



UNIVERSITY OF LAPLAND
LAPIN YLIOPISTO

Itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema

alustavälitteisessä työssä

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Maisteritutkielma
Työoikeus
Velu Hautala
Kevät 2020

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema alustavälitteisessä työssä

Tekijä: Velu Hautala

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XIV + 74

Vuosi: 2020

Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturva määräytyy voimassa olevan työlainsäädännön puitteissa. Tutkielmassa pyritään vastaamaan tähän tutkimuskysymykseen oikeusdogmatiikan keinoin. Tutkielma sisältää myös lyhyen oikeusvertailevan osuuden, jossa tarkastellaan itsensätyöllistäjän työoikeudellista asemaa kansainvälisen oikeuskäytännön ja keskustelun puitteissa.

Tutkielman alussa määritellään käsitteet *alustavälitteinen työ* ja *itsensätyöllistäjä* mahdollisimman tarkkarajaisesti. Tämä mahdollistaa tutkimuskohtena olevan alustavälitteisen työn erottamisen muusta työstä ja muista jakamistalouteen liittyvistä ilmiöistä. Tässä alustavälitteisen työn viitekehyksessä työsuhteen muodostumista arvioidaan laajasti tarkastelemalla työsuhdetta säänteleviä normilähteitä. Tutkielman lopuksi arvioidaan erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja itsensätyöllistäjän oikeudellisen aseman selkeyttämiseksi.

Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että alustavälitteisen työn viitekehyksessä vakiintuneet tavat arvioida työsuhteen perustunnusmerkkejä tulevat haastetuksi. Erityisesti työn teettäjän johtoon ja valvontaan liittyvää direktiotunnusmerkkiä voidaan pitää muutospaineiden kohteena. Tämä johtuu ainakin osittain siitä, että itsensätyöllistäjän asema saattaa näyttäytyä alustavälitteisessä työssä ulospäin hyvinkin itsenäisenä. Tämä johtuu puolestaan siitä, että työsuhteelta edellytettävä direktio tapahtuu pääosin digitaalisen alustan välityksellä ja näin ollen jää helposti piiloon. Tästä syystä direktiotunnusmerkin ja erityisesti käytössä olevien teknisten ratkaisujen tarkastelu tulee olla tarkastelun keskiössä, kun arvioidaan itsensätyöllistäjän työoikeudellista asemaa alustavälitteisessä työssä.

Avainsanat: työoikeus, direktio-oikeus, alustatalous, alustavälitteinen työ

Sisällys

Lähteet	V
1 Johdanto	1
1.1 Tutkielman aihe ja lähtökohdat.....	1
1.2 Tutkimusongelma, tavoitteet ja rajaukset	2
1.3 Tutkimuksen metodit ja aineisto	2
2 Alustavälitteinen työ	5
2.1 Alustatalous	5
2.2 Alustavälitteisen työn määritelmä	7
2.3 Itsensätyöllistäjä.....	9
3 Työoikeudellisen aseman määräytyminen alustavälitteisessä työssä.....	12
3.1 Työsuhteen merkitys.....	12
3.2 Työsuhteen perustunnusmerkit	15
3.2.1 Sopimus	18
3.2.2 Työn tekeminen toiselle.....	22
3.2.3 Työn tekeminen henkilökohtaisesti	24
3.2.4 Vastike	25
3.2.5 Direktio	26
3.2.6 Liitännäistunnusmerkit	37
3.3 Itsenäisen yrittäjän tunnusmerkit	38
3.4 Kokonaisarviointista	41
3.5 Työntekijä-käsite Euroopan unionissa.....	44
4 Kokonaisarviointi esimerkkitapauksessa	50
4.1 Johdanto	50
4.2 Esimerkkitapaus	51
4.3 Kokonaisharkinta	52
5 Alustavälitteinen työ kansainvälisessä tarkastelussa.....	62
5.1 Iso-Britannia	64
5.2 Hollanti	66
5.3 Kansainvälinen keskustelu.....	67
6 Lopuksi.....	70
6.1 De lege ferenda	70

6.1.1	Ratkaisun jättäminen tulevan oikeuskäytännön varaan.....	70
6.1.2	Voimassa olevan työsopimuslain soveltamisalan selkeyttäminen	71
6.1.3	Itsenäinen työntekijä.....	73
6.1.4	Sosiaaliturvauudistus	73
6.2	Johtopäätökset.....	74

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. Helsinki 1989.

Ailisto, Heikki – Collin, Jari – Juhanko, Jari – Mäntylä, Martti – Ruutu, Sampsa – Seppälä, Timo – 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. Helsinki 2016.

Aurejärvi, Erkki: Urakkasopimus: Työnsuoritus sopimuksia koskevan teorian arviointia. Helsinki 1976.

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Oxford 2012.

Codagnone, Christiano - Bertin Martens. Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/01. JRC 100369. Joint Research Centre of the European Commission. Bryssel 2016.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Turku 2012.

Garben, Sacha: Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg 2017.

Harris, Seth – Krueger, Alan: A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”. Cornell ja Princeton 2015.

Hemmo, Mika – Hoppu, Kari: Sopimusoikeus. Helsinki 2019.

Huovila, Mika: Oikeuslähdeoppi ja oikeudellinen argumentaatio rikostuomion perusteluissa. Helsinki 2006.

Huttunen, Mikko: Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen pelaajasopimussuhde – työsuhde vai muu sopimussuhde. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1994. Helsinki 1994.

Juntunen, Riitta: Kuuluuko työntekijän ääni alustataloudessa? SAK:n mahdollisuuksien aika – hankkeen teema syksy 2017. Loppuraportti. Helsinki 2017.

Kairinen, Martti: Työoikeus. Helsinki 2006.

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

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

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

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Vesa: Työoikeus. Helsinki 2017-2018.

Kröger, Tarja: Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Tampere 1995.

Raitio, Juha: Euroopan unionin oikeus. Helsinki 2016.

Mattila, Maija: Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Kalevi Sorsa –Säätiö, Helsinki 2019.

Mattila, Maija: Alustatalous ei ole jakamistaloutta (välttämättä) lähtökohtia alustatalouden sääntelyyn. Kalevi Sorsa –Säätiö, Helsinki 2018.

Miettinen, Tarmo – Sajama, Seppo – Soininen, Niko – Voutilainen, Tomi – Kolehmainen, Antti – Määttä, Tapio – Talus, Kim – Penttinen, Sirpa-Leena – Keinänen, Anssi – Väättäinen, Ulla – Tolvanen, Matti – Hoffren, Mia: Oikeustieteellinen opinnäyte - artikkeliteollisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Joensuu 2015.

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä – tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Lakimies 1/2016, s. 149-456.

Niiniluoto, Ilkka: On Truth and Argumentation in Legal Dogmatics. Helsinki 1981

Nylund, Mats, Jakamistalous ja alustatyö -selvitys. Ajatushautomo Agenda, Helsinki 2019.

Paanetoja, Jaana: Talkootyö työoikeuden näkökulmasta. Edilex 2019/31.

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

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

Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Oikeus 2013 (42):4. s. 435-440.

Paanetoja, Jaana – Havula, Johanna - Jarmas, Timo - Koskinen, Seppo - Lehto, Anu-Tuija - Meincke, Nina - Pehrman, Timo - Rintala, Jenny - Schugk, Jan - Sortti, Toni - Tikkanen, Heli - Ullakonoja, Vesa: Työturvallisuusosoikeus. Helsinki 2018.

Pekkanen, Raimo: Työsuhteen direktiotunnusmerkistä. Helsinki 1968.

Pekkanen, Raimo: Sekatyypinen työsopimus. Helsinki 1966.

Pesole, A. - Urzì Brancati, M.C - Fernández-Macías, E. - Biagi, F. - González Vázquez, I: Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.

Prassl, Jeremias – Risak, Martin: Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. Oxford 2016.

Prassl, Jeremias: The concept of the employer. Oxford 2016.

Päläs, Jenna – Määttä, Kalle – Rosin, Annika – Vuorinen, Jarkko – Koskinen, Seppo – Urho, Matti – Peltonen, Anja – Juanto, Leila – Manninen, Pentti – Karppanen, Mira – Kulla, Inna – Salminen, Mirva – Ballardini, Rosa Maria – Alen-Savikko, Anette – Hovila, Ilari – Malo, Jenna – Koulu, Riikka – Hakkarainen, Jenni – Kimpimäki, Minna – Karhu, Juha: Jakamistalousjuridiikan käsikirja. Rovaniemi, Kokkola, Helsinki ja Puerto de la Cruz 2019.

Pärnänen, Anna – Sutela, Hanna: Itsensätyöllistäjät Suomessa, Tilastokeskus 2014.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Helsinki 2008.

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Turku 2012.

Salonheimo, Jorma: Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki 2016.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Helsinki 1980.

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. 47/2015. Helsinki 2015.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938.

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

Tiitinen, Kari-Pekka: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista: Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Helsinki 1979.

Tuori, Kaarlo: Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt. Helsinki 2003.

Ullakonoja, Vesa – Koskinen, Seppo: Nollatuntityösopimus – Miten ongelma ehdotetaan ratkaistavaksi. Edilex 2017/33.

Vainio, Pekka: Vastentahtoisen yrittäjyyden oikeudellinen arviointi. Teoksessa Kautonen, Teemu: Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. s. 121–288. Helsinki 2007.

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen: tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Helsinki 1955.

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

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. Helsinki 2017.

Virallislähteet

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2018, Helsinki 2018.

Euroopan komissio: Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. KOM (2016) 356. Bryssel 2016.

Euroopan komissio: Comparative Report 2015; The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment. Bryssel 2015.

Euroopan komissio: Komission tiedonanto Neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskleet. KOM (2010) 37. Bryssel 2010.

Eurofound: European Working Conditions Survey 2015 (Euroopan taloustutkimus 2015).

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

HE 188/2017 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. Helsinki 2017.

HE 29/2007 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle 95. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän työsuhdetta koskevan suosituksen johdosta. Helsinki 2007.

HE 114/2001 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuoje-
lun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuoje-
lusuasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.
Helsinki 2001.

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

KM 2000:1. Työsopimuslakikomitean mietintö. Helsinki 2000.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus 2017, alustatyö. Työmarkkinat 2018.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja, Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti. Helsinki 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Itsensä työllistäjät -vertailuselvitys: Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työsopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa. Helsinki 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 8/2013.

Valtioneuvosto: Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2009:65.

KKO 2008:99.

KKO 2008:50.

KKO 1996:49.

KKO 1991:168.

KKO 1970-II-23.

Vakuutusosoikeus

VAKO 7.5.2019/4473:2017.

Työneuvosto

TN 1447-12.

TN 1444-11.

TN 1420-06.

TN 1411-06.

TN 19-05.

TN 1399-04.

TN 1391-04.

TN 1383-02.

TN 1361-99.

TN 1360-99.

TN 1341-97.

TN 1293-93.

TN 1292-93.

TN 1246-89.

TN 1243-89

TN 1213-87

Euroopan unionin tuomioistuin

Asia C-232/09.

Asia C-138/02.

Asia C-157/86.

Asia C-3/87.

Asia C-66/85.

Asia C-222/84.

Asia C-14/83.

Asia C-79/83.

Asia C-53&54/63.

Asia C-434/15.

Asia C- 268/99.

Asia C-53/81.

Asia C-139/85.

Asia C-196/87.

Asia C-456/02.

Asia C-413/01.

Asia C-357/89.

Asia C-344/87.

Asia C-116/06.

Asia C-432/14.

Asia C-229/14.

Asia C-428/09.

Asia C-337/10.

Kansainvälinen oikeuskäytäntö

Belgia:

Tribunal de l'Entreprise francophone de Bruxelles, 19.1.2019: Uber. Linkki tuomioistuimen ratkaisuun: <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2019/11/2019-01-16-Jugement-Trib.-de-lentreprise-fr.-A.18.02920.pdf>.

Hollanti:

Rechtbank Amsterdam, 15.1.2019: Deliveroo. Linkki tuomioistuimen ratkaisuun: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198> ja <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:210>

Iso-Britannia:

Court of Appeal, 19.12.2018: Aslam and Others v. Uber BV and Others. Linkki tuomioistuimen ratkaisuun: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>.

Supreme Court of the United Kingdom, 13.6.2018: Pimlico Plumbers Ltd & Anor v. Smith. Linkki tuomioistuimen ratkaisuun: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf>.

Ranska:

Cour d'appel de Paris, 10.1.2019: Uber. Linkki tuomioistuimen ratkaisuun: <http://courriercadres.com/wp-content/uploads/2019/01/uber.pdf>.

Sveitsi:

Tribunal des prud'hommes de Lausanne, 5.3.2019, Uberpop.

Verkkosivut

Asikainen, Hanna: Ruokalähetti kuljettaa asiakkaille pizzaa ja kiinalaista yrittäjänä, mutta saa tuntipalkkaa – ruokalähetit halusivat työsopimuksen tuomaa turvaa. Linkki YLE Uutisten verkkouutiseen 31.3.2019: <https://yle.fi/uutiset/3-10714251> (Lähteen käyttö pvm. 17.12.2019)

Egutkina, Anna: Nainen uskoo Woltin ruokalähetin piinanneen häntä yksityisviesteillä – Wolt: "Yksikin tapaus on ehdottomasti liikaa". Linkki Aamulehden verkkouutiseen 4.7.2018:

<https://www.aamulehti.fi/uutiset/nainen-uskoo-woltin-ruokalahetin-tallentaneen-hanen-numeronsa-ja-piinanneen-yksityisviesteilla-wolt-yksikin-tapaus-on-ehdottomasti-liikaa-201054852>
(Lähteen käyttö pvm. 17.12.2019)

Juntunen, Riitta: Alustatyöntekijöitä, onko heitä? Linkki Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) verkkojulkaisuun 27.10.2017: <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/alustatyontekijoita-onko-heita> (Lähteen käyttö pvm. 02.12.2019).

Paanetoja, Jaana: OTT, työ- ja sosiaalioikeuden prof. Jaana Paanetoja: Työtä nolla tuntia? Linkki Edilexin verkkojulkaisuun 10.3.2015: <https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/43553?allWords=nollatuntisopimus&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=637907> (Lähteen käyttö pvm. 23.1.2020)

Rantahalvari, Vesa: Alustatalous haastaa sosiaaliturvan – ehkei kuitenkaan. Linkki Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) verkkojulkaisuun 9.10.2018: <https://ek.fi/blogi/2018/10/09/rantahalvari-alustatalous-haastaa-sosiaaliturvan-ehkei-kuitenkaan/> (Lähteen käyttö pvm. 02.12.2019).

Sosiaali- ja terveysministeriö: Sosiaaliturvauudistus. Linkki verkkosivulle: <https://stm.fi/sosiaaliturvauudistus> (Lähteen käyttö pvm. 1.2.2020).

Sutela, Hanna: Noin 0,3 prosenttia suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen kautta vuonna 2017. Linkki Tilastokeskuksen verkkojulkaisuun 17.4.2018: http://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html (Lähteen käyttö pvm. 17.12.2019)

Valtioneuvosto: 3.6.2 Sosiaaliturvan uudistaminen. Linkki verkkosivulle: <https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma/sosiaaliturvan-uudistaminen> (Lähteen käyttö pvm. 1.2.2020)

Esimerkkitapauksen aineisto:

Aamulehden verkkouutinen: <https://www.aamulehti.fi/uutiset/nainen-uskoo-woltin-ruokalahetin-tallentaneen-hanen-numeronsa-ja-piinanneen-yksityisviesteilla-wolt-yksikin-tapaus-on-ehdottomasti-liikaa-201054852>.

