijaedustaja on käyttänyt liikkumiseen omaa autoaan. Vähimmäismyymintämäärä on ollut 30 tilausta kuukaudessa. Palkkio on ollut tilauksesta saatu ennakkomaksu. Yritys on maksanut hänen sosiaaliturvamaksunsa sekä ennakonpidätyksen. Haastattelijaedustajan katsottiin olevan työntekijä.<sup>260</sup> Ruokalähettilä kohdalla asettelu on samankaltainen: alustan kautta tulevat asiakkaat, mutta lähetti käyttää omaa kulkuvälinettä. Tämä tukee päätelmää siitä, että tilanteet ja tapaukset tulee arvioida kokonaisuutena ja yksittäisinä tapauksina, kuitenkin alustan merkitys huomioiden. Tapauksissa, joissa työneuvosto on päätenyt sen kannalle, että henkilö on yrittäjä, on toiminnan tullut olla sekä sisäisesti että ulkoisesti yrittäjämäistä.<sup>261</sup> Yrittäjäjyys pitää voida havaita myös ulkoisesti. Koskinen on huomauttanut, että erityisen ongelmallisia yrittäjäaseman kannalta ovat sellaiset uudenlaiset työtehtävät, jotka eivät ole vielä saaneet yleisesti vakiintuneita muotoja, joihin on tullut uusia lisäpiirteitä tai joissa asianosaisten välillä ei ole neuvottelutasapainoa. Tällöin kokonaisharkinnassa tulee olla erityisen varovainen.<sup>262</sup> Tämä tilanne on realisoitunut nyt alustatyön kautta ja edellä mainittu on hyvä ottaa huomioon pohdittaessa ruokalähettilä asemaa. Tapauksia tulee arvioida yksittäin, mutta samalla määrittää kokonaisarvioinnin kannalta, millainen painoarvo annetaan alustan luomalle mahdollisuudelle käyttää direktio-oikeutta.

Wolt vetosi valituksessaan siihen, että se ei käytä lähetteiin johto- ja valvontaoikeutta, vaan lähetit toimivat sen alihankkijoina.<sup>263</sup> Alihankinta tarkoittaa sitä, että työnantaja ostaa toisen palveluksia. Pelkkä väite siitä, että ruokalähetit toimivat yrityksen alihankkijoina, ei ole itsessään riittävä peruste pitää ruokalähettilä aina yrittäjänä tai työntekijänä. Toimeksiantajalla on mahdollisuus tehdä sopimus haluamassaan muodossa ja oikeudellisen arvioinnin tulisi

---

<sup>259</sup> Koskinen 2007, s.15.

<sup>260</sup> Ks. lisää lausuntojen arvioinnista Koskinen 2007, s.16.

<sup>261</sup> Ks. esim. tapaukset TN 703-72 ja TN 1107-8. Arvioinnista lisää Ks. Koskinen 2007, s.18 - 19.

<sup>262</sup> Koskinen 2007, s.18-19.

<sup>263</sup> Hämeenlinnan hallinto-oikeus, päätös 337/2022.

kunnioittaa tätä. Oikeussuhdetta ei tule muuttaa pakolla toiseksi, jos se on sovittu olemaan muuta.<sup>264</sup>

Alihankinnan ja vuokratyöntekijän välinen rajanveto on merkittävä, sillä alihankkijaan ei tilaajalla ole johto- ja valvontaoikeutta, mutta vuokratyöntekijään on. Vakuutusosoikeuden ratkaisussa 138:2023 katsottiin, että kyse on työvoiman vuokrauksesta, ei alihankinnasta. Tapauksessa A:n ja X Oy:n välillä oli tehty yhteistyösopimus, mutta A harjoitti mainosten ja sanomalehtien jakamista Y Oy:lle. A:n ja Y Oy:n välillä ei ollut sopimusta, vaan työskentely oli perustunut yhtiöiden väliseen sopimukseen. Y Oy kuitenkin oli ohjannut ja opastanut A:ta työntekoon sekä määrännyt hänen työtehtäviensä määrän, työajan sekä alueen, jossa työ tuli tehdä. Vakuutusosoikeus katsoi, että direktio-oikeus täyttyi Y Oy:n osalta ja näin ollen kyse oli vuokratyöstä. Tilannetta voidaan samaistaa ruokalähettiläiden asemaan. Jälleen kysymykseksi nousee, onko alusta tai alustayhtiö käyttänyt läheteihin direktio-oikeutta ja onko niillä ollut oikeus siihen? Jos katsotaan, että kyllä, niin silloin työoikeuden oppien mukaan kyse ei voi olla alihankinnasta. Kuitenkin on hyvä huomata, että vaikka kyseessä olisi alihankinta, voi tilaaja antaa alihankkijalle ohjeita ilman, että kyseessä olisi työsuhde. Tämän seurauksena voidaan jälleen todeta, että tässä kohtaa tapauksen yksityiskohdat ratkaisevat, jolloin voi olla parasta käyttää kokonaisharkintaa.

### 3.3. Johtopäätökset koskien ruokalähettiläiden työoikeudellista asemaa Suomessa

Ruokalähettiläiden työoikeudellista asemaa koskevissa päätöksissä on päädytty erilaisiin lopputuloksiin. Kahdessa tapauksessa katsottiin, että kyse on työsuhteisesta työstä, ja kahdessa tapauksessa päädyttiin siihen, että kyse on yrittäjänä tehtävästä työstä. Nyt syvennyttään seikkoihin, jotka ovat johtaneet erilaisiin lopputuloksiin ja arvioidaan, ovatko ratkaisujen perustelut ristiriitaisia.

Työoikeudellisen aseman arviointi aloitetaan tarkastelemalla yksitellen, täyttyvätkö työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perustunnusmerkit. Tämän jälkeen suoritetaan tarvittaessa kokonaisharkinta.<sup>265</sup> Kokonaisharkintaa tehdessä tulee ottaa huomioon työlainsäädännön tarkoitus eli työntekijän suojeleminen.<sup>266</sup> Hallinto-oikeus suoritti kokonaisarvion, vaikka kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät sen mukaan täytyneet.<sup>267</sup> Kuitenkin hallituksen esityksen

---

<sup>264</sup> Koskinen 2007, s.25.

<sup>265</sup> Paanetoja 2013, s.37.

<sup>266</sup> Paanetoja 2013, s.166.

<sup>267</sup> Hallinto-oikeuden päätös 337/2024.

mukaan arvion pitäisi olla kaksivaiheista, eikä kokonaisarviota tulisi käyttää yksittäisen tunnusmerkin arvioinnissa.<sup>268</sup> Vakuutusosoikeus ei sen sijaan suorittanut kokonaisarviointia kummassakaan tapauksessa. Toisessa sen vuoksi, että sen mukaan kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täytyneet, ja toisessa sen vuoksi, että yrittäjyyden puolesta puhuvia merkityksellisiä ja selviä tosiseikkoja ei tullut tarkastelussa ilmi.<sup>269</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta teki kokonaisarvion ja vasta sen jälkeen perusteli, että kyse on työsuhteesta.<sup>270</sup> Oikeuskirjallisuudessa on esitetty tämän järjestyksen puolesta puhuvia kannanottoja, mutta myös kaksivaiheista harkintaa puoltavia kommentteja.<sup>271</sup> Tämän perusteella voidaan todeta, että kokonaisarvion käyttö ei ole yhdenmukaista. Toki työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan päätös<sup>272</sup> on ainoa, jossa on sovellettu työsuhtelainsäädännön uutta pykälää, jossa on kehoitettu käyttämään kokonaisharkintaa epäselvissä tilanteissa, mutta hallituksen esitys ei silti puhu tällaisen järjestyksen puolesta. Uudistetulla pykälällä on ollut käytännössä vain se merkitys, että nyt kokonaisharkinta lukee pykälässä, ei pelkässä hallituksen esityksessä. Koska rajatapaukset työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välillä ovat yleensä hankalia ratkaista muidenkin kuin ruokalähettiläiden kohdalla, ja koska työoikeudellinen asema riippuu usein kyseisen tapauksen yksityiskohdista ja tosiasiallisista olosuhteista, voisi kokonaisharkinnan käyttäminen olla suositeltava tapa löytää ratkaisu tällaisissa tilanteissa. Kuitenkin työsuhteen tunnusmerkkien tulisi olla niin selkeät, että jos ne kaikki eivät täyty, ei kokonaisharkinnalle olisi tarvetta.

Kokonaisharkinnan yhteydessä tulee arvioitavaksi yrittäjän ”tunnusmerkit”, joita on käsitelty edellä. Keskeisiä kysymyksiä ovat muun muassa toiminnan itsenäisyys ja vapaus sekä henkilön taloudellinen sitoutuminen toimintaan.<sup>273</sup> Työneuvosto totesi ruokalähettiläjiä koskevissa lausunnoissaan, että arvioinnin keskiössä ovat aineelliset tunnusmerkit, tärkeimpänä toiminnan yleisyys, julkisuus ja yrittäjäriski.<sup>274</sup> Se arvioi yrittäjän tunnusmerkkejä, mutta päätyi lopulta siihen, että yrittäjän puolesta puhuvia tunnusmerkkejä ei tullut vastaan ja näin ollen se ei suorittanut kokonaisarviota. Erilaisena näkökulmana voisinkin todeta, että ruokalähettiläiden toiminnassa voidaan havaita yrittäjyyteen viittaavia tunnusmerkkejä. Taloudellinen panostus toimintaan ja näin ollen yrittäjän riski ei ole suuri, mutta läheteille ei esimerkiksi makseta sairauspoissaoloista, niin kuin työntekijöille. Ruokalähettiläiset voivat harjoittaa työtä toiminimellä

---

<sup>268</sup> HE 215/2022, s.28.

<sup>269</sup> Ks. Vakuutusosoikeuden päätökset 1802:2022 ja 2205:2022.

<sup>270</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

<sup>271</sup> Ks. jakso kokonaisharkinta.

<sup>272</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

<sup>273</sup> Koskinen 2007, s. 7.

<sup>274</sup> Työneuvoston lausunnot TN 1481-20 ja TN 1482-20.

tai muulla muodollisella yrittäjän tunnukseella ja näin ollen vastaavat itse veroista sekä työeläkemaksuista. Yrittäjyyteen viittaavia piirteitä voidaan havaita siis enemmän muodollisella puolella. Sen sijaan toiminnan yleisyydessä ja julkisuudessa ei yrittäjyyteen viittaavia tunnusmerkkejä ole, sillä ruokalähetit eivät esimerkiksi markkinoi itse toimintaansa, vaan alustayhtiö hoitaa markkinoinnin sekä asiakkaiden hankinnan. Yhteistä sekä työneuvoston lausuntojen arvioinneissa sekä tuomioistuinten arvioinneissa on se, että mikään päätös ei perustunut yksinään kokonaisarviointiin tai yrittäjän tunnusmerkkeihin. Isompi merkitys on selkeästi ollut työsuhteen perustunnusmerkeillä, direktio-oikeudella sekä henkilökohtaisella sitoutumisella.

Holmas toteaa, että henkilökohtaisen suorituksen tunnusmerkin eriävä arviointi vakuutusoikeuden ja hallinto-oikeuden tapauksissa liittyy puhtaasti siihen, että yksittäinen sopimusehto on erilainen tapauksissa. Tämä on selvää tapauksien perustelujen perusteella eikä tästä liene olevan erimielisyyksiä. Holmas korostaa, että ”varhemmissa sopimusehdoissa vuosilta 2020 sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle oli asetettu jonkinlaisia ehtoja kuten, että sijaisen käyttäminen edellytti siitä sopimista etukäteen (Foodora, sopimusehto vuonna 2020) tai että sijaisen tiedot tuli ilmoittaa alustayhtiölle etukäteen (Wolt edellyttää käytännössä).” Tätä päätelmää tukee mielestäni se, että vakuutusoikeus huomautti tapauksessa 1802:2022 toimitetun lisäselvityksen, Hämeenlinnan hallinto-oikeuden 21.2.2024 antama päätöksen osalta, että tapaus on koskenut eri asianosaisia, ja päätöksestä esiin tulevat tosiseikat eroavat vakuutusoikeudessa nyt käsiteltävänä olevan asian tosiseikoista. Epäselvyyttä jää kuitenkin siitä, miten ehdot sijaisen käyttämisestä ovat vaikuttaneet tapauksessa, sillä työsuhtelainsäädännön perusteella työntekijä voi kuitenkin työnantajan suostumuksella käyttää sijaista tai avustajaa työn suorittamiseen.<sup>275</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisussa on puolestaan todettu, että pelkkä oikeus sijaisen tai alihankkijan käyttöön ei poista henkilökohtaista sitoutumista. Lähetti oli tässä tapauksessa tehnyt itse työnsä, mille annettiin painoarvoa.<sup>276</sup> Ratkaisu poikkeaa vakuutusoikeuden päätöksestä 2205:2022, jossa juuri sopimusehto vapaasta sijaisen käytöstä oli keskiössä ja johti lähetin yrittäjäksi luokitteluun.

Tuomioistuimet eivät ole ratkaisuisaan ottaneet kantaa henkilökohtaiseen sitoutumiseen liittyviin seikkoihin muilta osin kuin sijaisen käyttöä koskevan sopimusehdon osalta. Huomiota ei ole annettu esimerkiksi sille, kuinka paljon sijaisia käytetään. Oikeuskirjallisuudessa on esimerkiksi katsottu, että muutamana päivänä käytetty sijainen ei poista työnteon

---

<sup>275</sup> Holmas 2024, s. 7-8.

<sup>276</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

henkilökohtaisuutta.<sup>277</sup> Todennäköisesti ruokalähetit kuitenkin tekevät pääasiassa työnsä itse ja se tulisi myös ottaa huomioon työsuhdetta arvioitaessa. Lisäksi sen vaikutusta ei ole käsitelty, että sijaiset kirjautuvat alustalle ruokalähetin henkilökohtaisilla tunnuksilla. Näin ollen viimeinen vastuu kuljetuksista on itse ruokalähetillä, eikä hänen sijaisellaan.