DutchNews.nl verkkouutinen: <https://www.dutchnews.nl/news/2019/01/deliveroo-riders-are-not-self-employed-and-should-get-proper-pay-court/>.

Helsingin Sanomat verkkouutinen: <https://dynamic.hs.fi/a/2020/alustatalous/>.

Päläs, Jenna – Määttä, Kalle – Rosin, Annika – Vuorinen, Jarkko – Koskinen, Seppo – Urho, Matti – Peltonen, Anja – Juanto, Leila – Manninen, Pentti – Karppanen, Mira – Kulla, Inna – Salminen, Mirva – Ballardini, Rosa Maria – Alen-Savikko, Anette – Hovila, Ilari – Malo, Jenna – Koulu, Riikka – Hakkarainen, Jenni – Kimpimäki, Minna – Karhu, Juha: Jakamistalousjuriidiikan käsikirja. Helsinki 2019. Erityisesti sivut 13-17.

The Guardian verkkouutinen: <https://www.theguardian.com/business/2018/jun/12/australias-fair-work-watchdog-takes-legal-action-against-foodora>.

The Guardian verkkouutinen: <https://www.theguardian.com/business/2018/jun/28/deliveroo-couriers-win-six-figure-payout-in-employment-rights-case>.

The local (es) verkkouutinen: <https://www.thelocal.es/20180605/pain-court-rules-against-deliveroo-in-landmark-case>.

YLE verkkouutinen: <https://yle.fi/uutiset/3-10714251>.

Hollannin tuomioistuimen ratkaisut (District court of Amsterdam):

NL:RBAMS:2019:210: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:210&showbutton=true>

NL:RBAMS:2018:5183: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183> (sis. Deliveroo -alustayhtiön ja itsensäyöllistäjän toimeksiantosopimuksen olennaisilta osin)

NL:RBAMS:2019:210: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:210&showbutton=true>.

1 Johdanto

1.1 Tutkielman aihe ja lähtökohdat

Euroopan unionin komissio esitti vuonna 2016 yhteistyötaloutta koskevassa eurooppalaisessa toimintasuunnitelmassa huolensa siitä, että itsenäisten ammatinharjoittajien ja työntekijöiden välinen raja hämärtyy jatkuvasti.¹ Komission esittämään huoleen on herätty myös Suomessa. Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan: ”työelämän epävarmuuden vähentämiseksi täsmennetään työsopimuslain työsopimuksen käsitettä siten, että työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi estetään”.² Tämä työoikeuden ytimeen sijoittuva perusongelma työn suorittajan työoikeudellisesta asemasta on viime aikoina noussut esiin erityisesti alustataloudessa töitä tekevän itsensäyöllistäjän oikeudellista asemaa tarkasteltaessa. Kysymys on yksinkertainen: tulisiko alustavälitteistä työtä tekevää itsensäyöllistäjää pitää työntekijänä vai itsenäisenä yrittäjänä? Vastaus tähän kysymykseen määrittelee laajalti itsensäyöllistäjän työ- ja sosiaaliturvan tason. Tarkastelen tässä tutkielmassa sitä, miten itsensäyöllistäjän työ- ja sosiaaliturva määräytyy nykyisen työlainsäädännön puitteissa.

Alustatalous on ilmiö, jonka perusta on digitaalisissa alustoissa. Digitaalisten alustojen kautta välitetään erilaisia palveluja kolmansille osapuolille, asiakkaille. Alustoilla välitetään muun muassa majoitus-, ruokalähetti-, kuljetus- ja siivouspalveluja. Tämän tutkielman tarkastelun kohteena ovat sellaiset alustatalouden liiketoimintamallit, joissa alustayhtiöt rekrytoivat palvelukseensa työn suorittajat (esimerkiksi ruokalähetit, siivoojat, kääntäjät ja kuljettajat) ja kontrolloivat digitaalisen alustan välityksellä tapahtuvaa toimintaa tavalla tai toisella. Tällaisen liiketoimintamallin omaavia alustayhtiöitä ovat muun muassa Foodora, Wolt, Deliveroo, EarlyBird ja Uber. Näillä digitaalisilla alustoilla muun muassa kuljettajat, siivoojat ja ruokalähetit tekevät alustavälitteistä työtä.

Digitaaliset alustat ja alustayhtiöt ovat muuttaneet tapaa, jolla työtä tehdään, johdetaan ja miten työt välitetään.³ Alustayhtiöiden toimintaa kohtaan on viime vuosina esitetty runsaasti kritiikkiä. Kritiikki on kohdistunut alustayhtiöiden toimintatapaan, jossa itsensäyöllistäjiä

¹ Komissio 2016, s. 11.

² Valtioneuvoston julkaisuja 2019:3, s. 139.

³ Ks. esim. *Pesole* 2018, s. 56.

pidetään itsenäisinä yrittäjinä, vaikka tosiasialliset työskentelyolosuhteet saattaisivatkin osoittaa, että kysymys on pikemminkin työsuhteesta. Erityisesti työmarkkinoiden työntekijäpuoli on kritisoinut alustayhtiöiden tapaa kiertää työnantajavelvoitteita keinotekoisin järjestelyin.⁴ Oikeustilaa voidaan näiltä osin pitää epäselvänä. Tämä johtunee erityisesti siitä, että voimassa oleva työlainsäädäntö on rakentunut perinteisen palkkatyön tarpeita vastaavaksi eikä se näin ollen tunnista kuin kaksi työntekemisen muotoa, työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden. Tässä jaottelussa alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän oikeudellinen asema on epäselvä. Alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän työoikeudellisesta asemasta on käyty myös laajaa kansainvälistä keskustelua, mikä on innoittanut kirjoittajankin tämän aihepiirin ääreen.

1.2 Tutkimusongelma, tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuskysymykseni on seuraava: miten alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturva määräytyy voimassa olevan työlainsäädännön puitteissa? Tämä tutkimuskysymys pitää sisällään kaksi pienempää osakysymystä: miten itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema määräytyy, ja toisaalta, miten se vaikuttaa itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturvan tasoon? Pyrin alustavälitteinen työ -käsitteen avulla luomaan tutkielmalle sellaisen viitekehyksen, jonka puitteissa on mahdollista erottaa tutkimuskohteena oleva alustavälitteinen työ muusta työstä ja muista jakamistalouteen liittyvistä ilmiöistä. Tutkielman tavoitteena on vastata esittämiini tutkimuskysymyksiin tavalla, joka täyttää hyvän tieteellisen tutkimuksen tunnusmerkit.

1.3 Tutkimuksen metodit ja aineisto

Tarkastellessani tutkimuskysymystäni pyrin tuottamaan tietoa voimassa olevan oikeuden sisällöstä vallitsevaa lainoppia noudattaen. Tutkimukseni tiedonintressi, eli se, millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan, on laintulkinnallinen.⁵ Tutkielman päämetodi on siis lainoppi.

⁴ Ks. esim. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) verkkosivu, 02.12.2019.

⁵ Ks. *Antti Kolehmainen* tiedonintressin määritelmä, *Miettinen* 2015, s 106.

Olen sisäistänyt ”aarniolaisen” oikeusteorian, nk. argumentaatioteorian, jossa eri oikeuslähteet jaotellaan niiden velvoittavuuden perusteella.⁶ Tämä oikeuslähteoppi osoittaa selkeästi ja ymmärrettävästi, mihin lähteisiin oikeudellisen ratkaisun ja argumentaation tulee perustua.⁷ Aarnion oikeuslähteoppia voidaan perustellusti pitää oikeusjärjestyksessä tapahtuneiden institutionaalisten muutosten, kuten ihmis- ja perusoikeuksien merkityksen korostumisen sekä Euroopan unionin oikeuden mukaan tulon vuoksi osittain vanhentuneena. Tästä syystä Aarnion oikeuslähteoppi sisältää välttämättömät ”päivitykset”.⁸

Tutkielmani sisältää myös lyhyen oikeusvertailevan ja siitä johdetun oikeuspoliittisen (de lege ferenda) osuuden. Yhdistän de lege ferenda -osuudessa lainopillisin keinoin tuotetun tiedon ja oikeusvertailulla hankitun tiedon. Pyrin näiden metodien avulla arvioimaan tutkimuskysymystäni koskevia erilaisia lainsäädännöllisiä ratkaisumalleja. Valitsin oikeusvertailun tutkielmaa täydentäväksi metodiksi, koska kansallisista oikeuslähteistä saatavissa oleva tieto oli suhteellisen vähäistä. Ylitän siis tutkielmassa ne tiedolliset rajat, jotka Suomen oikeusjärjestys työoikeudelle asettaa.⁹ Tutkielmassa on sisäistetty *Jaakko Husan* oikeusvertailua koskeva yleisen tason määritelmä, jonka mukaan ”oikeusvertailussa on kyse erilaisten oikeusjärjestelmien asettamisesta rinnakkain tavoitteena tiedonhankinta.”¹⁰ Oikeusvertailuva tarkastelu jää tässä tutkielmassa kuitenkin suhteellisen pintapuoliseksi, ja se rajoittuu lähinnä kansainvälisen oikeuskäytännön tarkasteluun ja eri valtioiden lainsäädännöllisten ratkaisumallien vertailuun. Pyrin oikeusvertailun keinoin laajentamaan tutkielman tietoperustaa, en tuottamaan normatiivista tietoa.

Tutkielman oikeuslähteenä on käytetty Suomessa voimassa olevaa työlainsäädäntöä ja siihen asiallisesti liittyviä lakeja sekä näiden valmisteluasiakirjoja. Oikeuskäytännöllä, erityisesti korkeimman oikeuden ratkaisuilla ja työneuvoston lausunnoilla, on myös merkittävä rooli oikeuslähteenä. Oikeusvertailevassa osuudessa tarkastelen EU:n tuomioistuimen ja

⁶ Ks. *Aarnio* 1989 s. 161–162. Vrt. esim. *Niiniluoto* 1981.

⁷ Ks. esim. *Tuori* 2003, s. 43–44. Tuorin mukaan oikeuslähteoppi systematisoi oikeuslähteitä ja erittelee niiden keskinäisiä suhteita ja etusijajärjestyttä.

⁸ Ks. ns. päivitetty oikeuslähteoppi esim. *Huovila* 2006.

⁹ Ks. *Husa* 2013, s. 28.

¹⁰ *Husa* 2013, s. 28.

EU:n jäsenvaltioiden oikeuskäytäntöä ja kansallista lainsäädäntöä. Kansainvälisen oikeuskäytännön lisäksi olen kerännyt aineistoa alustavälitteisen työn tosiasiallisista olosuhteista niin kansallisesti kuin kansainvälisesti käydystä julkisesta keskustelusta.

2 Alustavälitteinen työ

2.1 Alustatalous

Alustavälitteinen työ on alustatalouden mukanaan tuoma ilmiö. Alustataloudelle (platform economy) ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Ilmiön taustalla on digitalisaatio ja sen mukanaan tuomat digitaaliset alustat. Käsitteeseen liittyy paljon käsitteenomaista epämääräisyyttä. Epäselvyyttä lisäävät ilmiöstä käytettävät vaihtoehtoiset ja rinnakkaiset nimitykset, kuten keikkatalous (gig economy) ja vertaistalous (peer-to-peer economy). Alustatalous yleensä määritellään jakamistalouteen liittyväksi ilmiöksi. On esitetty esimerkiksi, että alustatalous ja jakamistalous ovat osittain päällekkäisiä käsitteitä.¹¹ Käsitteiden pitämistä toistensa synonyymeina ei voida pitää kuitenkaan täysin ongelmattomana. Voidaan esimerkiksi kysyä, milloin alustataloudessa on mielekästä puhua aidosta jakamisesta. Tämä kysymys on mielestäni keskiössä silloin, kun halutaan tehdä rajanvetoa alustatalouden ja jakamistalouden välillä.

Jakamistalous on määritelty työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä raportissa ilmiöksi, jossa erilaiset toimijat jakavat vajaakäytöllä olevia resursseja (esim. tuote, palvelu, aika ja osaaminen) tarjoamalla niitä muiden käyttöön jonkin digitaalisen alustan kautta.¹² Tämä määritelmä muodostuu kolmesta elementistä: resurssitehokkuudesta, resurssin tarjoamisesta sekä digitaalisesta alustasta. Jakamistaloudesta on käytetty myös nimitystä *yhteistyötalous*.¹³ Jakamistalouden toimijoina pidetään palveluntarjoajia, jotka voivat olla yksityisiä henkilöitä tai yhteisöjä, palvelun ostajia eli kuluttajia sekä alustayhtiöitä.¹⁴ Jakamistalouteen liittyy vahvasti myös ajatus yhteisöllisyydestä, yhteiskäytöstä ja ekologisesta kulutuksesta.¹⁵

Jakamistaloutta ei tule sekoittaa uutta teknologiaa (esimerkiksi digitaalisia alustoja) hyödyntävään liiketoimintaan, joka ei täytä lupausa resurssien tehokkaasta käytöstä.¹⁶ Tällöin on

¹¹ Ks. *Nylund* 2019, s. 28.

¹² Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, s. 16.

¹³ Ks. *Codagnone - Martens* 2016, s. 6. ja ks. Euroopan komissio 2016, s. 3: Komission mukaan jakamistaloudella tarkoitetaan ”sellaisia yhteistyöalustoja hyödyntäviä liiketoimintamalleja, joilla luodaan avoin markkinapaikka usein yksityishenkilöiden tarjoamien tavaroiden tai palvelujen väliaikaista käyttöä varten”.

¹⁴ Ks. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 2018, s. 15.

¹⁵ Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 2018, s. 12.

¹⁶ *Mattila* 2018, s. 5.

mielekkäämpää puhua alustataloudesta. Rajanveto näiden kahden ilmiön välillä ei kuitenkaan aina ole yksiselitteistä.

Alustataloudessa korostetaan liiketoiminnan teknistä ratkaisua ja rakennetta. Käsitteen ydinajatus ei ole jakamistalouden tapaan yhteisöllisyys, resurssitehokkuus ja yhteenkuuluvuuden mahdollisuus, vaan alustatalouden ydinajatus liittyy digitaalisella alustalla tapahtuvaan resurssien vaihdantaan.¹⁷ Alustataloudessa ei siis aina ole välttämättä kysymys aidosta resurssien jakamisesta. Kysymys voi olla esimerkiksi perinteisestä liiketoiminnasta, jota harjoitetaan digitaalisella alustalla. Vuonna 2015 Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tekemässä raportissa digitaalinen alusta määriteltiin seuraavasti:

”Digitaalisilla alustoilla tarkoitetaan tietoteknisiä järjestelmiä, 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 verkostovai-
kutusten tuottamalla taloudellisilla hyödyillä.”¹⁸

Digitaalinen alusta katsotaan syntyvän keskitetyn informaatioverkoston (information networks), massadatan (big data) analytiikan ja mobiililaitteiden yhteistoiminnasta.¹⁹ Kysymys on siis eräänlaisesta tietoteknisestä järjestelystä, jossa avainasemassa ovat alustan eri toimijat. Digitaalisia alustoja ovat esimerkiksi mobiililaitteiden käyttöjärjestelmät sekä niiden sisältämät applikaatiot ja ohjelmat. Yleisesti tunnettuja alustoja ovat muun muassa UBER, Wolt ja Foodora yhtiöiden applikaatiot.