Ruokalähettejä koskevissa tapauksissa on käsitelty vain sijaisen käyttöä. Kuitenkin työsopimuslaissa on huomioitu myös avustajan käyttö. Työsopimuslain 1:8 §:ssä sanotaan näin:

*”Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.”*

Samalla tavalla kuin sijaisen käyttö, myös avustajan käyttö on sallittua työnantajan suostumuksella. Toisin kuin sijainen, avustaja on työsuhteessa työnantajaan samoin kuin työntekijä, joka on ottanut itselleen avustajan. Ratkaisuisissa ei ole otettu huomioon tätä eroa, vaan käsitelty nimenomaan sijaisen käyttöä, mutta käytännössä ruokalähetit voisivat ottaa itselleen myös avustajia työnantajan suostumuksella, jolloin tapauksien arviointi olisi hieman erilaista, koska tällöin myös avustaja olisi työsuhteessa, mikä taas puhuisi ehdottomasti sen puolesta, että ruokalähetti itse olisi myös työsuhteessa. Työnantajan suostumus avustajan käyttämiseen ei tee työsuhteesta muuta oikeussuhdetta. Tätä voidaan analogisesti käyttää myös sijaisen käyttämiseen: sijaisen käyttäminen työnantajan suostumuksella ei muuta työsuhdetta muuksi. Eri asia on sijaisen käyttäminen ilman työnantajan suostumusta. Tämä on se kysymys, mihin tarvitaan selvennystä. Työneuvosto on myös tuonut esiin tärkeän argumentin sijaisen käytöstä ”ilman suostumusta”. Voidaan nimittäin katsoa, että vaikka sijaisen käytölle ei ole annettu kirjallista etukäteistä suostumusta, on sijaisen käytölle on annettu hiljainen suostumus, kun sijaisen käyttöön ei ole puututtu. Tämäkin olisi hyvä selventää: vaaditaanko sijaisen käytölle määrämuotoinen suostumus? Näkemykseni mukaan ei, koska itse työsopimuskaan ei ole määrämuotoinen oikeustoimi. Joka tapauksessa oli kyse sitten avustajasta tai sijaisesta, täytyy hänen hoitaa työ ruokalähetin henkilökohtaisen tunnuksen kautta, mikä johtaa siihen, että lopulta ruokalähetti on viimeisessä vastuussa yhtiölle. Vakuutusosoikeuden ratkaisun 2205:2022 eriävässä mielipiteessä tämä tuotiin esiin työsuhteen puolesta puhuvana seikkana.

---

<sup>277</sup> Ks. Paanetoja 1993, s.106.

Sen lisäksi, että erilaiset yksittäiset sopimusehdot voivat vaikuttaa henkilökohtaisen tunnusmerkin täyttymiseen, niin sopimusehtojen muotoilu ja toiminnan järjestäminen ylipäättään vaikuttavat siihen, miten ruokalähettien työoikeudellista asemaa arvioidaan. Wolt on huomauttanut, että yksittäisten samalla alustatalouden alalla toimivien yhtiöiden välillä voi olla merkittäviäkin eroja.<sup>278</sup> Kansainvälisestikin verratessa päätökset perustuvat lopulta yleensä alustan asettamiin ehtoihin.<sup>279</sup> Esimerkiksi Doordash<sup>280</sup>, joka on myös ruoantilausalusta, on käyttänyt sopimuksissaan erillistä lauseketta, että toinen osapuoli ei ole työntekijä.<sup>281</sup> Toki tällaista sopimusta on käytetty Kanadassa<sup>282</sup>, eikä sitä siksi voida täysin rinnastaa Suomeen. Lisäksi huomionarvoista on, että Suomessa pelkkä sopimuslauseke, jolla sopimuksesta on tehty *työsopimus* tai toisaalta jokin muu sopimus, ei ole itsessään riittävä. Niin hallituksen esityksen, kuin oikeuskäytännön mukaan ratkaisevaa on *tosiasiallinen sopimussuhde*. Suomessa ongelmaa ei siis ratkaisisi pelkästään se, että sopimukseen on kirjoitettu lauseke, että kyseessä ei ole työsopimus. Ruokalähetettä koskevissa ratkaisuissa mitään sopimuksista ei ollut nimetty työsopimukseksi. Jos ratkaisuja verrataan muiltakin osin kansainvälisesti, tulee muiden maiden tuomioistuimien perusteluissa samoja argumentteja ilmi, kuin Suomessa annetuissa ratkaisuissa. Esimerkiksi Italiassa katsottiin vuonna 2018, että Foodoran ruokalähetit eivät ole työntekijöitä, koska he saavat päättää ottavatko tarjotun työn vastaan ja milloin työskentelevät. Yleisempää on ollut, että alustatyöntekijät katsotaan itsenäisiksi yrittäjiksi.<sup>283</sup>

Vakuutus-oikeuden ja hallinto-oikeuden päätöksien lopputulokset ovat erilaisia direktio-oikeuden toteutumisen osalta, mutta siihen voidaan löytää perusteluita. Alustojen toimintatavat ovat erilaiset. Foodoran alusta mittaa ja luokittelee lähettejä, mutta Woltin alusta ei. Foodoran palvelusopimuksen mukaan lähettien tulee noudattaa ohjeita, mutta Woltin sopimuksessa tällaista ehtoa ei ole. Foodora harjoittaa johto- ja valvontaoikeutta ainakin selkeämmin ja enemmän kuin Wolt. Direktio-oikeuden osalta vakuutus-oikeus on selvästi ottanut huomioon sovelluksen antaman mahdollisuuden työn valvonnalle ja tästä seuraavalle ohjaukselle. Perusteluissa on kuitenkin myös viitattu siihen, että sopimuksen perusteella läheteillä on ollut velvollisuus noudattaa ohjeita ja määräyksiä. Hallinto-oikeus puolestaan sivuutti nämä tekniset mahdollisuudet työn johtamiselle ja valvonnalle, koska niitä ei tosiasiallisesti käytetty. Lähetin ja Woltin välisen sopimuksen perusteella ohjeita ei myöskään tarvitsisi noudattaa, vaikka niitä

---

<sup>278</sup> Työneuvoston lausunto TN 1481-20.

<sup>279</sup> Eurofound 2018, s.46.

<sup>280</sup> Doordashin ja Woltin välillä tehtiin yrityskauppa vuonna 2022, Woltin tiedote 1.6.2022

<sup>281</sup> ILO Working paper 2021, s.12.

<sup>282</sup> Doordash, Independent Contractor Agreement – Canada, 2020.

<sup>283</sup> Eurofound 2018, s.45-46.

annettaisiin.<sup>284</sup> Oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden valossa riittävää on *mahdollisuus* harjoittaa johto- ja valvontaoikeutta, jonka vuoksi hallinto-oikeuden päätös voidaan nähdä ristiriitaisena verrattaessa vakuutusoikeuden ratkaisuihin sekä muuhun oikeuskäytäntöön koskien direktio-oikeuden täyttymistä yleensä. Kuitenkin, jos katsotaan, että Woltilla ei ole ollut oikeutta harjoittaa johto- ja valvontaoikeutta, koska sitä ei ole sisällytetty sopimukseen, vaikka tekninen mahdollisuus tähän olisikin, niin tämä muuttaa tulkintaa. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty toisistaan poikkeavia kannanottoja siitä, tuleeko direktio-oikeuden perustua työsopimukseen.<sup>285</sup> Nyt käsiteltävien ruokalähettiläisten asemaa koskevien ratkaisujen perusteluista ei selviä, onko lopputulokseen päädytty direktiota koskevan sopimusehdon vuoksi vai alustan toimintamahdollisuuksien vuoksi. Jotta ruokalähettiläisten asemaa voitaisiin tulkinta johdonmukaisesti, tarvittaisiin varmuus siitä, mikä vaikutus sopimusehdoilla on eli täytyykö direktiota mainita siinä. Myös alustan asemaa ylipäätään olisi hyvä selventää, sillä nyt ruokalähettiläisten oikeuskäytännön valossa vaikuttaisi siltä, että kaikissa tapauksissa pelkkää mahdollisuutta harjoittaa johtoa ja valvontaa ei pidetä riittävänä, mikä aiheuttaa ristiriidan ruokalähettiläisten asemaa koskevassa arvioinnissa sekä muussa oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa.

Merkittävä ongelma on myös työneuvostojen lausuntojen ristiriitaisuus ruokalähettiläisten koskevien päätösten kanssa. Woltia koskeva lausunto ja samaa asiaa koskeva hallinto-oikeuden ratkaisu ovat direktio-oikeuden arvioinnin osalta täysin päinvastaiset.<sup>286</sup> Tämä korostaa tarvetta sille, että täytyy määritellä, mikä on alustan asema direktio-oikeutta arvioitaessa ja täytyykö direktio sisällyttää sopimukseen ja millä tavalla. Työneuvoston lausunto on yleisluontoinen, eikä siinä ole huomioitu yksittäisen ruokalähettiläisten tapauksessa olevia mahdollisia erityispiirteitä,<sup>287</sup> mutta tämä osa arviointia on silti ristiriitaista, ja ratkaisuksi tarvitaan vastaukset edellä esitettyihin kysymyksiin. Henkilökohtaisen sitoutumisen tunnusmerkin arviointi lausunnoissa on linjassa muun oikeuskäytännön kanssa, mutta ne eivät ota täysin kantaa siihen, mikä merkitys sillä on, jos sijaista saa käyttää ilman etukäteistä suostumusta ja ilman muita ehtoja.

Alustatyön ja -työntekijän osalta Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) on antanut ratkaisun Yodelia koskevassa asiassa, joka on Isossa-Britanniassa toimiva pakettienkuljetusyritys. Ratkaisussa todetaan, että alustatyötä tekevä henkilö ei ole työntekijä, jos hän saa käyttää

---

<sup>284</sup> Holmas 2024, s. 10 – 11.

<sup>285</sup> Ks. jakso työn johto- ja valvontaoikeus.

<sup>286</sup> Työneuvoston lausunto TN 1481-20 ja hallinto-oikeuden päätös 337/2024.

<sup>287</sup> Työneuvoston lausunto TN 1481-20.

alihankkijaa tai sijaista, hyväksyä tai hylätä hänelle tarjottuja tehtäviä, tarjota palvelujaan kilpaileville yrityksille sekä päättää työajastaan.<sup>288</sup> Arviointi eroaa Suomen oikeuskäytännössä esitetystä sen osalta, että esimerkiksi vakuutusosikeus katsoi, että työajasta päättäminen ja työtehtävistä kieltäytyminen eivät estä direktio-toteutumista. Hallinto-osikeus puolestaan oli samoilla linjoilla EUT:n kanssa direktio-osikeuden arvioinnissa. Työnantajan direktio-osikeus ja siitä seuraava työntekijän alisteisuus ovat olleet keskeisiä elementtejä työsuhdetta arvioitaessa sekä jäsenvaltioiden että EUT:n oikeuskäytännössä.<sup>289</sup>

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työsuhteen tunnusmerkkien arviointi ruokalähettejä koskevassa oikeuskäytännössä ei ole täysin johdonmukaista, mutta erilaisiin lopputuloksiin on vaikuttanut myös merkittävästi tapausten erilaiset yksittäiset yksityiskohdat. Kuitenkin työsuhteen tunnusmerkkien arvioiminen pitäisi olla täysin johdonmukaista ja tähän ongelmaan on reagoitu Euroopan unionin tasolla direktiivin muodossa. Seuraavaksi käsittelemme alustatyödirektiiviä ja sitä, millä tavalla ruokalähettien työosikeudellinen asema määritellään sen mukaan.

## 4. Alustatyödirektiivi

### 4.1. Direktiivin tausta ja tavoitteet

Ruokalähettien työosikeudellisen aseman arvioinnin haastavuus on ongelma koko Euroopan unionin alueella, mitä yritetään nyt ratkaista direktiivin avulla. Komission ensimmäinen ehdotus alustatyödirektiiviksi annettiin 9.12.2021, jonka jälkeen siitä tehtiin vielä useita versioita. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (alustatyödirektiivi) allekirjoitettiin 23.10.2024, ja julkaistiin Euroopan unionin lehdessä 11.11.2024.<sup>290</sup>

*”Tämän direktiivin tavoitteena on parantaa alustatyöntekijöiden työoloja ja suojella alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietoja alustatyössä.”*

Edellä oleva siteeraus on alustatyödirektiivin johdanto-osasta.<sup>291</sup> Alustatyödirektiivin johdanto-osassa direktiivin perusteluiksi on esitetty työaikojen ennakoimattomuus, työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittamisen välisen rajan hämärtyminen sekä työntekijän ja työnantajan

---

<sup>288</sup> Asia C-692/19.

<sup>289</sup> Sinkkonen 2019, s.155.

<sup>290</sup> Ks. direktiivin etenemisestä <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52021PC0762> ja eri versioista enemmän Sinkkonen 2019.

<sup>291</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 17.

välisen vastuunjaon sekoittuminen. Lisäksi ammattiaseman virheellisen luokittelun seuraukset työtä tekeväälle henkilölle itselleen on tunnistettu.<sup>292</sup> Useimmat alustat luokittelevat niiden kautta työskentelevät henkilöt itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi, mutta tuomioistuimissa on todettu, että alustat tosiasiallisesti valvovat ja johtavat näitä henkilöitä, jotka ovat usein integroitu alustojen perusliiketoimintaan.<sup>293</sup> Niin kuin Suomessa, myös muualla Euroopassa työoikeudellinen asema kulminoituu siis direktioon.

Alustatyödirektiivin yleisenä tavoitteena on parantaa alustatyöntekijöiden työoloja ja sosiaalisia oikeuksia, myös EU:ssa toimivien työtä välittävien digitaalisten alustojen kestävä kasvun edellytyksiä tukevalla tavalla. Jotta yleistavoite voidaan saavuttaa, tulee erityistavoitteena huolehtia siitä, että alustatyöntekijöiden työoikeudellinen asema on oikein määritelty.<sup>294</sup> Unionin mukaan on tarpeen vahvistaa vähimmäisoikeudet alustatyöntekijöille ja säännöt alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietojen suojan parantamiseksi, jotta voidaan vastata alustatyöstä johtuviin haasteisiin.<sup>295</sup> Tässä tutkielmassa keskitymme alustatyödirektiivin osiin, joissa säädetään alustatyöntekijöiden oikeuksista ja alustatyöntekijöiden määrittelystä.

Direktiivit eivät ole suoraan sovellettavaa oikeutta, vaan ne velvoittavat saavutettavaan lopputulokseen nähden. Jäsenvaltiot saavat valita keinot ja muodot, joilla direktiivin tavoitteet saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä eli implementoidaan. Direktiivien tehtävänä on lähentää jäsenvaltioiden lainsäädäntöä, ei yhtenäistää sitä.<sup>296</sup> Alustatyödirektiivin julkaisun jälkeen jäsenvaltioilla on kaksi vuotta aikaa implementoida eli saattaa direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä. Koska Suomessa ei ole alustatyöntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä, alustatyödirektiivin voimaan saattaminen edellyttää uutta lainsäädäntöä Suomessa.<sup>297</sup> Alustatyödirektiiviä ei ole vielä saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä Suomessa.

Direktiivit ovat sekundäärinormeja eli johdettua oikeutta, jotka konkretisoivat primaarinormeissa esitettyjä arvoja, tavoitteita ja periaatteita.<sup>298</sup> Komissio esitti oikeusperustaksi Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artiklan 1 kohdan b alakohtaa, jossa unionille annetaan valtuudet tukea ja täydentää jäsenvaltioiden

---

<sup>292</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 6.

<sup>293</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 7.

<sup>294</sup> Ks. Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.3.

<sup>295</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 14.