Alustatalous-ilmiössä on siis kysymys jonkinlaisesta digitaalisella alustalla tapahtuvasta resurssien vaihdannasta. Merkittävä alustatalouden vaihdannan resurssi, joka on myös tämän tutkielman tarkastelun keskiössä, on digitaalisen alustan kautta välitetty työ, alustavälitteinen työ. Tarkasteltava vaihdannan resurssi on siis työvoima.

Alustatalous voidaan nähdä osana työelämässä tapahtuvaa isompaa murrosta, jossa perinteinen työsuhteeseen perustuva palkkatyö ja pariteetti-ideologia haastetaan. Työelämän muutos

¹⁷ Ks. *Nylund* 2019, s. 21-22.

¹⁸ *Seppälä*. 2015, s. 9.

¹⁹ *Pesola* 2018, s. 7.

on liitetty yhteiskunnan prekarisaatioon, erityisesti erilaisten tuotantoprosessien ja työn organisoinnin tapojen muutokseen.²⁰ Tämä tutkielma tarkastelee työelämässä tapahtuvaa muutosta, jossa perinteinen työsuhteeseen perustuva työ haastetaan tekemällä digitaalisten alustojen välityksellä työtä tekevistä henkilöistä itsenäisiä yrittäjiä.

2.2 Alustavälitteisen työn määritelmä

Alustataloudessa tehtävästä työstä käytetään yleisnimitystä *alustataloustyö*. Alustaloustyö jakautuu kahteen osaan: alustatyöhön ja alustavälitteiseen työhön.²¹ Alustatyö on työtä, joka välitetään ja tehdään digitaalisella alustalla. Alustatyössä digitaalinen alusta yhdistää työntekijän ja työnantajan.²² Se voi olla työsuhteessa tehtävää työtä siinä missä perinteinen työkin. Alustavälitteisessä työssä kysymys on työstä, joka tilataan digitaalisen alustan välityksellä. Siinä digitaalinen alusta, alustatyöstä poiketen, yhdistää työn suorittajan ja asiakkaan.

Koskisen mukaan alustavälitteisessä työssä on kysymys ”perinteisen” työn tekemisestä, mutta sillä erotuksella, että työt tilataan digitaalisen alustan välityksellä. Tämä pitää toki paikkaansa tarkasteltaessa konkreettisia työn tekemisen tapoja, mutta ilmaisu ”perinteinen” on hieman harhaanjohtava ainakin silloin, kun sitä tarkastellaan työoikeuden kontekstissa, jossa perinteinen työ on totuttu näkemään työsuhteessa tehtävänä palkkatyönä. Mielestäni alustataloustyön yhteydessä ei ole mielekästä puhua perinteisestä työstä, vaikka työn tekoon saattaisikin liittyä perinteiseen työhön liitettäviä elementtejä. Sen sijaan perinteiset työoikeudelliset kysymykset työn suorittajan oikeudellisesta asemasta ovat enemmän kuin relevantteja.

Alustavälitteinen työ on siis työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamista digitaalisilla alustoilla. Tämä määritelmä pitää sisällään moninaisen joukon erilaisia digitaalisia alustoja,

²⁰ Ks. *Ylhäinen* 2015, s. 59-67. Ylhäinen on tarkastellut laajemmin prekaari yhteiskunnan kehitystä ja peilannut sitä työelämässä tapahtuvaan muutokseen.

²¹ *Koskinen* 2019, s. 44. Koskisen tekemä jaottelu selkeyttää alustataloudessa tehtävästä työstä käytävää keskustelua. On kuitenkin huomattava, että jaottelu ei ole täysin ongelmaton. Haasteita syntyy mm. silloin, kun henkilö tekee alustavälitteistä työtä digitaalisella alustalla. Tällöin kysymys on jonkinlaisesta hybridistä, missä yhdistyy niin alustatyö kuin alustavälitteinen työ.

²² *Koskinen* 2019, s. 44.

työn tekemisen tapoja ja jatkuvasti muuttuvia liiketoimintamalleja.²³ Työtä voidaan tehdä esimerkiksi ruokalahetys-, kuljetus- ja siivousaloilla siten, että työn suorittaja on suorassa kontaktissa työn tilaajan kanssa.²⁴ Digitaalisten alustojen ylläpitäjien, alustayhtiöiden, rooli on toimia välittäjänä. Hyvin moninaisista liiketoimintamalleista johtuen alustayhtiöiden rooli digitaalisten alustojen ylläpitäjänä vaihtelee suuresti. Alustayhtiö voi esimerkiksi tarjota ainoastaan digitaalisen alustan, jonka välityksellä itsensätyöllistäjä voi harjoittaa toimintaansa itsenäisesti. Toisaalta alustayhtiö voi käyttää hyvinkin pitkälle meneviä työ-johto- ja valvontatoimia alustojen kautta välitettävän työn kontrolloimiseksi. Alustayhtiöillä on tyypillisesti jonkinlainen palvelukonsepti, jota itsensätyöllistäjien tulee noudattaa. Tämä voi tarkoittaa käytännössä sitä, että itsensätyöllistäjän tulee käyttää tietynlaista työasua, noudattaa annettuja aikamääreitä ja palvella asiakasta muutoinkin palvelukonseptin määrittelemällä tavalla. Tämän varmistamiseksi alustayhtiöt voivat edellyttää itsensätyöllistäjien osallistumista perehdytykseen ja edellyttää kirjallisen kokeen suorittamista hyväksytysti.²⁵ Yleensä alustayhtiöt eivät kuitenkaan määrittele itsensätyöllistäjien työaikoja, vaan itsensätyöllistäjillä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin. Alustayhtiöt voivat kuitenkin vaikuttaa siihen, milloin ja missä järjestyksessä työvuorot jaetaan.²⁶ Lisäksi esimerkiksi ruokalahettilpalvelut Wolt ja Foodora seuraavat ja mittaavat ruokalahetettiinä suoriutumista.²⁷

Alustavälitteisellä työllä tarkoitetaan tässä tutkielmassa työtä, joka tehdään alustayhtiön tarjoaman digitaalisen alustan välityksellä. Olennaista on järjestelyn kolmikantaisuus, jossa osapuolina ovat alustayhtiö, itsensätyöllistäjä ja asiakas. Sillä mitä työtä digitaalisen alustan välityksellä tehdään, ei ole merkitystä. Tarkastelun keskiössä ovat alustatalouden ”perinteiset” toimijat, eli ruokalahetti, siivous ja taksipalveluita tarjoavat alustayhtiöt, koska näiden yhtiöiden liiketoiminnasta on mahdollista saada jonkin verran tietoa julkisista lähteistä.

²³ Ks. *Mattila* 2019, s. 13.

²⁴ Ks. *Koskinen* 2019, s. 45.

²⁵ Aamulehti, verkkouutinen 4.7.2018.

²⁶ YLE, verkkouutinen 31.3.2019.

²⁷ Ks. YLE, verkkouutinen 31.3.2019.

Alustavälitteinen työ voidaan nähdä työllisyyttä edistävänä ja työmarkkinoita joustavoittavana ilmiönä.²⁸ Toisaalta tällaiset joustavammat työjärjestelyt aiheuttavat epävakautta työmarkkinoilla ja hämärtävät alustatalouden itsensätyöllistäjien työ- ja sosiaalioikeudellista asemaa.²⁹ Tässä tutkielmassa tarkastellaan nimenomaan itsensätyöllistäjän työoikeudellista asemaa alustavälitteisen työn kontekstissa.

2.3 Itsensätyöllistäjä

Alustavälitteistä työtä tekevää henkilöä kutsutaan vaihtelevasti niin työntekijäksi, freelance-riksi, mikroyrittäjäksi, yrittäjäksi kuin näennäisyrittäjäksi.³⁰ Käytän tässä tutkielmassa alustavälitteistä työtä tekevästä henkilöstä nimityksiä *itsensätyöllistäjä* ja vaihtoehtoisesti *työn suorittaja*. Käsite itsensätyöllistäjä ei ole uusi. Tätä kattokäsitettä on käytetty kuvaamaan yhtä yrittäjyyden muotoa, jossa henkilö on esimerkiksi yksinyrittäjä tai muutoin työskentelee yrittäjämäisesti ilman, että hän käyttää ulkopuolista työvoimaa.³¹

Itsensätyöllistämisen ilmiöön liittyy käsite näennäisyrittäjäyys (false self-employment). Sillä viitataan tilanteeseen, jossa yrittäjätyötä tehdään ainoastaan muodollisesti yrittäjänä, mutta tosiasiallisesti olosuhteet vastaavat työntekijän asemaa.³² Toisin sanoen kysymys on tilanteesta, jossa työlakien pakottavia säännöksiä pyritään kiertämään keinotekoisilla järjestelyillä, kuten solmimalla työsopimuksen sijasta toimeksiantosopimus. Näennäisyrittäjäyden keskeinen tunnusmerkki onkin toimeksiantajalähtöisyys: toimeksiantaja tekee yrittäjyyteen

²⁸ Ks. esim. *Pesole* 2018, s. 8-9. Raportissa arvioitiin, että alustataloudella on talouden kasvua ja sosiaalista kehitystä tehostava vaikutus, mutta samalla sen katsottiin pakottavan sellaisia olemassa olevia sosiaalisia ja taloudellisia rakenteita ja instituutioita uudistumaan, jotka ylläpitävät ja turvaavat nykyisen kaltaista järjestelmää.

²⁹ Ks. Euroopan komissio 2016, s. 11.

³⁰ Ks. esim. SAK verkkojulkaisu 27.10.2017: ” Alustatyöntekijöitä, onko heitä??” vrt. EK verkkojulkaisu 9.10.2018: ”Alustatalous haastaa sosiaaliturvan – ehkei kuitenkaan”. Työntekijäpuoli käyttää mielellään termiä ”työntekijä”, kun taas työnantajapuolella puhutaan mieluummin ”työn suorittajasta”, joka on joko työntekijä tai yrittäjä.

³¹ *Pärnänen – Sutela* 2014, s. 3 ja 7.

³² *Koskinen* 2019, s. 44.

johtavan harkinnan.³³ Yleensä näennäisyrittäjyyteen ryhtymiseen motivoi erilaisten työnantajavastuiden välttäminen ja tätä kautta työvoiman kustannussäästöt.³⁴

Tässä tutkielmassa, alustavälitteisen työn viitekehyksessä, käsitettä itsensätyöllistäjä käytetään aikaisemmin esitettyä hieman laajemmin.³⁵ Käsitettä käytetään kuvaamaan kaikkia alustavälitteisen työn suorittajia, jotka eivät tee työtä työntekijänä. Jotta kysymys voi siis olla tämän tutkielman tarkoittamalla tavalla itsensätyöllistäjästä, henkilön tulee tehdä alustavälitteistä työtä sellaisissa olosuhteissa, joissa työtä ei ole tarkoitettu tehtävän työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 §:n tarkoittamalla tavalla työsuhteessa. Mikäli työn suorittajan ja työn teettäjän välisessä oikeussuhteessa on yksiselitteisesti kysymys työsuhteesta, kysymys on tällöin työntekijästä, ei itsensätyöllistäjästä. Pelkästään se seikka, että työsuhteen perustunusmerkit tosiasiallisia olosuhteita tarkastellen voivat täytyä taikka esimerkiksi se, että työn teettäjä katsoo työtä tehtävän työsuhteessa, ei estä alustavälitteistä työtä tekevän henkilön kutsumista itsensätyöllistäjäksi. Ominaista itsensätyöllistäjän käsitteelle on tässä tutkielmassa siis kaksi seikkaa: työtä tehdään alustavälitteisesti ja työn teettäjän ja työn suorittajan välisessä oikeussuhteessa ei ole yksiselitteisesti kysymys työsuhteesta.

Päädyin käyttämään itsensätyöllistäjä-käsitettä tutkielmassani kolmesta syystä. Ensimmäinen syy siihen ei kielellisesti liity niin voimakkaita ennakoasenteita ja -oletuksia oikeussuhteen luonteesta kuin esimerkiksi työntekijän, näennäisyrittäjän, mikroyrittäjän tai itsenäisen yrittäjän käsitteisiin. Toiseksi käsite on riittävän laaja kattaakseen lähes kaikki alustavälitteisen työn tilanteet. Kolmanneksi itsensätyöllistäjän käsitteen avulla pystyin yksilöimään ”ne” työn suorittajat, joiden oikeudellista asemaa tutkielmassa tarkastellaan.

Itsensätyöllistäjän käsite ei ole kuitenkaan täysin ongelmaton. Tämä johtuu siitä, että työoikeus ei tällä hetkellä tunnista kuin kaksi työtä tekevien ryhmää: työntekijät ja itsenäiset yrittäjät. Mikäli henkilön ei katsota olevan työsopimuslain tarkoittamalla tavalla työntekijä,

³³ Vainio 2007, s. 127.

³⁴ Ks. Koskinen 2019, s. 44.

³⁵ Vrt. Pärnänen – Sutela 2014, s. 7, jossa itsensätyöllistäjinä pidettiin ainoastaan yksinyrittäjää, ammatinharjoittajaa, freelanceria ja apurahansaajaa, jotka työskentelevät ilman ulkopuolista työvoimaa. Soveltamisalan ulkopuolelle rajattiin myös maatalousyrittäjät.

katsotaan hänen tekevän työtä itsenäisenä yrittäjänä. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna voidaan todeta, että myös itsensätyöllistäjän käsite sisältää ennako-oletuksen oikeussuhteen luonteesta. Onhan itsensätyöllistäjä ainakin kielellisesti jotain muuta kuin työntekijä.

Selvyyden vuoksi totean, että itsensätyöllistäjän käsite ei tässä tutkielmassa sisällä minkäänlaista ennako-oletusta oikeussuhteen luonteesta. Itsensätyöllistäjä voi siis olla joko työsuhteessa oleva työntekijä tai itsenäinen yrittäjä. Lisäksi käytän tutkielmassa johdonmukaisesti termejä työn teettäjä ja työn suorittaja, työnantajan ja työntekijän sijasta. Näillä valinnoilla pyrin vahvistamaan tutkielman objektiivista otetta.

3 Työoikeudellisen aseman määräytyminen alustavälitteisessä työssä

3.1 Työsuhteen merkitys

Työoikeuden normitukselle on tunnusomaista monien eri säännöstyskeinojen käyttäminen ja normien monitasoisuus.³⁶ Työsuhteeseen perustuvat oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät useiden eri oikeuslähteiden perusteella. Tällaisia eritasoisia oikeuslähteitä ovat muun muassa työsopimukset, työehtosopimukset ja työlainsäädäntö. Vaikka työsuhteessa on kysymys sopimussuhteesta, johon lähtökohtaisesti sovelletaan yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, kuten sopimusvapauden ja sopimussidonnaisuuden periaatetta, työn teettäjän vastuuden ja työn suorittajan oikeuksien määrittäjänä työsopimuksen ehtoja tärkeämmässä asemassa on työlainsäädäntö. Tämä johtuu siitä, että sopimusosapuolten sopimusvapautta on rajoitettu työoikeudellisten lakien pakottavilla säännöksillä.³⁷ On kuitenkin syytä huomata, että työlainsäädäntö voi sivuuttaa yksittäisen sopimuksen ehdot ainoastaan silloin, kun sopimussuhteessa on ylipäätään kysymys työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n tarkoittamasta työsuhteesta. Tämä johtuu siitä, että työlakien soveltamisala kulminoituu pääsääntöisesti työsuhteen käsitteen ympärille.

Työsopimuslaki työelämän yleislakina määrittelee työnantajaa koskevat perusvelvollisuudet³⁸. Työnantajan perusvelvollisuuksia ovat työsopimuslain 2 luvun mukaan työnantajan yleisvelvoite sekä velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, pidättäytyä syrjinnästä, huolehtia työturvallisuudesta, antaa kirjallinen selvitys työehdoista, tarjota työtä osa-aikaisille työntekijöille, ilmoittaa vapautuvista työpaikoista, noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä (jos asianomaisella alalla sellainen on yleissitovaksi vahvistettu), huolehtia työntekijän palkkasaamisista ja huolehtia työntekijän mahdollisuuksista osallistua kunnallisen luottamustoimen hoitamiseen. Näiden velvoitteiden lisäksi merkittävänä voidaan pitää työsuhteen päättämiseen liittyviä velvoitteita, joista säädetään lain 6-9 luvuissa.

³⁶ Murto 2016, s. 1.

³⁷ Ks. *Tiitinen-Kröger* 2012, s. 155.

³⁸ Käsitettä on käyttänyt mm. *Tiitinen-Kröger* 2012, s.156.

Työnantajan perusvelvollisuuksien lisäksi työn suorittajan oikeudesta työ- ja sosiaaliturvaan säädetään useassa muussa työoikeudellisessa säädöksessä. Tällaisia erityislakeja ovat muun muassa työaikalaki (872/2019), vuosilomalaki (162/2005), työttömyysturvalaki (1290/2002), työntekijän eläkelaki (395/2006), työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015), työterveyshuoltolaki (1383/2001), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2014). Näiden lakien soveltamisalasäännökset poikkeavat jonkin verran toisistaan. Kaikille soveltamisalasäännöksille on kuitenkin yhteistä niiden kytkeytyminen suoraan tai välillisesti työsuhde-käsitteeseen. Työsuhteen muodostumisella on siis merkittävä rooli itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturvan tason määrittäjänä. Alustavälitteiseen työhön ei itsessään liity työlakien soveltamisalan kannalta mitään erityistä poikkeusta. *Lähtökohtaisesti itsensätyöllistäjä jää vaille minkäänlaista työoikeudellista suojaa sellaisessa alustavälitteisen työn tilanteessa, johon ei tule sovellettavaksi työ-sopimuslaki.*

Työturvallisuuslain (738/2002) soveltamisala kuitenkin poikkeaa hieman muiden työlakien soveltamisalasta.³⁹ Lähtökohtaisesti työturvallisuuslakia sovelletaan työsuhteen tarkoit- tamassa työsuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain velvoitteet voivat kuitenkin kohdistua työn teettäjään myös tämän *työnantaja-aseman* perusteella: mikäli työn teettäjällä on riidattomasti työsuhteessa olevia työntekijöitä palveluksessaan, määräytyy *työnantaja- asema* kyseessä olevan työn osalta tämän perusteella. Näin ollen työturvallisuuslaki voi tulla sovellettavaksi kollektiivisesti koko henkilöstöön.⁴⁰

Yksittäisen työntekijän työsuhteen olemassaolon arviointi ei siis ole välttämätöntä, vaan työ- turvallisuuslain soveltamisala voi määräytyä pelkän työnantaja-aseman perusteella. Tästä syystä työturvallisuuslain soveltamisalaa koskevia rajanveto-ongelmia esiintyy vain har- voin. Esiintyessään kysymys on tyypillisesti työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välisestä ra- janvedosta, mutta myös esimerkiksi työsuhteen ja harrastus- tai vapaaehtoistoiminnan välillä on jouduttu tekemään rajanvetoa.⁴¹

Työneuvoston ratkaisussa arvioitiin työnantaja asemaa seuraavasti:

³⁹ *Salonheimo* 2016, s. 35.

⁴⁰ *Paanetoja* 2018, s. 44-45.

⁴¹ *Paanetoja* 2018, s. 45. Ks. myös TN 1318-95.

TN 1391-04: Oikeuskäytännössä työturvallisuuslain soveltamisen ei ole katsottu muutoinkaan aina edellyttävän, että tapaturman uhriksi joutunut henkilö on ollut työsuhteessa, mikäli vaara on aiheutunut *työnantaja-asemassa* muuten olevan työn teettäjän toiminnassa. Kysymys on voinut olla sellaisesta työympäristön puutteellisuudesta tai epäkohdasta, josta aiheutuva vaara on voinut kohdata ketä tahansa työpaikalla tai työn vaikutuspiirissä luvallisissa asioissa olevaa henkilöä.

Työnantaja-asemassa oleva työn teettäjä voi siis joutua huolehtimaan työturvallisuuslain asettamista velvoitteista myös sellaisten työn suorittajien osalta, joiden ei katsota olevan työsuhteessa työn teettäjään.

Kaikki työturvallisuuslain velvoitteet eivät kuitenkaan määräydy työnantaja-aseman perusteella, vaan osa velvoitteista koskee työn teettäjää ainoastaan työsuhteisten työntekijöiden osalta.⁴² Salonheimon mukaan työturvallisuuslain tarjoamalla suojalla on toisinaan kollektiivinen ja toisinaan henkilökohtainen luonne.⁴³ Työneuvoston ratkaisussa TN 1334-96 työntekijäasemalle annettiin merkitystä lain tarjoaman suojan laajuutta arvioitaessa. Tapauksessa katsottiin, että A Oy:llä ei ollut velvollisuutta ryhtyä *yksinomaan* ei-työsuhteisen B:n työturvallisuutta suojaaviin toimiin (esim. henkilökohtaisten turvavaljaiden hankintaan). Sen sijaan A Oy:n tuli työnantaja aseman perusteella huolehtia rakenteellisesta putoamissuojauksesta sekä työjärjestelyjen turvallisuudesta. Työturvallisuuslain velvoitteista siis vain osaa voidaan pitää sellaisina, jotka tulevat sovellettavaksi työnantaja aseman perusteella.

Alustavälitteisen työn viitekehyksessä, oikeustilaa työturvallisuuslain soveltamisalan laajuudesta voidaan pitää ainakin osittain epäselvänä. Epäselvät kysymykset liittyvät alustavälitteistä työtä tarjoavan alustayhtiön työnantaja-aseman muodostumiseen ja mahdollisten työturvallisuusvelvoitteiden soveltamisen laajuuteen.⁴⁴ Oikeuskäytännössä työnantaja-aseman perusteella syntynyt vastuu työturvallisuudesta on kuitenkin liittynyt poikkeuksetta työnantajan ylläpitämän työympäristön turvallisuuteen.⁴⁵ Näin ollen työnantaja-asemaan pe-

⁴² Ks. *Salonheimo* 2006, s. 36.

⁴³ *Salonheimo* 2006, s. 36. Luonteeltaan henkilökohtaisena työturvallisuuslakiin sidonnaisena työnantajavelvoitteena Salonheimo piti esim. pakollisen työterveyshuollon järjestämistä.

⁴⁴ Ratkaistavaksi voi tulla esimerkiksi kysymys siitä, minkälainen vastuu alustayhtiöllä voidaan katsoa olevan tilanteessa, jossa itsensäyöllistäjä on työtehtävää suorittaessaan joutunut liikenneonnettomuuteen?

⁴⁵ Ks. esim. TN 1334-96 ja TN 1391-04.

rustuvan vastuun, ei voida lähtökohtaisesti katsoa syntyvän tilanteessa, jossa itsensätyöllistäjä suorittaa työtehtävää muualla kuin työnantajan ylläpitämässä työympäristössä. Työnantaja-asemaan perustuvaa vastuuta alustavälitteisessä työssä voidaan siis pitää ongelmallisena. Eri asia on, jos itsensätyöllistäjä vahingoittaa itsensä esimerkiksi alustayhtiön tarjoamissa työtiloissa. Tällöin työturvallisuuslakiin perustuva vastuu voi perustua työnantaja-asemaan. Muussa tapauksessa työturvallisuuslain soveltamisala määräytyy työsuhteen syntymisen perusteella.

3.2 Työsuhteen perustunnusmerkit

Työsuhde on siis yksi työoikeuden keskeisimmistä käsitteistä; työsuhteen olemassaolo ratkaisee sen, tuleeko työn teettäjän ja työn suorittajan väliseen oikeussuhteeseen sovellettavaksi työoikeudelliset lait ja muut työsuhteen säännöstelylähteet.⁴⁶ Tämä johtuu siitä, että työlakien soveltaminen on niiden pakottavissa soveltamisalasäännöksissä kytketty työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säänneltyyn soveltamisalaan, eli työsuhteen olemassa oloon.⁴⁷

Oikeustieteessä ja -käytännössä työsuhde on perinteisesti erotettu työsopimussuhteesta siten, että työsuhteen katsotaan syntyvän pääsääntöisesti vasta, kun työntekijä aloittaa ensimmäisen kerran työn tekemisen.⁴⁸ Työsopimussuhteen on taas vastaavasti katsottu alkavan työsuhteen solmimisesta lähtien, eli esimerkiksi sopimuksen allekirjoitushetkestä lukien. Työsopimuslaissa työsuhteen ja työsuhteen käsitteitä ei ole kuitenkaan eroteltu, vaan käsitteitä käytetään toistensa synonyymeina.⁴⁹ Näin ollen eron tekemistä työsuhteen ja työsuhteen välillä ei ole enää nykyään tarpeellista tehdä. Työsopimuslain esitöiden mukaan käsitteiden yhtenäisellä käytöllä harmonisoidaan kansallista käsitteistöä Euroopan

⁴⁶ Näin esim. *Kairinen* 2017 teoksessa *Työoikeus*, s. 104.

⁴⁷ Ks. *Paanetoja* 2019, s. 6-7.

⁴⁸ Ks. esim. KKO 1982 II 18: tapauksessa työsuhteen mukaista työtä ei ehditty aloittaa ennen työnantaja-yhtiön konkurssia. ”Kun työsuhteen irtisanomisen vuoksi oli lakannut jo ennen työn sovittua alkamisajankohdtaa eikä työntekijöillä näin ollen ollut oikeutta saada palkkaa irtisanomisajalta, Palkkaturvalain 9 §:n mukaisesti ajatusta takaisinsaantikanteesta, konkurssipesä vapautettiin ministeriön päätöksessä määrätystä maksuvelvollisuudesta.”.

⁴⁹ HE 157/2000. s. 55-56.

unionin muiden jäsenvaltioiden kanssa sekä selkeytetään aikaisempaan oikeustilaan liittyvää epätietoisuutta ja epävarmuutta työlakien ajallisesta soveltamisesta.⁵⁰

Työsuhteen syntymistä arvioidaan nk. perustunnusmerkkien avulla.⁵¹ Perustunnusmerkeillä pyritään ratkaisemaan työoikeuden yksi peruskysymyksistä; onko tiettyä työtä tekevä henkilö työsuhteessa työn teettäjään vai katsotaanko hänen tekevän työtä itsenäisenä yrittäjänä. Kriteerit ja ratkaisusäännöt, eli toisin sanoen perustunnusmerkit ja niiden sisältö, joiden perusteella rajanveto työsuhteen ja itsenäisen yrittäjän välillä tehdään, on muodostunut ja vakiintunut pitkälti oikeuskäytännössä.⁵² Perustunnusmerkkien oikeudellinen perusta ilmenee työsopimuslain 1 luvun 1 §:n soveltamisalasäännöksestä:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”.

Työsopimuslaista johdettavat työsuhteen perustunnusmerkit ovat siis seuraavat:

1. Sopimustunnusmerkki;
2. työn tekeminen toiselle -tunnusmerkki;
3. työn tekeminen henkilökohtaisesti -tunnusmerkki;
4. vastiketunnusmerkki; ja
5. direktiotunnusmerkki.⁵³

⁵⁰ HE 157/2000, s. 55: Epävarmuutta ja epätietoisuutta liittyi esimerkiksi kysymykseen siitä, kuuluiko ensimmäisellä tai vastaavasti viimeisellä työmatkalla sattunut tapaturma tapaturmavakuutuslain mukaisesti korvattaviin työmatkatapaturmiin.

⁵¹ *Paanetoja* 2019, s. 6. Vrt. *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, jossa perustunnusmerkkien sijasta käytetään käsitettä ”työsuhteen tunnusmerkit”. Käsitteitä voidaan kuitenkin pitää toistensa synonyymeina.

⁵² Ks. HE 157/2000, s. 55.

⁵³ Perustunnusmerkkien jaottelu ei ole oikeuskirjallisuudessa täysin yhtenäistä. Esimerkiksi *Tiitinen – Kröger* 2012, tunnistavat 4 eri perustunnusmerkkiä: sopimustunnusmerkki, työntekemistunnusmerkki, vastikkeellisuustunnusmerkki ja direktiotunnusmerkki. Työntekeminen henkilökohtaisesti -tunnusmerkki on tässä jaotellussa sisällytetty sopimustunnusmerkkiin. Tiitisen ja Krögerin jaottelu on mielestäni siinä mielessä perusteltu, että työn tekeminen henkilökohtaisesti -tunnusmerkki ei aseta työlle mitään määrällisiä tai laadullisia edellytyksiä, vaan se edellyttää ainoastaan työntekijän sitoutumista työntekoon. Pidän kuitenkin valitsemani 5 eri perustunnusmerkin jaottelua selkeämpänä ja käytännöllisempänä analyysin välineenä, jonka vuoksi myös valitsin tämän esitystavan osaksi tutkielmaani. Näin myös *Paanetoja* 2015, s. 378 ja 2019, s. 6-9.

Perustunnusmerkkien tulee täytyä samanaikaisesti, jotta kysymys voi olla työsuhteesta.⁵⁴ Mikäli yksikin tunnusmerkki jää täyttymättä, kysymys ei voi olla työsuhteesta.⁵⁵ Arvio perustunnusmerkkien käsilläolosta, eli työsuhteen syntymisestä, tehdään aina yksittäistapauksittain.⁵⁶ Arvio yksittäisen tunnusmerkin täyttymisestä tehdään tosiasiallisia olosuhteita tarkastellen.⁵⁷

Työsopimuslain 1 luvun 1 § on pakottavaa oikeutta.⁵⁸ Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työsuhteen perustunnusmerkkien ollessa käsillä, sopimusosapuolilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen, vaan oikeussuhteeseen tulee sovellettavaksi työsopimuslaki. Myöskään työehtosopimuksilla ei voida sopia toisin työsuhteen käsitteestä.⁵⁹ Sopimusosapuolet voivat kuitenkin vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen monilla keskeisillä ratkaisuilla, joita on viime aikoina enenevässä määrin hyväksytty myös oikeuskäytännössä.⁶⁰ Tällaisia työn suorittajan asemaan ja tosiasiallisiin työskentelyolosuhteisiin vaikuttavia ratkaisuja voivat olla esimerkiksi sopimusosapuolten välisen sopimuksen ehto työn suoritustavasta, työn tekemisen ajasta ja paikasta, työn suorittajan asemasta työn teettäjän organisaatiossa, työn suorittajalle asetetuista henkilökohtaisista tavoitteista, työstä maksettavan korvauksen rakenteesta sekä osapuolten oikeudesta tehdä muita toimeksiantoja.⁶¹ Nämä ehdot koskevat ennen kaikkea työsuhteelta edellytettävää työn johtoa ja valvontaa, toisin sanoen direktiotunnusmerkkiä.

Vaikka sopimusosapuolien tekemillä ratkaisuilla voi olla edellä esitetyn tavoin merkitystä oikeussuhteen laadun määrittäjänä, epäselvissä tapauksissa lopullinen arvio oikeussuhteen laadusta tehdään viime kädessä kokonaisarviolla tosiasiallisia työskentelyolosuhteita tarkastellessa.⁶² Oikeudellisesti ratkaisevana ei siis olla pidetty esimerkiksi sopimukselle annettua

⁵⁴ Ks. esim. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 9-10.