<sup>296</sup> *Raitio – Tuominen* 2020, s.81.

<sup>297</sup> Valtioneuvoston U-jatkokirjelmä UJ 32/2022 vp, Liiteasiakirja Perusmuistio, s.6.

<sup>298</sup> *Raitio – Tuominen* 2020, s.80.

toimintaa työehtojen parantamiseksi.<sup>299</sup> Seuraavaksi käymme läpi, miten alustatyödirektiivissä on määritelty alustatyöntekijä, mitä lainsäädännöllisiä muutoksia direktiivistä seuraa, ja miten ne vaikuttavat ruokalähettien työoikeudelliseen asemaan Suomessa.

## 4.2. Käsitteiden määritelmät direktiivissä

Käsitteet on määritelty alustatyödirektiivin artiklassa 2. Alustatyödirektiivin määritelmä alustatyöntekijälle on ”henkilöt, jotka tekevät alustatyötä ja, joilla on tai joilla katsotaan olevan tosiseikkojen arvioinnin perusteella katsotaan olevan kunkin jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä määritelty työsopimus tai työsuhde unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen”.<sup>300</sup> Direktiivin johdanto-osassa on myös sanottu, että unionin tuomioistuin on katsonut, ettei se, että kansallisen oikeuden mukaan kyseessä on ”itsenäinen ammatinharjoittaja”, estä sitä, että henkilön on katsottava olevan unionin oikeudessa tarkoitettu ”työntekijä”, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä ja peittää todellisen työsuhteen.<sup>301</sup> Työsuhteen määrittelyssä periaatteena on tosiseikkojen ensisijaisuus.<sup>302</sup> Määritelmässä on huomioitu se, että työsuhteen ja työntekijäaseman määrittämisen tulisi EU:n lähtökohtien mukaan olla aina kansallinen asia, koska kysymys ei ole työvoiman vapaasta liikkuvuudesta<sup>303</sup>. Aiemmin esitetyn perusteella voidaan myös todeta, että SEUT 45 artiklan mukainen työntekijän käsite tulisi pitää erillään direktiivin (tässä tapauksessa alustatyödirektiivin) mukaisesta työntekijän käsitteestä.<sup>304</sup> Kuitenkin SEUT 45 artiklan mukaista käsitettä on sovellettu EU:n oikeuskäytännössä myös muissa tapauksissa, kuin koskien työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, esimerkiksi tapauksissa C-428/09 Union Syndicale Solidaires Isère ja C-337/10 Neidel.<sup>305</sup> Tällöin SEUT artiklan 45 mukainen käsite laajenee. Tulevaisuuden oikeuskäytäntö näyttää, miten alustatyödirektiivin mukaista työntekijän käsitettä tullaan tulkitsemaan.

Alustatyöllä tarkoitetaan alustatyödirektiivin artiklan 2 mukaan ”työtä välittävän digitaalisen alustan välityksellä organisoitua työtä, jota yksityishenkilö tekee unionissa työtä välittävän digitaalisen alustan tai välittäjän ja yksityishenkilön välisen sopimussuhteen perusteella riippumatta siitä, onko yksityishenkilön tai välittäjän ja palvelun vastaanottajan välillä sopimussuhdetta”. Edellytykset alustatyölle siis ovat, että kyseessä on työsuoritus, työ on

---

<sup>299</sup> Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.13.

<sup>300</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 17 ja artikla 2.

<sup>301</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 28-29.

<sup>302</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, artikla 4.

<sup>303</sup> Paanetojan mukaan työsuhteen ja työntekijäaseman määrittämisen tulisi olla EU:n lähtökohtien mukaan aina kansallinen asia, kun kysymys ei ole työvoiman vapaasta liikkuvuudesta. *Paanetoja* 2015, s.380.

<sup>304</sup> Ks. kappale työsuhteen käsite EU oikeudessa.

<sup>305</sup> *Paanetoja* 2015, s.374.

järjestetty alustan kautta, työ toteutetaan yksilön toimesta ja alustan ja yksilön välillä on sopimussuhde, johon työn suorittaminen perustuu. Merkitystä ei kuitenkaan ole sillä, onko palvelunsaajan ja työn suorittajan välillä sopimussuhdetta. Kyse voi olla sekä työsuhteesta että muusta suhteesta, sillä työoikeuden perusoppien mukaan sekä työntekijän että alihankkijan asemassa olevalla ei ole suhdetta asiakkaaseen, vaan asiakkaalla on suhde työnantajaan tai pääurakoitsijaan. Sinkkosen mukaan alustatyödirektiivin mukainen määritelmä alustatyölle eroaa aiemmin oikeuskirjallisuudessa esitetystä, mutta ensimmäiset kolme kohtaa vastaavat pitkälti oikeuskirjallisuudessa jo aiemmin käytettyä alustatyön määritelmää.<sup>306</sup>

Työtä välittävällä digitaalisella alustalla alustatyödirektiivissä tarkoitetaan ”mitä tahansa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa palvelua, joka täyttää kaikki seuraavat vaatimukset: palvelu tarjotaan ainakin osittain etäpalveluna sähköisillä välineillä, kuten verkkosivustolla tai mobiilisovelluksella; palvelu tarjotaan palvelun vastaanottajan pyynnöstä; palveluun kuuluu välttämättömänä ja olennaisena osana yksityishenkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi riippumatta siitä, tehdäänkö työ verkossa vai jossain tietyssä paikassa; siihen liittyy automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien käyttö”.<sup>307</sup> Artiklan 2 kohdan 2 mukaan määritelmään eivät kuulu sellaisen palvelun tarjoajat, joissa ensisijaisena tarkoituksena on omaisuuden hyödyntäminen tai jakaminen tai jotka tarjoavat yksityishenkilöille, jotka eivät ole ammatinharjoittajia, mahdollisuuden tavaroiden jälleenmyyntiin.<sup>308</sup> Ruokalähettipalvelualustoiden kuten Woltin ja Foodoran voidaan katsoa sopivan työtä välittävän digitaalisen alustan määritelmään.

### 4.3. Direktiivin mukanaan tuomat muutokset

Suomen valtioneuvosto on katsonut komission tavoin, että ”alustatalous, alustavälitteinen työ mukaan lukien, on usein luonteeltaan kansainvälistä, rajatylittävää ja nopeasti kehittyvää”, jonka vuoksi Suomi on puoltanut direktiiviä alusta asti ja todennut, että EU-tason ratkaisut ovat paras vaihtoehto.<sup>309</sup> Jo valtioneuvoston ensimmäisessä kirjelmässä on todettu, että Suomi pitää tärkeänä, ettei direktiivistä aiheudu velvoitetta säätää niin sanottua kolmatta kategoriaa työntekijän ja yrittäjän välille.<sup>310</sup> Tässä neuvottelutavoitteessa on Suomen kannalta onnistuttu, sillä tällaista kolmatta kategoriaa alustatyödirektiivi ei tule edellyttämään.

---

<sup>306</sup> Sinkkonen 2024, s.168 – 171.

<sup>307</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, artikla 2.

<sup>308</sup> Ks. myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 21 ja 25.

<sup>309</sup> Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.15.

<sup>310</sup> Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.24.