⁵⁵ Ks. esim. TN 1458-14, jossa yksittäisen perustunnusmerkin puuttuminen johti siihen, että henkilön katsottiin tekevän työtä muussa kuin työsuhteessa.

⁵⁶ HE 157/2000, s. 56.

⁵⁷ HE 157/2000, s. 55.

⁵⁸ HE 157/2000, s. 55.

⁵⁹ HE 157/2000, s. 55.

⁶⁰ *Rautiainen - Äimälä* 2008, s. 21.

⁶¹ HE 157/2000, s. 57.

⁶² HE 157/2000, s. 57.

nimikettä tai edes välttämättä sopimusosapuolten tarkoitusta oikeussuhteen laadusta, vaan viime kädessä tosiasialliset työskentelyolosuhteet ovat ratkaisseet sen, sovelletaanko oikeussuhteeseen työsopimuslakia vai ei.⁶³

Työsuhteen perustunnusmerkkien arviointiin vaikuttaa työoikeuden yleisiin oppeihin luetava *työntekijän suojelun -periaate*. Suomen perustuslain (731/1999) 18 §:n 1 momentin mukaan *julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta*. Tämä työoikeuden perusperiaate ohjaa työoikeudellista lainsäädäntöä ja sen tulkintaa.⁶⁴ Työntekijän suojelun -periaate ei ilmene suoraan työsopimuslaista, mutta lain esitöiden mukaan periaatetta ilmentää se, että suojelun kannalta tärkeät säännökset on säädetty pakottaviksi siten, ettei niistä voi sopia työntekijän vahingoksi.⁶⁵ Tällaisena pakottavana säännöksenä voidaan pitää edellä esiteltyä työsopimuslain soveltamisalaa koskevaa pakottavaa säännöstä. Työn suorittajan työoikeudellista asemaa arvioitaessa työntekijän suojelulla voi olla myös laintulkintaa ohjaava funktio.⁶⁶

Tarkastelen seuraavaksi työsuhteen perustunnusmerkkejä yksitellen. Pyrin tuomaan mahdollisimman laajasti esiin ne seikat, joita voidaan pitää olennaisina arvioitaessa yksittäisen tunnusmerkin täyttymistä alustavälitteisen työn viitekehyyksessä. Arvioin myöhemmin luvussa 3.5 perustunnusmerkkien käsilläoloa tyypillisissä alustavälitteisen työn olosuhteissa.

3.2.1 Sopimus

Ensimmäinen perustunnusmerkki on *sopimustunnusmerkki*. Se edellyttää työsuhteen perustumista sopimukseen. Lähtökohtaisesti tämä velvoiteoikeudellinen sopimus, johon työsuhte perustuu, on työsopimus. Työsopimuksessa on kysymys sopimuksesta, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työsuorituksen (työsopimuslaki 1:1). Työsopimus voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (työsopimuslaki 1:3). Sen tekeminen ei edellytä erityisten

⁶³ Ks. esim. KKO 2008:99, jossa arvioitiin voiko urakkasopimuksen perusteella tehtävässä työssä olla kysymys työsuhteesta tehtävästä työstä. Korkein oikeus päätyi tapauksessa tekemänsä kokonaisharkinnan perusteella siihen, että tehtyyn työhön tulee soveltaa työsopimuslakia.

⁶⁴ Ks. *Sarkko* 1980, s. 7-8.

⁶⁵ HE 157/2000, s. 47-48.

⁶⁶ Ks. esim. KKO 2008:50, jossa työntekijän suojelun periaatteella oli korkeimman oikeuden tulkintaa ohjaava vaikutus.

muutosäännösten noudattamista. Työsopimus voi syntyä jopa hiljaisesti, eli konkludenttisesti. Jos työn teettäjällä on työn suorittajan työskentelyn ilman nimenomaista sopimusta siten, että työ tehdään työnantajan lukuun, työsopimuksen katsotaan syntyneen konkludenttisesti.⁶⁷

Poikkeuksellisesti työsopimuslaki voi tulla sovellettavaksi myös sellaisessa työsopimussuhteessa, jonka perustana olevaa työsopimusta rasittaa jokin oikeustoimilaisissa (laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista, 228/1929) säädetystä pätemättömyysperusteista. Soveltaminen on mahdollista vain silloin, kun työntekijän suojeleminen edellyttää työoikeudellisen sääntelyn soveltamista sopimussuhteeseen.⁶⁸ Pätemättömyysperusteeseen vetoaminen voi siis käytännössä päättää työsuhteen, mutta sen vaikutukset rajoittuvat tulevaisuuteen eikä näin ollen tee työsuhdetta tätä varhaisemmalta ajalta merkityksettömäksi.⁶⁹

Myös muu kuin työsopimus voi olla työsopimuslain tarkoittamalla tavalla työsuhteen perustana. Työoikeudellisesti relevantti työsuhteeseen voi syntyä esimerkiksi vuokrasopimuksen, urakkasopimuksen ja toimeksiantosopimuksen pohjalta.⁷⁰ Tämä perustuu jo edellä käsiteltyyn työsopimuslain pakottavaan soveltamisalasääntelyyn: jos työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisia työskentelyolosuhteita kokonaisuutena tarkastellen täyttyvät, kysymys on työsopimuslain tarkoittamasta työsuhteesta. On siis myös mahdollista, että tavanomainen työsopimus osoittautuu lähemmässä tarkastelussa muuksi varallisuus- tai velvoiteoikeudelliseksi sopimukseksi kuin työsopimukseksi.⁷¹ Sopimuksen tyypillä ja nimityksellä ei näin ollen ole ratkaisevaa merkitystä. Samojen sopimusosapuolten väliseen oikeussuhteeseen voidaan joutua soveltamaan yhtäaikaaisesti myös niin työoikeudellisia kuin siviilioikeudellisia normeja.⁷²

⁶⁷ HE 157/2000, s. 55.

⁶⁸ HE 157/2000, s. 55.

⁶⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 11.

⁷⁰ *Kairinen* 2017, s. 106.

⁷¹ *Kaisto* 2011, s. 11.

⁷² Ks. *Kairinen* 2017, s. 107. Sopimus -tunnusmerkkiä tarkastellessa tyypillisesti törmää ristikkoteoriaan, jonka perusajatus on se, että siviili- ja työoikeudellisten normien soveltaminen ei sulje pois toisen alan normien soveltamista, vaan ne voivat olla ristikkäisiä ja niitä voidaan soveltaa yhtäaikaisesti. ks. lisää *Vuorio* 1955, s. 41-46.

Oikeustieteessä on käyty keskustelua siitä, onko työntekijän työntekovelvollisuuden olemassaolo työsopimuksen syntymisen välttämätön edellytys. Tulkintaerimielisyydet liittyvät tilanteeseen, jossa työ perustuu sellaiseen kaksipuoleiseen oikeustoimeen, joka ei sisällä työntekijän työntekovelvollisuutta, vaan pelkän oikeuden tehdä työtä.⁷³ *Suviranta* on pyrkinyt selkeyttämään tätä problematiikkaa sokerijuurikasmaa esimerkillään.⁷⁴

”Ajateltakoon, että A lupaa B:lle sokerijuurikasmaan harventamisesta määrätyn palkkion juoksumetriltä; B:llä on vapaus aloittaa ja lopettaa työnteko haluamanaan aikana ja muutoinkin itse määrätä suorittamansa työn määrä (muttei laatua)”

Kaiston mukaan tällaisessa tilanteessa, jossa työn suorittaja ei ole ilmaissut haluaan tai esimerkiksi ainoastaan harkitsee hänelle tarjotun työntekoa aloittamista myöhempänä ajankohdantana, sopimusta ei voida katsoa syntyneen ennen kuin työnteko aloitetaan.⁷⁵ Sopimuksen syntyminen edellyttäisi siis jonkin tasoista tahdonilmaisua, jolla työn suorittaja sitoutuisi suorittamaan työn. Muussa tapauksessa voisi syntyä tilanne, jossa henkilö joutuu tahtomattaan työsopimuksen osapuoleksi. Tällaista tilannetta ei voida ainakaan sopimusoikeudellisesta näkökulmasta pitää kestäväenä, sillä edellyttäähän pätevän sopimuksen syntyminen kahden henkilön yhtäpitävää tahdonilmaisua.⁷⁶ *Suvirannan* mukaan tällaisessa sopimussuhteessa, jossa työn suorittajalla on ainoastaan oikeus työn tekemiseen ja työn teettäjällä suoritusvelvollisuus ainoastaan työn suorittajan tekemän vastasuorituksen perusteella, on kysymys eräänlaisesta *sekamuotoisesta reaalisopimuksesta*, ei työsopimuksesta.⁷⁷

Sopimustunnusmerkin täyttymisen kynnys on kuitenkin kaiken kaikkiaan suhteellisen matala.⁷⁸ Käytännössä osapuolten työn tekoa kokeva tahdonilmaisu käy ilmi viimeistään, kun työn tekeminen aloitetaan. Yllä kuvattu ajatus sekamuotoisesta reaalisopimuksesta on puhtaasti työoikeudellisesta näkökulmasta kritiikille altis. Työoikeuden peruslähtökohdat, jotka liittyvät työntekijän suojeluun ja työlakien pakkosovellettavuuteen, tekevät tällaisen erillisen sopimustyyppin merkityksen käytännössä hyvin vähäiseksi. Keskustelu sekamuotoisesta re-

⁷³ Ks. *Aurejärvi* 1976, s. 97-98.

⁷⁴ *Suviranta*, 1961, s. 238-239.

⁷⁵ *Kaisto* 2011, s. 17.

⁷⁶ Ks. Hemmo 2019, luku 6.

⁷⁷ Ks. *Suviranta* 1961, s. 238-239.

⁷⁸ *Paanetoja* 2019, s. 7.

aalisopimuksesta liittyy osittain viime vuosina käytyyn keskusteluun ”nollatuntisopimuksista”. Nollatuntisopimuksessa on kysymys sellaisesta työsopimuksesta, jossa työajan minimituntimääräksi on sovittu 0-40 tuntia viikossa.⁷⁹ Nollatuntisopimuksilla tyypillisesti sovi-
taan lisätyösuostumuksesta, jonka perusteella työn suorittajalla on velvollisuus ottaa työtä vastaan lyhyelläkin varoitusajalla.⁸⁰ Tämä on keskeisin ero sekamuotoiseen reaalisopimukseen verrattuna.

Nollatuntisopimuksia on pidetty ongelmallisina työntekijän työoikeudellisen aseman kannalta. Työsopimuslaki ei aikaisemmin sisältänyt nollatuntisopimuksia koskevia ”pelisääntöjä”. Työsopimuslakiin tehtiin kuitenkin nollatuntisopimuksiakin koskeva muutos vuonna 2018. Työsopimuslain (377/2018) 1 lukuun lisättiin säännös vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon käyttämisen edellytyksistä. Vaihtelevalla työajalla tarkoitetaan:

”... työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.” (Työsopimuslaki 1:11.1)

Hallituksen esityksen mukaan säännös kattaa nollatuntisopimuksille tyypilliset työaikajärjestelyt, joissa työn suorittajan työtunnit vaihtelevat tietyissä rajoissa sen perusteella, paljonko työn teettävä tarjoaa työtä.⁸¹ Näin ollen pelkästään se seikka, että työsopimuksessa ei ole määritelty vähimmäistyöaikaa, ei voi estää työsopimuslain soveltamista.

Alustavälitteisen työn kontekstissa itsensätyöllistäjällä on tyypillisesti mahdollisuus itse valita, milloin ja kuinka paljon hän haluaa tehdä töitä alustavälitteisesti. Yleensä itsensätyöllistäjällä ei ole myöskään velvollisuutta vastaanottaa tarjottuja työvuoroja tai yksittäisiä työsuorituksia. Kysymys on siis eräänlaisista nollatuntisopimuksista. Vaihtelevaa työaikaa koskevan hallituksen esityksen mukaan vaihtelevana työaikana ei kuitenkaan pidetä sellaista työaikajärjestelyä, jossa työn suorittaja itse päättää työajan pituudesta.⁸² Tällainen tilanne on tyypillisesti suoritepalkkaukseen perustuvassa työssä, jossa ei ole täsmällisesti

⁷⁹ Ullakonoja – Koskinen 2017, s. 2.

⁸⁰ HE 188/2017, s. 12.

⁸¹ HE 188/2017, s. 30.

⁸² HE 188/2017, s. 30.

sovittu työaikaehdoista. Työajan vaihtelevuus ei tällöin johdu työn teettäjän työvoimatarpeesta, vaan pikemminkin työn suorittajan tarpeista.⁸³ Näin ollen vaihtelevaa työaikaa koskeva työsopimuslain sääntely harvoin tulee sovellettavaksi alustojen välityksellä tehtävässä työssä.

3.2.2 Työn tekeminen toiselle

Työn tekeminen toiselle -tunnusmerkin käsilläolo edellyttää, että työtä tehdään toiselle, ei itsensä hyväksi. Työsopimuslaissa työllä tarkoitetaan aktiivista tai passiivista toimintaa, jolla on taloudellista merkitystä.⁸⁴ Työn tulee olla hyvän tavan mukaista, eikä se saa olla luonteeltaan rikollista.⁸⁵ Työntekijää velvoittavalla työsopimuksella ei voida siis sopia esimerkiksi rikoksen tekemisestä. Toisaalta jos työntekijä syyllistyy työtä tehdessään rikokseen (esimerkiksi autonkuljettaja syyllistyy liikenteen vaarantamiseen), tulee tehtyyn työhön silti sovellettavaksi työsopimuslaki.⁸⁶

Työsuhteessa tehtävälle työlle ominaista on työn tekeminen ansiotarkoituksessa, ja jos työntekoon ei liity lainkaan ansiotarkoitusta, kysymys ei pääsääntöisesti ole työsuhteessa tehtävästä työstä.⁸⁷ Ilman ansiotarkoitusta tehtäväksi työksi on katsottu esimerkiksi luottamustoimessa tehtävä työ, vapaaehtoinen talkootyö ja läheisten auttamiseksi suoritettava tilapäinen työ.⁸⁸

Työn tekeminen toiselle -tunnusmerkki edellyttää ennen kaikkea, että työtä tehdään ”toiselle”. Työ katsotaan tehtäväksi toiselle, eli työn teettäjälle, kun työpanoksesta johtuva välitön hyöty koituu työnantajan hyväksi.⁸⁹ Työntekijän välillisesti saama hyöty, kuten oppi, palkka tai muu korvaus katsotaan vastikkeeksi siitä hyödystä, joka työnantajalle koituu työntekijän työpanoksesta.⁹⁰ Näin ollen työntekijälle koitua välillinen hyöty ei poista toiselle-

⁸³ HE 188/2017, s. 30.

⁸⁴ HE 157/2000, s. 56.

⁸⁵ HE 157/2000, s. 56.

⁸⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 12.

⁸⁷ Ks. HE 157/2000, s. 56.

⁸⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 12.

⁸⁹ *Paanetoja* 2019, s. 8.