Koska direktiivi ei määrittele alustatyöntekijälle kriteerejä, vaan viittaa kansalliseen määritelmään, se ei selvennä ruokalähettiläiden työoikeudellista asemaa Suomessa. Myös tosiseikkojen ensisijaisuus on Suomen lainsäädännössä tuttu. Täysin uutena ilmiönä alustatyödirektiivi tuo työsuhteolettaman. Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan ”työtä välittävän digitaalisen alustan ja alustatyötä kyseisen alustan välityksellä tekevän henkilön välinen sopimussuhde on oikeudellisesti oletettava työsuhteeksi, kun havaitaan valvontaa ja johtamista osoittavia tosiseikkoja jäsenvaltioissa voimassa olevan kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen”. Työsuhteolettama tuo siis alustatyöntekijän käsitteeseen lisänä vaatimuksen direktiosta. Direktiivissä on huomioitu direktiion määrittelyn hankaluus sekä moninaisuus. Direktiivin johdanto-osan mukaan johtamista ja valvomista voidaan harjoittaa määräämällä seuraamuksia tai muunlaista epäsuotuisaa kohtelua tai painostusta käyttäen. Johdanto-osan mukaan tyypillistä on läpinäkymätön tiedonkulku työtä välittävien digitaalisten alustojen taholta, jolloin nämä alustatyön ominaisuudet ylläpitävät virheellistä työoikeudellista asemaa (itsenäisenä ammatinharjoittajana). Tämän vuoksi alustan tehtävänä on näyttää, että johtoa ja valvontaa ei ole.<sup>311</sup> Edellä mainittu johdanto-osan kohta 31 puhuu sen puolesta, että alustan luoma mahdollisuus käyttää johtoa ja valvontaa on direktio-oikeutta, joka puhuu puolestaan työsuhteen puolesta.

Artiklan 5 mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava tehokas kumottavissa oleva työsuhdetta koskeva oikeudellinen oletama.<sup>312</sup> Koska Suomessa ei ole työsuhteolettamaa, alustatyödirektiivin työsuhteolettama edellyttää uutta kansallista lainsäädäntöä. Suomessa työsuhteen (ja työntekijän) asema määräytyy TSL 1:1 §:n mukaan, niin kuin kappaleessa työsuhteen tunnusmerkit on esitetty. Direktiivi ei toisi siis suoraan muutoksia työsuhteen määrittelyssä käytettäviin tunnusmerkkeihin.<sup>313</sup>

Työsuhteolettama on ollut direktiivissä mukana jo ensimmäisessä direktiiviehdotuksessa. Silloin työsuhteolettaman täyttymiseksi säädettiin kriteereistä,<sup>314</sup> joiden täytyessä kyseessä

---

<sup>311</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 31.

<sup>312</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, artikla 5.

<sup>313</sup> Valtioneuvoston U-jatkokirjelmä UJ 32/2022 vp, Liiteasiakirja Perusmuistio, s.6 – 7.

<sup>314</sup> Kriteerit olivat: Artiklan 2 kohdan mukaan on katsottava, että 1 kohdassa tarkoitettu määräysvalta työn tekemiseen tarkoittaa, että vähintään kaksi seuraavista ehdoista täyttyy:

- a) korvauksen tason tosiasiallinen määrittäminen tai sen ylärajan asettaminen;
- b) ulkoista olemusta, käyttäytymistä palvelun vastaanottajaa kohtaan tai työn suorittamista koskevien sitovien erityissääntöjen noudattamisen edellyttäminen alustatyötä tekevältä henkilöltä;
- c) työn tekemisen valvonta tai työn tulosten laadun todentaminen, myös sähköisillä välineillä;
- d) työn organisointivapauden tosiasiallinen rajoittaminen, myös seuraamusten avulla, mikä koskee etenkin vapautta valita työaikansa tai poissaolojaksensa, hyväksyä tai hylätä työtehtäviä tai käyttää alihankkijoita tai sijaisia.

olisi työsuhde.<sup>315</sup> Direktiiviehdotuksissa kriteerit ovat eläneet, ja työsuhdeolettama on ollut direktiivin yksi vaikeimmista kohdista.<sup>316</sup> Hyväksytyssä direktiivissä kriteerit ovat poistettu kokonaan ja työsuhdeolettamaan jäi viittaus direktioon sekä kansalliseen lainsäädäntöön niin kuin edellä on esitetty. Kriteerien poistaminen alustatyödirektiivistä johti siihen, että direktiivi ei määrittele alustatyöntekijää, vaan se pitää tehdä kansallisesti. Tätä voidaan kritisoida sen vuoksi, että kansallinen määritelmä mahdollistaa sen, että jatkossakin alustatyöntekijä voidaan määrittellä toisessa jäsenvaltiossa työntekijäksi eri kriteereillä kuin toisessa. Alustatyödirektiivin tavoitteena on auttaa alustatyöntekijän oikean työoikeudellisen aseman määrittelyssä, mutta ilman työsuhteen kriteereitä tavoite jää vain muodollisuudeksi. Kuitenkin Suomi suhtautui kriteerien poistamiseen alustatyödirektiivistä positiivisesti.<sup>317</sup> Valtioneuvosto esitti ensimmäisessä kirjelmässään, että se pitää tärkeänä sitä, että direktiiviehdotuksessa viitataan alustatyötä tekevien henkilöiden työoikeudellisen aseman määrittämisen osalta jäsenvaltioiden lainsäädännössä säädettyyn työsuhteen käsitteeseen ottaen huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö, ja että ehdotuksessa esitetty työsuhdeolettama on mahdollista kumota oikeudellisessa tai hallinnollisessa menettelyssä vedoten kansallisessa laissa määriteltyn työsuhteen käsitteeseen.<sup>318</sup>

Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan ”jos työtä välittävä digitaalinen alusta pyrkii kumoamaan oikeudellisen oletaman, työtä välittävän digitaalisen alustan on näytettävä toteen, että kyseessä oleva sopimussuhde ei ole työsuhde sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltioissa voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen”.<sup>319</sup> Valtioneuvoston mukaan työoikeudellisissa riita-asioissa noudatetaan oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 17 luvun 2 §:ssä säädettyä, jonka mukaan riita-asiassa asianosaisen on näytettävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa tai vastustamisensa perustuu. Alustatyödirektiivin myötä näyttötaakka tulee siis kääntymään toisinpäin nykyiseen verrattuna.<sup>320</sup> Käännetty näyttötaakka ei ole epätavallinen siviiliprosessuaalisissa asioissa, sillä samankaltaista sääntelyä on käytetty muun muassa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) todistustaakkasäännöksessä. Kumoamisprosessissa työsuhteen olemassaolo arvioitaisiin suhteessa TSL:n mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien

---

e) asiakaskunnan hankkimisen tai ulkopuolisille tahoille työn tekemisen tosiasiallinen rajoittaminen.

<sup>315</sup> Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.5 – 6.

<sup>316</sup> Valtioneuvoston U-jatkokirjelmä UJ 32/2022 vp, Liiteasiakirja Perusmuistio, s.10.

<sup>317</sup> Valtioneuvoston U-jatkokirjelmä UJ 2/2024 vp, Liiteasiakirja Komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvosto, s.2.

<sup>318</sup> Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.24.

<sup>319</sup> Ks. myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 31-33.

<sup>320</sup> Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp, s.18.

täyttymiseen.<sup>321</sup> Alkuasetelma on käännetyn näyttötaakan ansiosta eri, mutta arviointi tapahtuu edelleen kansallisten työsuhteen tunnusmerkkien mukaan, jolloin herää ajatus siitä, että alustatyöntekijän asemaa arvioidaan jatkossakin samalla tavalla kuin ennen alustatyödirektiivin voimaantuloa.