⁹⁰ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 14.

kriteerin täyttymistä. Aina ei ole kuitenkaan selvää, koituuko työn tulos toisen vai työn suorittajan itsensä hyväksi. Tällainen tilanne tulee kysymykseen esimerkiksi silloin, kun työn suorittaja riittävällä tavalla samaistuu työnantajayhteisöön sen vuoksi, että hän omistaa siitä merkittävän osuuden.⁹¹ Riittävän omistusosuuden suuruutta ei ole täsmällisesti määritelty. Arviointiin vaikuttaa paitsi omistusaseman merkittävyys myös se, kuinka suurta määräysvaltaa työn suorittaja tosiasiallisesti käyttää työnteittäjäyhteisössä ja liittyykö toimintaan todellista yrittäjän riskiä.⁹² Ainakin niissä tapauksissa, joissa osakas omistaa enemmistön yhteisöstä, jonka hyväksi hän tekee työtä, kysymys ei ole työsopimuslaisia tarkoitettua työsuhteesta.⁹³ Voidaankin kokoavasti todeta, että työtä ei katsota tehtävän ”toiselle”, jos henkilö hyötyy siitä riittävällä tavalla taloudellisesti jonkinlaisen omistuksen, osakkuuden tai osallisuuden perusteella.⁹⁴

Tilanne on hieman toinen, jos työn suorittaja työskentelee työn teettäjälle yksityisenä elinkeinoharjoittajana. Tällöin tarkastelun keskiössä on toiselle -kriteerin lisäksi työn johdon ja valvonnan -kriteeri. Tarkastelun kohteena on se, tehdäänkö työtä oman yrityksen vai työn teettäjän lukuun. *Kaisto* on tarkastellut toiselle -kriteerin itsenäistä merkitystä työsuhteen perustunnusmerkkinä. Hänen mukaansa kysymys on itsenäisestä perustunnusmerkistä, jolla on merkitystä lähinnä vain silloin, kun kaikki muut perustunnusmerkit ovat käsillä.⁹⁵ Kysymys on käytännössä toiselle-kriteerin suhteesta direktiotunnusmerkkiin. Tulisiko siis yksityisen elinkeinoharjoittajan työoikeudellinen asema ratkaista toiselle-kriteerin vai direktiotunnusmerkin perusteella? *Sipilä* on ensinnäkin todennut, että omaan lukuun tehdyssä työssä voi esiintyä toisen yhtiön työn johtoa ja valvontaa sekä työn suorittajan subordinaatiota.⁹⁶ *Kaiston* mukaan direktiotunnusmerkin täyttymistä ei tulisi ainakaan päätellä toiselle-kriteerin täyttymättä jäämisen perusteella.⁹⁷ *Rautamo* on puolestaan korostanut sitä, että direktion olemassaolo liittyy kiinteästi siihen, kenen lukuun työ on tehty.⁹⁸ Näyttäisi siis siltä, että

⁹¹ Ks. *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 33.

⁹² *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 33.

⁹³ *Tiitinen -Kröger* 2012, s. 14.

⁹⁴ *Kaisto* 2011, s. 40.

⁹⁵ *Kaisto* 2011, s. 40.

⁹⁶ *Sipilä* 1938, s. 174-175.

⁹⁷ *Kaisto* 2011, s. 42.

⁹⁸ *Rautamo* 1972, s. 128.

direktiotunnusmerkin täyttymistä tulisi tällaisessa tapauksessa pitää ensisijaisena ratkaisuperusteena.⁹⁹

Itsensätyöllistäjät tekevät alustavälitteistä työtä tyypillisesti yksityisenä elinkeinonharjoittajana. Vahva lähtöoletus on, että yksityisen elinkeinonharjoittajan tekemä työ koituu hänen itsensä hyväksi, ei ”toiselle”. Edellä esitetyn tavoin aina ei kuitenkaan ole selvää, koituuko työstä saatava hyöty tosiasiallisesti itsensätyöllistäjän hyväksi. Alustavälitteisen työn tilanteissa, joissa joudutaan arvioimaan työsuhteisen työn ja itsenäisenä yrittäjän tehtävän työn välistä rajaa, toiselle-kriteerin täyttymistä voidaan arvioida vasta muiden työsuhteen perustunnusmerkkien tarkastelun jälkeen. Viime kädessä direktiotunnusmerkin käsillä olo ratkaisee työn tekeminen toiselle -tunnusmerkin täyttymisen.

3.2.3 Työn tekeminen henkilökohtaisesti

Työsuhteen perustunnusmerkeistä kolmas edellyttää, että työn suorittaja sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti. Tämä tunnusmerkki sisältää kaksi keskeistä elementtiä: työntekijäasemassa voi olla vain luonnollinen henkilö ja tämän tietyn henkilön tulee henkilökohtaisesti sitoutua suorittamaan työ.¹⁰⁰ Jos siis luonnollisen henkilön henkilökohtaista työsuoritusta koskeva velvoite puuttuu, kyse ei ole lähtökohtaisesti työsuhteesta tehtävästä työstä.¹⁰¹

Työsopimukseen voi kuitenkin sitoutua työsopimuslain 1 §:n mukaisesti myös työn suorittajat yhdessä työkuntana. Tällöin jokaisen työkunnan yksittäisen luonnollisen henkilön ja työn teettäjän välille syntyy oma, erillinen työsuhde, vaikka työkunnan edustaja olisikin tehnyt työsopimuksen työkunnan puolesta ja edustaisi koko työkuntaa suhteessa työnantajaan.¹⁰² Työkunta ei ole erillinen yhtiö, vaan työn suorittajien yhteenliittymä, jossa työn

⁹⁹ Ks. esim. TN 1172-85 ratkaisu, jossa työneuvosto katsoi, että hitsaustöitä suorittanut A, joka omisti yhtiöstä 25 %:a, teki töitä omaan lukuunsa, koska A:n ei katsottu työskennelleen yhtiössä johdon ja valvonnan alaisena.

¹⁰⁰ Ks. HE 157/2000, s. 57.

¹⁰¹ *Kairinen* 2017, teoksessa *Työoikeus*, s. 107

¹⁰² HE 157/2000, 57.

yhteisyys liittyy työsuorituksen ja/tai palkkauksen luonteeseen.¹⁰³ Työsuoritusten tulee edellyttää toisiaan.¹⁰⁴

Poikkeuksena henkilökohtaisesta työntekovelvoitteesta voidaan pitää työsopimuslain 1 luvun 8 §:ä, jonka mukaan työn teettäjän suostumuksella on mahdollista siirtää työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia kolmannelle. Näin ollen työn suorittaja voi ottaa avustajan suorittamaan henkilökohtaisia työtehtäviään työn teettäjän suostumuksella. Mikäli työn teettäjä on antanut suostumuksensa avustajan käyttöön, syntyy työsuhde avustajan ja työn teettäjän välille. Jos taas työn teettäjä ei ole antanut suostumusta avustajan ottamiseen, katsotaan työsuhteen muodostuvan avustajan ja hänet ottaneen työn suorittajan välille.¹⁰⁵

Mikäli itsensätyöllistäjä käyttäisi alustavälitteisen työtehtävän suorittamisessa avustajaa taikka hänellä olisi mahdollisuus tällaisen käyttämiseen, se ei automaattisesti tarkoita sitä, ettei työtä tehdä tunnusmerkin edellyttämällä tavalla henkilökohtaisesti. Toisaalta, jos työskentelyolosuhteista käy ilmi, että itsensätyöllistäjä ei ole tosiasiallisesti sitoutunut suorittamaan työtehtäviä henkilökohtaisesti, vaan työn suorittaa ja niihin sitoutuu ainoastaan hänen ottama avustaja, tulisi tunnusmerkin täyttymistä tarkastella kriittisemmin.¹⁰⁶

3.2.4 Vastike

Perustunnusmerkeistä neljäs edellyttää, että työtä tehdään vastiketta vastaan. Vastike on siis työpanoksesta maksettava korvaus. Lain soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä maksetaanko vastike rahana vai muuna vastikkeena.¹⁰⁷ Muu vastike voi olla esimerkiksi tavara, majoituksen tarjoaminen tai pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen (esim. provisio-palkka tai asiakkailta saadut palvelurahat). Vastikkeelta edellytetään kuitenkin taloudellista

¹⁰³ Kairinen 2017, teoksessa Työoikeus, s. 107.

¹⁰⁴ Paanetoja 2019, s 9 sekä ks. KKO 1970-II-23.

¹⁰⁵ HE 157/2000, s. 65.

¹⁰⁶ Näin myös Kairinen 2006, s. 105: ”Sopimus, joka ei perusta henkilökohtaista työn tekemisen velvollisuutta toiselle sopijapuolelle, ei ole työsopimus, eikä siten sopimukseen perustuva oikeussuhde ole työoikeuden normien kannalta relevantti työsuhde.”

¹⁰⁷ Ks. HE 157/2000, s. 56.

arvoa.¹⁰⁸ Oikeuskäytännössä vastikkeena on pidetty vaatteita, ruokaa ja terveydenhoitoa sekä hyvinkin vähäisiä rahasuorituksia.¹⁰⁹

Alustaloudessa ja erityisesti tämän tutkielman tarkoittamassa alustavälitteisessä työssä, vastike on tyypillisesti työsuoritukseen perustuvaa rahapalkkaa. Jakamistaloudessa puolestaan ei ole tavatonta, että työn (esimerkiksi lehtien haravointi) suorittamisesta saa vastikkeeksi jonkinlaisen vastasuorituksen, tavarana tai digitaalisella alustalla käyttökelpoista valuutaa, ns. ”tokeneja”, joita voi käyttää erilaisten vajaakäytöllä olevien resurssien hankintaan toisilta alustan käyttäjiltä. On mahdollista, että alustavälitteistä työtä tarjoavat alustayhtiöt pyrkivät tulevaisuudessa luomaan erilaisia digitaalsiin alustoihin perustuvia palkitsemisjärjestelmiä. Nämä mahdolliset uudet ja jo käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät eivät ole vastiketunnusmerkin täyttymisen kannalta ongelmallisia, sillä korvauksen luonteesta ja laadusta riippumatta ratkaisevana pidetään sitä, katsotaanko työstä saadulla vastikkeella olevan taloudellista arvoa. Kotitaloustöillä, kahvipaketilla, digitaalisella valuutalla ja esimerkiksi näkyvyydellä voi olla taloudellista arvoa.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, mikäli tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Tämä niin kutsuttu legaalinen vastikeolettama tarkoittaa käytännössä sitä, että vaikka vastikkeesta ei olisi erikseen sovittu, lähtökohtainen oletus on, että työ on tarkoitettu tehtäväksi vastiketta vastaan. Näin ollen vastiketunnusmerkin täyttymisen kynnyksiä voidaan pitää kaiken kaikkiaan erittäin matalana.

3.2.5 Direktio

Lähtökohdat

Edellä on esitelty neljä työsuhteen viidestä perustunnusmerkistä. Viides perustunnusmerkki on työn johdon ja valvonnan -tunnusmerkki, eli direktiotunnusmerkki. Direktiotunnusmerkkiä voidaan pitää alustavälitteisen työn kontekstissa merkittävänä ratkaisuperusteena tehtä-

¹⁰⁸ HE 157/2000, s. 56.

¹⁰⁹ Ks. esim. KKO 1990:29.

essä rajanvetoa työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välille. Neljälle ensimmäiselle tunnusmerkille on yhteistä nimittäin se, että ne voivat täyttyvät samanaikaisesti melko ongelmitta niin ”aidon” työsuhteen kuin itsenäisen yrittäjyyden tilanteissa.¹¹⁰ Näin ollen rajanveto joudutaan usein tekemään viime kädessä direktiotunnusmerkkiä tarkastelemalla.¹¹¹

Direktiotunnusmerkkiä voidaan pitää käytännössä tärkeimpänä työsuhteen perustunnusmerkeistä.¹¹² Direktiotunnusmerkin täyttymistä koskeva arviointi merkitsee rajankäyntiä työsuhteessa tehtävän työn ja itsenäisen yrittäjyyden välillä. Tästä syytä tarkastelen kyseistä perustunnusmerkkiä seikkaperäisemmin kuin muita perustunnusmerkkejä. On kuitenkin selvää, että neljällä ensimmäisellä tunnusmerkillä on yhtä lailla merkitystä yksittäistapauksittain tehtävässä kokonaisarvioinnissa. Niiden merkitys voi olla myös ratkaiseva. Esimerkiksi jos työtä tehdään täysin vastikkeetta, kysymys ei voi olla työsuhteesta tehtävästä työstä, vaikka kaikki muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyisivät.¹¹³

Tarkastelen seuraavaksi direktiotunnusmerkin täyttymistä koskevia kriteerejä. Pyrin systematisoimaan kriteerejä siten, että pystyn hyödyntämään systematisoinnin lopputulosta oikeudellisen analyysini välineenä arvioidessani työsuhteen syntymisen edellytyksiä tyypillisissä alustavälitteisen työn tilanteissa.

Tunnusmerkin sisältö

Direktiotunnusmerkin täytyminen edellyttää, että työn suorittaja työskentelee työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tarkoittamalla tavalla työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työ johtaja valvontaoikeus ilmenee myös työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä. Sen mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa

¹¹⁰ Ks. tarkemmin luku 3.5.3, jossa arvioin yksittäisten tunnusmerkkien täyttymistä alustavälitteisen työn viitekehityksessä.

¹¹¹ Näin myös TN 1360-99. Samassa ratkaisussa korostettiin rajanvetotilanteissa tehtävän kokonaisarvioinnin merkitystä. Direktiotunnusmerkin arviointi liitettiin kuitenkin kiinteäksi osaksi koko oikeussuhteen laadun kokonaisarviointia, mikä tarkoitti käytännössä sitä, että muiden perustunnusmerkkien täytyessä, arvio oikeussuhteen laadusta tehtiin viime kädessä direktiotunnusmerkin perusteella.

¹¹² Ks. *Tiitinen -Kröger* 2012, s. 19.

¹¹³ Ks. esim. TN 1438-10.

mukaisesti työn suorittamisesta. Tämän työntekijän yleisvelvoitteen kääntöpuolena on pidetty työnantajan valtaa johtaa ja valvoa työtä.¹¹⁴ Direktiotunnusmerkki rakentuu siis kahdesta elementistä, oikeudesta johtaa ja oikeudesta valvoa.¹¹⁵ Työn johdon alaisena työskentely tarkoittaa muun muassa sitä, että työn suorittajan tulee noudattaa työn teettäjän antamia ohjeita ja määräyksiä, jos sellaisia annetaan.¹¹⁶ Ohjeet ja määräykset voivat koskea muun muassa työn sisältöä, työn laatua, työmenetelmiä sekä työn tekemisen aikaa ja paikkaa.¹¹⁷ Työn valvonta puolestaan tarkoittaa työn teettäjän oikeutta seurata, että työn suorittaja noudattaa annettuja, työn suorittamista koskevia ohjeita ja määräyksiä.¹¹⁸ Työn johdon ja valvonnan määritelmä ei ole tarkkarajainen, mikä on omiaan tekemään direktiotunnusmerkistä käytännössä hankalan.¹¹⁹

Direktiotunnusmerkin työn johdolta ja valvonnalta edellyttämä taso määräytyy tapauskohtaisesti.¹²⁰ Lain esitöiden mukaan työsuhteen syntymisen edellytyksenä pidetään sitä, että työn suorittaja tekee työtä sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella työn suorittaja katsotaan työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.¹²¹ Työnantajan tehtävä on päättää, missä määrin ja millaisia johto- ja valvontatoimia eri luonteisissa tehtävissä tarvitaan vai tarvitaanko niitä ollenkaan.¹²² Direktiotunnusmerkin täytyminen ei siis edellytä, että työnantaja välttämättä puuttuisi työntekijän työtehtäviin.¹²³ Riittävänä on pidetty, että työn suorittajan asema on tosiasiallisesti sellainen, että työnantaja voi halutesaan ryhtyä johto- ja valvontatoimiin, ja että työn suorittajalla on velvollisuus noudattaa saamiaan määräyksiä.¹²⁴ Esimerkiksi suurta asiantuntemusta vaativan työn suorittaminen voi olla joissain tapauksissa niin itsenäistä, että työn teettäjän tosiasiallinen mahdollisuus työn

¹¹⁴ Koskinen 2011, s. 2.