Artiklan 5 kohdan 3 mukaan oikeudellista olettaa sovelletaan kaikissa kyseeseen tulevissa hallinnollisissa tai oikeudellisissa menettelyissä, joissa on kyse alustatyötä tekevän henkilön ammattiaseman määrittämisestä oikein, mutta ei vero-, rikos- ja sosiaaliturva-asioihin liittyvissä menettelyissä.<sup>322</sup> On siis mahdollista, että esimerkiksi vakuutusosoikeuden päätöksiin ei olisi sovellettu alustatyödirektiivin mukaista työsuhdeolettaa, koska asian pääkysymys koski ruokalähettilien sosiaaliturvaa (joka määräytyy työoikeudellisen aseman perusteella).

#### 4.4. Alustatyödirektiivin vaikutus ruokalähettilien työoikeudelliseen asemaan Suomessa

Direktiivit ovat jäsenvaltioiden lainsäädäntöä harmonisoivaa ja ne jättävät usein kansallista liikkumavaraa. Alustatyödirektiivi ei ole poikkeus tästä. Työsuhdeolettaa on merkittävä uudistus, mutta sen sisältö on lopulta jäsenvaltioiden lainsäädännön varassa, samoin kuin alustatyöntekijän määritelmä. Suomessa ruokalähettilien työoikeudellinen asema tulee jatkossakin määräytymään TSL:n työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen perusteella ellei nykyistä lainsäädäntöä muuteta tai säädetä uutta lainsäädäntöä esimerkiksi vain alustatyöntekijöitä koskevista tunnusmerkeistä. Toisaalta, alustatyödirektiivin johdanto-osa<sup>323</sup> viittaisi siihen, että alusta itsessään voi harjoittaa johto- ja valvontaoikeutta, jolloin nykyisten tunnusmerkkien osalta direktio-oikeuden arviointi selkeytyisi. Lisäksi työsuhdeolettaman seurauksena näyttötaakka siitä, että työsuhdetta ei ole, on alustalla. Alustatyödirektiivi tuo mukanaan suojelua ja vähimmäisoikeuksia alustatyöntekijöille, esimerkiksi alustoilla on velvollisuus ottaa käyttöön asianmukaisia ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ja suojelutoimenpiteitä.<sup>324</sup> Voidaankin sanoa, että alustatyödirektiivi luo enemmänkin oikeuksia alustatyöntekijälle kuin määrittelee alustatyöntekijän.

Tammikuussa 2024 tehdyssä kirjelmässä valtioneuvosto toteaa, että alustatyödirektiiviehdotuksen neuvottelut ovat edenneet Suomen neuvottelutavoitteiden

---

<sup>321</sup> Valtioneuvoston U-jatkokirjelmä UJ 32/2022 vp, Liiteasiakirja Perusmuistio, s.7.

<sup>322</sup> Ks. myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 31-33.

<sup>323</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, preamble 31.

<sup>324</sup> Terveystestä ja turvallisuudesta, Ks. alustatyödirektiivin artikla 12.

mukaisesti.<sup>325</sup> Suomen viimeisin kirjelmä koskien alustatyödirektiiviä on helmikuulta 2024. Kirjelmissä ei arvioida tarkasti millaisia lainsäädännön muutoksia olisi tulossa, mikä on tietysti ymmärrettävää, sillä kirjelmat ovat tehty direktiiviehdotuksista, jotka ovat eri sisältöisiä kuin hyväksytyt direktiivit. Lainsäädännön arvioneuvosto on suosittanut myös jatkovalmistelussa direktiivin vaikutuksien tarkempaa kuvaamista sekä kansallisen liukumavaran käyttöä.<sup>326</sup> Tarkempi kuvaus lainsäädännön muutoksista saadaan, kun hallitus antaa esityksen lainsäädännön muuttamiseksi. Alustatyödirektiivin edellyttämät kansalliset lainsäädännön muutokset on tultava voimaan 2.12.2026.<sup>327</sup> Direktiivin voimassaolo alkaa implementointiajan päätyttyä, mutta sillä voi olla tulkintavaikutus jo sitä ennen.<sup>328</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan täytäntöönpanon edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia Suomessa. Työryhmän toimikausi on 29.1.–31.12.2025.<sup>329</sup> Työryhmän lähtökohta on, että direktiivin täytäntöönpano edellyttää kokonaan uutta sääntelyä alustatyöstä sekä mahdollisesti muutoksia olemassa olevaan työ- ja muuhun lainsäädäntöön.<sup>330</sup> Yleinen ohje implementoinnille on, että direktiivin yksityisille kohdistamat oikeudet tulee olla riittävän selkeästi ja yksityiskohtaisesti vedottavissa kansallisissa tuomioistuimissa.<sup>331</sup>

Yksi mahdollinen muutos voisi olla erillisen työsuhteen määritelmän säätäminen alustatyötä tekeville.<sup>332</sup> Tämä olisi merkittävä muutos ruokalähetien työoikeudellisen aseman kannalta. Alustatyödirektiivi mahdollistaa työoikeudellisen aseman arvioinnin jatkossakin TSL:n perustunnusmerkkien mukaan, jolloin oikeustila pysyy entisellään eli epäselvänä. Esimerkiksi vakuutusosoikeus totesi ruokalähetin työoikeudellista asemaa koskevassa tapauksessa, että ”Euroopan unionin alustatyödirektiiviä koskevasta tiedotteesta ei ole tullut esille uutta asiaan sovellettavaa”.<sup>333</sup> Direktiiviä ei ollut vielä hyväksytty tässä vaiheessa, mutta vilpittömän yhteistyön periaate edellyttää, että jäsenvaltio pyrkii toimimaan direktiivin tavoitteiden mukaisesti jo ennen implementointimääräajan umpeutumista.<sup>334</sup>

---

<sup>325</sup> Valtioneuvoston U-jatkokirjelmä UJ 49/2023 vp, Liiteasiakirja Komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvosto, s.2.

<sup>326</sup> Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle valtioneuvoston kirjelmästä ja jatkokirjelmästä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä, 28.3.2023, s.2 – 3.

<sup>327</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/2831, artikla 29.

<sup>328</sup> *Raitio – Tuominen* 2020, s.83.

<sup>329</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote 29.1.2025: Kolmikantainen työryhmä valmistelemaan alustatyödirektiivin täytäntöönpanoa Suomessa.

<sup>330</sup> Valtioneuvoston hanke: Alustatyödirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä.

<sup>331</sup> *Raitio – Tuominen* 2020, s.83.

<sup>332</sup> *Sinkkonen* 2024, s.174.

<sup>333</sup> Vakuutusosoikeuden päätös 1802:2022.

<sup>334</sup> Vilpittömän yhteistyön periaatteesta Ks. *Raitio – Tuominen* 2020, s.83.

Tässä tutkimuksessa olen käsitellyt neljää ruokalähettien työoikeudellista asemaa koskevaa tapausta. Miten alustatyödirektiivi olisi muuttanut niitä, jos se olisi ollut voimassa silloin? Alkuasetelma olisi varmasti käsitellyissä tapauksissa eri, sillä alustatyödirektiivin myötä oletus on, että kyse on työsuhteesta. Tapauksien lopputuloksiin alustatyödirektiivillä ei kuitenkaan välttämättä olisi ollut ratkaisevaa vaikutusta, sillä ruokalähettien työoikeudellinen asema määriteltäisiin yhä kansallisen työsuhteen määritelmän perusteella – ellei kansallista lainsäädäntöä muutettaisi. Työsuhdeolettama tulisikin implementoida lainsäädäntöömme niin, että luodaan kriteerit alustatyöntekijälle. Isoimmat epäselvyydet ruokalähettien asemassa ovat olleet direktio-oikeus sekä henkilökohtainen sitoutuminen työntekoon. Tärkeimpinä kriteereinä olisi selkeyttää siis sitä, mikä on riittävää johtoa ja valvontaa, jotta direktio-oikeus täyttyy. Pitääkö alustan käyttää algoritmiä luokittelemaan lähettejä, jotta se harjoittaa johtoa ja valvontaa? Pitääkö direktio-oikeus sisällyttää työ sopimukseen? Henkilökohtaisen sitoutumisen osalta tulisi määrittää, poistaako sijaisen vapaa käyttö henkilökohtaisen sitoutumisen. Edelleen tulee muistaa, että sopimusteknisillä ratkaisuilla voidaan vaikuttaa oikeussuhteen laatuun myös työsuhteolettaman jälkeen. Tällä tarkoitan sitä, että oikeussuhde voi olla jokin muu kuin työsuhde, kunhan se on sitä tosiasiallisesti. Silloin tunnusmerkit eivät saa toteutua.