¹¹⁵ Kairinen 2017 teoksessa Työoikeus, s. 109.

¹¹⁶ TN 1447-12, s. 7.

¹¹⁷ Saarinen 2015, s. 153.

¹¹⁸ Paanetoja 2015, s. 378.

¹¹⁹ Kairinen 2017 teoksessa Työoikeus, s. 109.

¹²⁰ HE 157/2000, 56.

¹²¹ HE 157/2000, s. 56.

¹²² Ks. TN 1447-12.

¹²³ TN 1447-12.

¹²⁴ Paanetoja 2019, s. 9.

johtoon ja valvontaan voi olla hyvin rajallista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö itsestä päätösvaltaa sisältävää työtä voida tehdä työsuhteessa.¹²⁵ Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa onkin vakiintuneesti katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään työsuhteelta edellytetyn tunnusmerkin, jos työtä tehdään muutoin työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa.¹²⁶ Vaikka siis työn teettäjä ei käyttäisi ollenkaan työn johto- ja valvontaoikeuttaan, direktiotunnusmerkki voi täytyä. Olennaista on arvioida, onko työn suorittajalla tosiasiallinen mahdollisuus käyttää työn johto- ja valvontaoikeutta.

Arvio direktiotunnusmerkin täyttymisestä tehdään siis tosiasiallisia työskentelyolosuhteita tarkastelemalla siten, että työsojimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot otetaan huomioon.¹²⁷ Tätä voidaan pitää muista perustunnusmerkeistä poikkeavana; muiden perustunnusmerkkien täytyminen edellyttää pääsääntöisesti ”vain” tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden tarkastelua. Esimerkiksi, jos työn tekeminen perustuu asuinhuoneiston vuokrasopimukseen tai toimeksiantosopimukseen, sillä ei ole merkitystä sopimus -tunnusmerkin täyttymisen kannalta, kunhan tosiasialliset työskentelyolosuhteet osoittavat, että kysymys on työsuhteessa tehtävästä työstä. Direktiotunnusmerkin kohdalla tilanne on edellä esitetyn tavoin hieman toinen.

Arvo Sipilän mukaan tyypillisenä työsojimuksen piirteenä on perinteisesti pidetty sitä, että siinä sovitaan jonkinasteisesta alistumisesta työn teettäjän määräysvaltaan, direktioon.¹²⁸ Työnantajan direktio taas on nähty edellytyksenä työntekijän subordinaatiolle, työntekijän alisteiselle asemalle suhteessa työnantajaan.¹²⁹ Sipilä korosti, ettei direktioon ja subordinaatioon sisälly kuitenkaan luokkaoikeudellisen painotuksen omaavaa ajatusta työntekijän riippuvuudesta työnantajaan, vaan kysymys on enemmänkin työsuhteeseen perustuvasta epäitsenäisestä asemasta suhteessa työn teettäjään.¹³⁰ *Raimo Pekkanen* on korostanut, että subordinaatio ei edellytä sitä, että työntekijä olisi taloudellisesti riippuvainen työn teettäjästä,

¹²⁵ *Kairinen* 2017 teoksessa *Työoikeus*, s. 109.

¹²⁶ HE 157/2000, s. 57.

¹²⁷ HE 157/2000, s. 56.

¹²⁸ *Sipilä* 1938, s. 127.

¹²⁹ *Ylhäinen* 2015, s. 105.

¹³⁰ *Ks. Sipilä* 1938, s. 134-135.

mutta toisaalta, mikäli tällainen riippuvuussuhde on olemassa, tulee se ottaa huomioon direktiotunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa.¹³¹ Ajatus työntekijän epäitsenäisestä asemasta näyttää olevan tänä päivänäkin tarkastelun keskiössä, kun arvioidaan direktiotunnusmerkin käsillä oloa. Muun muassa Tiitinen – Kröger ovat todenneet, että työsuhteen perustunnusmerkkinä olevan työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden toteutuminen työsuhteessa ilmenee työntekijän epäitsenäisenä asemana suhteessa työn teettäjään.¹³² Työn suorittajan epäitsenäistä asemaa on siis pidetty vahvana indisiona siitä, että direktiotunnusmerkki on käsillä.

Työn suorittajan epäitsenäistä asemaa on tarkasteltu jonkin verran oikeuskäytännössä. Esimerkiksi tuoreessa vakuutusosoikeuden (VAKO) ratkaisussa työn suorittajan arvioitiin olevan epäitsenäisessä asemassa, kun työn teettäjä oli kohdistanut tähän työn johto- ja valvontatoimia.

VAKO 7.5.2019 (4473:2017): ”Työnantajayhtiö on tosiasiassa käyttänyt työnantajalle kuuluvaa direktio-oikeutta antaessaan A:lle varoituksen ja lopulta irtisanoessaan hänen työsuhteensa. Vakuutusosoikeuden arvion mukaan nämä seikat osoittavat A:n epäitsenäistä asemaa suhteessa työnantajayhtiöön.”

Korkein oikeus pohti työn suorittajan epäitsenäistä asemaa vertailemalla työsuhdetta ja itsenäistä yrittäjyyttä seuraavasti:

KKO 2009:65: ”Työntekijän kannalta kysymys on velvollisuudesta noudattaa työnantajan antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen. Tyypillistä työsuhteelle normaalisti onkin työn suorittajan epäitsenäinen asema suhteessa työnantajaan. Yrittäjätoiminnan keskeisinä piirteinä on puolestaan yleensä pidetty toiminnan itsenäisyyttä, vapautta ja taloudellista sitoutumista toimintaan.”

Epäitsenäisen aseman on siis käytännössä katsottu syntyvän työn suorittajan velvollisuudesta alistua eri tyyppisiin työn johto- ja valvontatoimiin. Epäitsenäistä asemaa on arvioitu myös punnitsemalla työsuhteen ja itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä keskenään. Epäitsenäisen aseman tarkastelu ei näytä kuitenkaan tarjoavan mitään tarkkarajaista tulkintaohjetta direktiotunnusmerkin täyttymisen arviointiin. Direktiotunnusmerkin täyttyminen näyttääkin

¹³¹ Pekkanen 1996, s. 39-40.

¹³² *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 18 ja ks. myös HE 157/2000, s. 56, jossa todetaan, että ”työsuhteessa tehtävälle työlle on ominaista työntekijän epäitsenäinen asema työtä koskevissa asioissa.”

edellyttävän erilaisten työntekemiseen liittyvien osatekijöiden tarkempaa tarkastelua. Vasta osatekijöiden tarkastelun jälkeen direktiotunnusmerkkiä koskevan kokonaisarvioinnin tekeminen on mahdollista. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa työskentelyolosuhteet ja -tavat, joilla työnteko on käytännössä organisoitu sekä ehdot, joihin työn tekeminen ja teettäminen perustuvat.¹³³ Nämä osatekijät saattavat vaikuttaa arvioinnissa molempiin suuntiin.¹³⁴ Seuraavaksi tarkastelen, mitä tällaisia työn tekemiseen liittyviä osatekijöitä on oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa pidetty ratkaisevina tunnusmerkin täyttymisen kannalta.

Jaan direktiotunnusmerkin täyttymisen kannalta ratkaisevat osatekijät kahteen kategoriaan: sopimusehtoihin ja työskentelyolosuhteisiin. Sopimusehdot liittyvät osapuolten antamiin tahdonilmaisuihin, joiden perusteella työsopimus voidaan erottaa muista sopimuksista. Työskentelyolosuhteet taas liittyvät tapoihin, joilla työ on tosiasiallisesti organisoitu.

Sopimusehdot

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työsopimuksena pidetään sopimusta, jolla työntekijä *sitoutuu* tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alla. Työn teettäjän direktio-oikeuden pitäisi perustua siis sopimukseen, eli jonkinlaiseen pätevänä pidettävään tahdonilmaisuuksiin.¹³⁵ Tarkastelun kohteena on annettu velvoittautumistahdonilmaisuuksiin,¹³⁶ jonka perusteella työn suorittajalle syntyy tai ei synny alisteista asemaa suhteessa työn teettäjään. Tahdonilmaisuuksilla luodaan perusta työn teettäjän oikeuteen käyttää työn johto ja valvontatoimia, ja toisaalta työn suorittajan velvollisuuteen alistua näille toimille. Tahdonilmaisulta ei edellytetä mitään määrämutoa. Oikeus työn johtoon ja valvontaan voi syntyä ilman nimenomaista tahdonilmaisua. Esimerkiksi käyttäytymisen perusteella osapuolien voidaan katsoa antaneen tahdonilmaisunsa.¹³⁷

Kaiston mukaan on olemassa tahdonilmaisuja täydentäviä normeja. Tällaisia täydentäviä normeja ovat hänen mukaansa työlakien pakottavat säännökset ja mahdollisesti työsuhteessa

¹³³ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 19.

¹³⁴ *Kairinen* 2017 teoksessa *Työoikeus*, s. 109.

¹³⁵ *Kaisto* 2011, s. 48.

¹³⁶ *Kaisto* on käyttänyt termiä *velvoittautumistahdonilmaisuuksiin* tarkastellessaan, millaisten edellytysten vallitessa sopimusta voidaan sopimuksen teko hetkellä pitää direktio-oikeuden näkökulmasta työsopimuksena (*Kaisto* 2011, s. 43).

¹³⁷ Ks. *Hemmo* 2019, luku 6.

sovellettavat työehtosopimukset.¹³⁸ Ajatus sopimusosapuolten tahdonilmaisuja täydentävistä normeista voitaisiin nähdä mielestäni *Kaiston* esittämää laajemmin. Oikeuskäytännössä on täydennetty osapuolten antamia tahdonilmaisuja muun muassa yhtiöoikeudellisilla normeilla, kuten osakeyhtiölailla (624/2006) ja yhdistyslailla (503/1989) sekä niistä johdetuilla yhtiön ja yhdistyksen säännöillä.¹³⁹ Yhtiöoikeudellisilla normeilla on ollut täydentävä vaikutus erityisesti työn teettäjän tahdonilmaisun sisältöön. Raja tahdonilmaisun tulkinnan ja täydentämisen välillä on siinä määrin liukuva, ettei jaottelulle tule antaa suurta roolia tahdonilmaisun sisällön arvioinnissa.¹⁴⁰ Täydentävät normit ovat kuitenkin merkittävässä roolissa tulkittaessa tahdonilmaisun sisältöä. Täydentävien normien vaikutus korostuu sellaisissa tilanteissa, joissa annettu tahdonilmaisuus osapuolten välillä on puutteellinen ja/tai epäselvä.

Työsuhteen perustavan tahdonilmauksen tulee olla sisällöltään sellainen, että työn teettäjän oikeus käyttää direktiovaltaa suhteessa työn suorittajaan on siitä johdettavissa.¹⁴¹ Kysymys on siis siitä, milloin tahdonilmauksen voidaan riittävällä tavalla katsoa perustavan työn teettäjän direktio-oikeuden. Direktiovallan perustavalta tahdonilmaisulta edellytettävää vähimmäistasoa on mahdotonta määritellä yksiselitteisesti, koska kysymys on aina viime kädessä yksittäistapauksittain tehtävästä arvioinnista, jossa merkittävässä asemassa ovat tosiasialliset työskentelyolosuhteet.

Vähimmäistasoa tarkasteltaessa keskeistä on kiinnittää huomiota siihen, minkälainen tahdonilmaisuus voi perustaa työn teettäjälle mahdollisuuden työn johtoon ja valvontaan. Työneuvoston ratkaisussa TN 1391-04, arvioitiin poronhoitajan oikeudellista asemaa suhteessa paliskuntaan. Asiassa annetun selvityksen mukaan poronhoito on yksityisten harjoittamaa elinkeinoa, jossa kukin poronhoitaja on lähtökohtaisesti itsenäinen porotalousyrittäjä. Poronhoitajien tulee poronhoitolain (848/1990) mukaan olla paliskunnan osakkaita. Paliskunnan tehtävä on huolehtia siitä, että poronhoitoon liittyvät työt tulevat asianmukaisesti hoide-
tuksi. Poronhoitaja oli tehnyt työtä teurastamolla paliskunnan osoituksesta. Poronhoitajan ei katsottu olleen työsuhteessa paliskuntaan tapauksessa tehdyn kokonaisarvion perusteella.

¹³⁸ *Kaisto* 2011, s. 44.

¹³⁹ Ks. KKO 1991:168 ja KKO 1996:49.

¹⁴⁰ *Kaisto* 2011, s. 44.

¹⁴¹ Näin *Kairinen* 1983, s. 58 ja *Kaisto* 2011, s. 45.

Työneuvoston mukaan tapauksessa oli kuitenkin direktiotunnusmerkin käsillä oloa puoltavia piirteitä.

Ratkaisun perusteluissa todettiin, että poronhoitajan asema on ollut sellainen, että hänen on tullut ottaa huomioon paliskunnan mahdollisesti antamat ohjeet ja määräykset. Poronhoitajan voitiin siis katsoa antaneen jonkinlaisen velvoittautumistahdonilmaisun, jonka perusteella paliskunnan oikeus johtoon ja valvontaan on syntynyt. Tässä tapauksessa tahdonilmaisuu on liittynyt osakkuuteen paliskunnassa. Paliskunnan osakkaan tulee poronhoitolaian mukaan osallistua paliskunnan toimintaan suorittamalla paliskunnalle vuosimaksu tai suorittamalla paliskunnan määräämät poronhoitotyöt. Poronhoitaja oli teuraastaessaan poroja suorittanut tällaista poronhoitotyötä. Hän oli siis suorittanut vuosimaksun tekemällä poronhoitotyötä paliskunnalle. Ratkaisusta ei käy ilmi, että paliskunnan ja poronhoitajan välillä olisi tehty erillinen sopimus työn suorittamisesta. Näin ollen tahdonilmaisuu voidaan katsoa annetuksi silloin, kun poronhoitaja on hyväksynyt hänelle osoitetut tehtävät. Poronhoitajan voidaan katsoa hyväksyneen hänelle osoitetut tehtävät viimeistään, kun hän oli ryhtynyt hänelle osoitettuun työhön.

Työneuvosto antoi ratkaisussaan painoarvoa paliskunnan ja poronhoitajan omalle käsitykselle oikeussuhteen laadusta. Heidän mukaansa työtä ei ollut tarkoitettu tehtävän työsuhhteessa. Jos siis työneuvosto olisi kokonaisarvioinnin päätteeksi tullut siihen lopputulokseen, että poronhoitaja on tehnyt työtä työsuhhteessa, poronhoitaja olisi voinut antaa direktio-oikeuden edellyttämän velvoittautumistahdonilmaisunsa vastoin omaa tahtoaan. On siis perusteltua kysyä, kuinka tietoista tahdonilmaisua direktio-oikeuden syntyminen edellyttää. Tämän tapauksen perusteella myös tiedostamaton tahdonilmaisuu voisi riittää direktio-oikeuden synnyttäväksi tahdonilmaisuksi. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n pakottava soveltamisaläsäännös tukee tätä tulkintaa. Toisaalta tapauksen perustelut ovat näiltä osin suppeat, eivätkä ne anna riittävän kattavaa kuvaa pitkälle menevien johtopäätösten tekemiseksi. Perusteluissa ei esimerkiksi huomioida sitä näkökohtaa, että yrittäjienkin välisissä oikeussuhhteissa työn tilaajalle voi kuulua toisen osapuolen suorituksen valvontaa.¹⁴²

¹⁴² Näin esim. TN 19-05, s. 5.