Voi myös olla, että alustatyödirektiivi on vaikuttanut jo Suomen oikeuskäytäntöön. Alustatyödirektiivin julkaisun jälkeen annettu Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisussa koskien Foodoran ruokalähtein työoikeudellista asemaa ei ole suoraan otettu kantaa alustatyödirektiivin vaikutukseen, mutta tapauksessa Foodora totesi, että Suomessa ei ole työsuhteolettamaa.<sup>335</sup> Kuitenkin alustatyödirektiivi tuo työsuhteolettaman Suomeen ja siitä tulee säätää kansallisesti kahden vuoden kuluessa. Jo aiemmin kertaalleen mainittu vilpittömän yhteistyönperiaate edellyttää, että direktiivin tavoitteet otetaan huomioon jo ennen implementointiajan loppua. Näin ollen on mahdollista, että muutoksenhakulautakunta on ottanut oletettaman jo huomioon, vaikka sitä ei suoraan ole kirjoitettu perusteluihin, toisin kuin esimerkiksi vakuutus-oikeus aiemmissa ratkaisuissaan.

## 5. Lopuksi

Ruokalähettien työoikeudellinen asema Suomessa on epäselvä. Työsuhteen tunnusmerkkien arviointi ei ole täysin johdonmukaista tuomioistuimissa, mutta tapauksien lopputuloksiin on vaikuttanut merkittävästi myös tapausten yksityiskohdat, kuten yksittäiset sopimusehdot. Epäjohdonmukaisuus näkyy direktio-oikeuden tunnusmerkin arvioinnissa siten, että epäselvää

---

<sup>335</sup> Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu TELK/4380/2023.

on, mikä asema alustalle annetaan direktio-oikeutta määriteltäessä. Aikaisemmin sekä oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä, sekä nykyisen voimassaolevan työsopimuslain hallituksen esityksessä on todettu, että riittävää on mahdollisuus direktio-oikeuden käyttöön, mutta hallinto-oikeus totesi Woltia koskevassa ratkaisussaan, että alustan luomaa mahdollisuutta direktio-oikeuden käyttöön ei ole tosiasiallisesti käytetty, jonka vuoksi hallinto-oikeus katsoi, että työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus ei toteutunut tapauksessa. Vakuutusosoikeus puolestaan arvio kahdessa Foodoraa koskevassa tapauksessa, että direktio-oikeutta harjoitetaan alustan kautta sekä ihmisten välityksellä. Perusteluista ei selviä, kuinka paljon painoarvoa on annettu alustan kautta käytettävälle johdolle ja valvonnalle. Lisäksi täytyy huomioida, että alustojen toimintamahdollisuudet ovat hieman erilaiset Woltin alustan ja Foodoran alustan välillä. Epäselväksi myös jää, pitääkö työsopimuksessa olla ehto koskien johto- ja valvontaoikeutta. Woltia koskevassa tapauksessa direktio-oikeutta koskevaa ehtoa ei ollut, mutta epäselväksi jää, kuinka paljon sillä oli vaikutusta lopputulokseen.

Työnteon henkilökohtaisuuden arviointi kulminoitui yksittäisiin sopimusehtoihin. Erilaisille lopputuloksille vakuutusosoikeuden ratkaisujen ja hallinto-oikeuden ratkaisun välillä oli syynä ehto sijaisen käytöstä. Kuitenkaan alempi muutoksenhakuelin työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta ei ole noudattanut vakuutusosoikeuden linjaa. Vakuutusosoikeuden ja hallinto-oikeuden linja siitä, että sijaista saa käyttää työnantajan luvalla eikä se poista työnteon henkilökohtaisuutta toisin kuin ehto, jonka mukaan sijaisen käytölle ei aseteta mitään ehtoja noudattaa oikeuskirjallisuudessa esitettyä. Työnteon henkilökohtaisuuteen ruokalähettilien työssä liittyy muitakin tulkintaongelmia, joihin olisi hyvä ottaa kantaa esimerkiksi alustatyödirektiiviä implementoitaessa.

Työoikeus kehittyi Suomessa toisen maailman sodan jälkeen normaalityösuhteen varaan, jolloin työsuhteen mallina oli miespuolinen tehdastyöläinen. Edelleen työoikeuden keskeisenä periaatteena on työntekijän suojeleminen, mutta työsuhteen käsite on laajentunut ajan kuluessa.<sup>336</sup> Viime vuosien ajan olemme olleet jälleen uuden edessä, nimittäin alustatyön ja -työntekijöiden. Nyt työoikeuden pitää kehittyä lisää, jotta se voi asettaa ruokalähetit oikeaan työoikeudelliseen asemaan.

Alustatyödirektiivin tavoite on ratkaista ongelma alustatyöntekijöiden työoikeudellisesta asemasta. Sei ei kuitenkaan määrittele alustatyöntekijää tai aseta alustatyöntekijälle tarkkoja

---

<sup>336</sup> Koskinen 2007, s.3.

kriteerejä. Määritelmässä viitataan työntekijän kansalliseen määritelmään, jolloin myös alustatyöntekijän asema voi edelleen määräytyä suhteessa työsopimuslain perustunnusmerkkeihin. Työsuhdeolettama tuo tilanteeseen erilaisen alkuasetelman, mutta se miten olettama implementoidaan kansalliseen sääntelyyn, vaikuttaa vahvasti siihen, kuinka direktiivi muuttaa ruokalähettiläisten työoikeudellista asemaa. Työoikeudellisen aseman arviointi muuttuu vain, jos Suomessa säädetään vain alustatyöntekijöitä koskevaa uutta lainsäädäntöä.

Täytyy ottaa huomioon, että uudenkin lainsäädännön jälkeen tai hyvin perustellun ennakkoratkaisun jälkeenkin merkittävässä osassa arviointia ovat erilaiset tosiasialliset olosuhteet ja yksityiskohdat, jotka vaikuttavat päätöksien lopputuloksiin. Erilaiset lopputulokset eivät ole ristiriidassa keskenään eivätkä ne ole itsessään ongelma, mutta erilaiset perustelut ovat ja voivat näin johtaa ”väärin” lopputuloksiin. Lain tulkinnan pitäisi olla yhdenmukaista. Esimerkiksi työneuvoston lausunnoissa TN 1148-83 ja TN 1182-85 päädyttiin eri lopputuloksiin siitä, oliko lääkäri tapauksessa työntekijä vai itsenäinen yrittäjä. Kuitenkaan ei voida katsoa, että lopputulokset olisivat ristiriidassa, koska tosiasialliset työskentelyolosuhteet erosivat toisistaan.<sup>337</sup>

---

<sup>337</sup> Koskinen 2007, s.9-10.