Direktio-oikeutta tarkasteltaessa sen sijaan, että tarkasteltaisiin ainoastaan työn suorittajan antamaa velvoittautumistahdonilmaisua, arvioitavaksi tulee myös se, onko työn teettäjän antanut sellaisen tahdonilmaisun, jonka perusteella voidaan katsoa, että hän on sitoutunut käyttämään direktiovaltaa. Tarkastelun kohteena on työn teettäjän tosiasiallinen käyttäytyminen, josta tahdonilmaisu ilmenee. On mahdollista, että työn teettäjän näkemys oikeussuhteen luonteesta ja tosiasiallinen käyttäytyminen ovat ristiriidassa keskenään.¹⁴³ Työlainsäädännön pakkosovellettavuudesta johtuen tosiasialliset työskentelyolosuhteet ratkaisevat tällöin työn teettäjän antaman tahdonilmaisun oikeudellisen sisällön. Direktio-oikeuden perustava tahdonilmaisu edellyttää kuitenkin aina myös työn suorittajan velvoittautumistahdonilmaisun olemassa oloa, sillä työn suorittajaa ei voida alistaa työn teettäjän työn johto- ja valvontatoimille vastoin hänen tahtoaan. Kysymystä työn suorittajan tahdonilmaisun puuttumisesta on kuitenkin siinä mielessä teoreettinen, että se voi käytännössä konkretisoitua vain tilanteissa, jossa työntekoa ei ole vielä aloitettu. Jos nimittäin työn suorittaja aloittaa työn tekemisen, voidaan hänen katsoa antaneen velvoittautumistahdonilmaisunsa.¹⁴⁴

Työneuvoston ratkaisussa TN 1293-93 annettiin olennaista painoarvoa sille, että osapuolet olivat yhdessä mieltäneet sopimuksen sen otsikosta huolimatta muuksi kuin työsuhteeksi ja he olivat tosiasiallisesti toimineet usean vuoden tämän käsityksen mukaisesti. Näyttäisi siltä, että annettujen tahdonilmaisujen arvioinnilla voi olla merkitystä etenkin silloin, kun osapuolten käsitys oikeussuhteen luonteesta ei ole ristiriidassa keskenään.¹⁴⁵ Tällöin myös työn johto- ja valvontaoikeuden sisältöön on voitu tehokkaasti vaikuttaa sopimusehdoilla.¹⁴⁶ Jotta tahdonilmaisun sisältöön voidaan tehokkaasti vaikuttaa sopimusehdoin, tulee niiden vastata tosiasiallisia työskentelyolosuhteita. Tämä on seurausta työsopimuslain pakkosovellettavuudesta.

¹⁴³ Näin esim. TN 1411-06, jossa työn teettäjän tarkoitus oli teettää työtä työn suorittajalla muussa kuin työsuhteessa. Tapauksen tosiasialliset työskentelyolosuhteet kuitenkin osoittivat, että työn teettäjällä oli mahdollisuus sen järjestämissä puitteissa valvoa ja johtaa työn suorittajan työtä, ja näin ollen työtä katsottiin tehtävän työsuhteessa.

¹⁴⁴ Ks. esim. TN 1391-04. Edellä esitetyn tavoin, tahdonilmaisun antaminen ei edellytä välttämättä mitään nimenomaisia toimia, vaan se voidaan antaa myös hiljaisesti, esimerkiksi juuri aloittamalla tarjotun työn tekeminen.

¹⁴⁵ Ks. esim. TN 1411-06 ja vrt. TN 1293-93.

¹⁴⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 19.

Tilanteessa, jossa osapuolten käsitys oikeussuhteen luonteesta on poikennut toisistaan, direktiotunnusmerkin täyttymisen kannalta ratkaisevana on pidetty ainoastaan tosiasiallisia työskentelyolosuhteita, sillä niiden perusteella voidaan viime kädessä arvioida annettujen tahdonilmaisujen sisältöä. Tätä näkökulmaa tukee työneuvoston ratkaisu, jossa sopimusehtoja ja osapuolten tahdonilmaisuja arvioitiin seuraavasti:

TN 1399-04: ”Työsopimus on muotovapaa sopimus, mutta lähtökohtana on se, että osapuolet eivät voi sopimusmuotoiluilla tai omilla käsityksillään oikeussuhteen luonteesta vaikuttaa työlainsäädännön soveltamiseen. *Sopimusehdoilla ja osapuolten omilla käsityksillä asemastaan voi kuitenkin olla vaikutusta oikeussuhteen laadun arviointiin, mikäli osapuolet ovat käytännössä toimineet sopimusehtojen ja esitettyjen käsitysten edellyttämällä tavalla.* Sopijapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen työn tekoa ja teettämistä koskevilla päätöksillään. Sopijapuolet voivat siten osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa sopimuksen ehdoilla, joiden perusteella voidaan päätellä työn tarkoitettun tehtävän itsenäisenä ammatinharjoittajana tai työntekijänä (HE 157/2000, s. 57). Toteen näytetty osapuolten yhteinen tarkoitus ja sen mukainen toiminta käytännössä ovat siten yksi ratkaisussa huomioon otettava tosiasia (TN 1360-99 ja 1361-99).”

Direktio-oikeutta koskevan tahdonilmaisun sisältöä voidaan arvioida siis yksittäisten sopimusehtojen perusteella. Tällaiset yksittäiset työn suorittajan asemaan vaikuttavat sopimusehdot koskevat tyypillisesti työtehtävien sisältöä, työn tekemisen aikaa, paikkaa ja tapaa, sopimusosapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia, työstä maksettavan korvauksen rakennetta sekä työn suorittajan asemaa organisaatiossa.¹⁴⁷ Sopimusosapuolet voivat siis pyrkiä vaikuttamaan oikeussuhteen luonteeseen, esimerkiksi sisällyttämällä työn suorittajan itsenäisen aseman puolesta puhuvia sopimusehtoja työn suorittamista koskevaan sopimukseen.¹⁴⁸

Näin ollen osapuolten välisillä tahdonilmaisilla (esimerkiksi juuri tahdonilmaisua ilmentävillä sopimusehdoilla) voi olla vaikutusta oikeussuhteen luonteeseen siinä tapauksessa, jos tämä osapuolten yhtenevä käsitys vastaa myös tosiasiallisia työskentelyolosuhteita.

Työskentelyolosuhteet

¹⁴⁷ Ks. esim. *Kröger* 1995, s. 104-106.

¹⁴⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 21.

Työskentelyolosuhteilla viitataan tosiasiallisiin työn tekemisen ja teettämisen tapoihin ja käytäntöihin. Työskentelyolosuhteiden perusteella voidaan arvioida, miten ja missä määrin työtä on johdettu ja valvottu.¹⁴⁹ Toisaalta ne osoittavat sen minkälaiseksi työn suorittajan asema suhteessa työn teettäjään on tosiasiallisesti muodostunut. Tarkastelun kohteena on siis tosiasialliset työskentelyolosuhteet.

Oikeuskäytännössä direktiotunnusmerkin täyttymistä koskevassa arvioissa on kiinnitetty huomiota muun muassa palkkaukseen, työn suorittamisen tapaan, työn suorittamisen aikaa ja paikkaa koskeviin määräyksiin, työn ohjaukseen, toiminnan laajuuteen, yleisyyteen, jatkuvuuteen ja säännönmukaisuuteen sekä toimeksiantojen määrään.¹⁵⁰ *Tiitisen* mukaan direktio-oikeus työsuhteen tunnusmerkkinä koostuu ainakin seuraavista seikoista: 1) yleinen johto ja määräykset työajasta ja -paikasta, 2) työn teettämän osoittamat työvälineet ja raaka-aineet, 3) vastikkeen määräytyminen aika- tai urakkaperusteisesti, 4) työn suorittajan työskentely yhdellä työn teettäjällä kerrallaan, 5) työn tekemisen jatkuvuus, 6) työn suorittajan asema suhteessa työn teettäjään ja 7) tehtävän työn laatu.¹⁵¹ Näitä direktiotunnusmerkin arviointiin vaikuttavia työskentelyolosuhteita on arvioitu suhteellisen vakiintuneesti oikeuskäytännössä.¹⁵² Edellä esitetyn perusteella, direktiotunnusmerkin arvioinnin välineenä voitaisiin käyttää muun muassa seuraavia apukysymyksiä:

- Onko itsensäyöllistäjällä mahdollisuus päättää, milloin ja missä työ suoritetaan?
- Onko itsensäyöllistäjällä oikeus ottaa vastaan muita toimeksiantoja?
- Voiko itsensäyöllistäjä kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä?
- Onko alustayhtiöllä mahdollisuus valvoa itsensäyöllistäjän työsuoritusta?
- Tuleeko itsensäyöllistäjän noudattaa työn suorittamista koskevia alustayhtiön määräyksiä?
- Suoritetaanko työ työn teettäjän välineillä?
- Perustuuko työsuorituksesta maksettava korvaus aika- tai urakkaperusteisesti?

Työelämässä, erityisesti työn tekemisen tavoissa, tapahtuneiden muutosten seurauksena, direktiotunnusmerkin käsillä oloon vaikuttavia seikkoja tulee kuitenkin tarkastella kriittisesti. Voidaan esimerkiksi kysyä, vastaako edellä esitellyt direktiotunnusmerkin arviointiin vai-

¹⁴⁹ Ks. *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 39.

¹⁵⁰ Ks. esim. TN 1360-99, TN 1447-12 ja TN 1444-11.

¹⁵¹ *Tiitinen* 1979, s. 156-157.

¹⁵² Ks. esim. TN 1246-89, TN 1420-06, TN 1360-99 ja TN 1361-99.

kuttavat seikat nykypäivän työelämän tarpeita? Esimerkiksi työaikakäytännöt ovat monipuolistuneet ja edelleen monipuolistumassa kaikilla työn tekemisen sektoreilla.¹⁵³ Noin 61 prosenttia Suomen kaikista työaikajärjestelyistä oli vuonna 2015 joustavia.¹⁵⁴ Joustavilla työaikajärjestelyillä tarkoitan sellaisia työaikajärjestelyjä, joissa työn suorittajalla on mahdollisuus tavalla tai toisella vaikuttaa työaikoihinsa. Uusi työaikalaki (872/2019), joka tuli voimaan vuoden 2020 alusta, pyrkii vastaamaan juuri työn tekemisen tavoissa tapahtuneisiin muutoksiin varmistamalla mahdollisuuden soveltaa erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä lainsäädännön puitteissa.¹⁵⁵ On siis syytä pohtia, kuinka merkittävänä ja ajantasaisena arviointiperusteena voidaan pitää sitä seikkaa, että työn suorittajalla on mahdollisuus päättää, milloin ja missä työ suoritetaan.

Direktiotunnusmerkin täyttymistä koskevassa arvioinnissa voitaisiin huomioida laajemminkin työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia.¹⁵⁶ Muutokset eivät rajoitu ainoastaan työn suorittajan mahdollisuuteen vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Ei ole esimerkiksi tavatonta, että työn suorittajalla on kaksi päällekkäistä työsuhdetta tai muutoin mahdollisuus tehdä töitä useamman työn teettäjän lukuun samanaikaisesti. Tämä on seurausta osa-aikaisten työsopimusten ja nollatuntisopimusten yleistymisestä. On siis syytä pohtia myös esimerkiksi sitä, kuinka suuri merkitys direktiotunnusmerkin täyttymistä koskevassa arvioinnissa voidaan antaa niille seikoille, että työn suorittajalla on oikeus ottaa vastaan muita toimeksiantoja tai, että työn suorittajalla on oikeus kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä.

Yksi ratkaisukeino voisi olla työsuhdetta koskevan kokonaisharkinnan kirjaaminen lakiin. Samassa yhteydessä olisi nimittäin mahdollisuus määritellä tarkemmin se, mitkä seikat kokonaisarvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Tällöin yhdeksi selkeyttäväksi arviointiperusteeksi voitaisiin kirjata esimerkiksi ”työelämässä vakiintuneet käytännöt”.

3.2.6 Liitännäistunnusmerkit¹⁵⁷

Perustunnusmerkkejä täsmentävistä nk. liitännäistunnusmerkeistä säädetään työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 momentissa. Sen mukaan työsopimuslain soveltamista ei estä pelkästään se,

¹⁵³ Ks. HE 158/2018, s. 15.

¹⁵⁴ Euroopan taloustutkimus 2015.

¹⁵⁵ HE 158/2018, s. 15.

¹⁵⁶ Ks. tarkemmin työn teon muutoksesta esim. *Ylhäinen* 2015, s. 60-64.

¹⁵⁷ Liitännäistunnusmerkki-käsitettä on käyttänyt mm. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 22-24.

että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. Liitännäistunnusmerkkejä on siis kaksi, joista toinen liittyy työn tekemisen paikkaan ja toinen työvälineiden hallintaan.

Työsopimuslain soveltamista, tässä tapauksessa Direktiotunnusmerkin täyttymistä, ei ensinnäkään estä se, että työtä tehdään työn suorittajan kotona tai muualla hänen itse valitsemassa paikassa. Direktiotunnusmerkki voi toisin sanoen täytyä, vaikka työn suorittaja saa sopimuksen perusteella itse määrätä työnteon paikan, ja vaikka työn teettäjällä ei tästä syystä olisi juuri mahdollisuutta valvoa työsuoritusta.¹⁵⁸ Tämä ei kuitenkaan tarkoita myöskään sitä, että kaikki kotona työskentelevät automaattisesti täyttäsivät direktiotunnusmerkin. Direktiön puute voi johtua myös muista syistä.¹⁵⁹ Säännöksen tarkoitus on turvata työsopimuslain soveltaminen myös tilanteissa, joissa työn suorittaja työskentelee työn teettäjän toimitilojen ulkopuolella suoran direktio-oikeuden ulottumattomissa.¹⁶⁰

Toiseksi, työsopimuslain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ suoritetaan työn suorittajan työvälineillä, kuten tietokoneella, puhelimella, autolla tai pyörällä, vaikka lähtökohtaisesti työvälineiden hankinta kuulukin työnantajalle.¹⁶¹ Työsopimuslain soveltamisalaa koskeva oikeuskäytäntö on osoittanut, että mitä arvokkaammasta ja mitä keskeisemmästä työntekijän työvälineestä on kyse ja mitä suurempi korvaus välineen käytöstä on maksettu, sitä helpommin tapaus voidaan tulkita muuksi kuin työsuhteeksi.¹⁶² Näin ollen tässäkin tapauksessa oikeussuhteen luonne joudutaan viime kädessä ratkaisemaan sen epäitsenäisyyttä tai itsenäisyyttä koskevalla kokonaisarviolla.¹⁶³

3.3 Itsenäisen yrittäjän tunnusmerkit

Lainsäädännössä ei ole määritelty itsenäistä yrittäjää. Itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä voidaan kuitenkin hahmotella oikeuskäytännön perusteella.¹⁶⁴ Näillä tunnusmerkeillä on

¹⁵⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 23.

¹⁵⁹ *Kairinen* 2017, teoksessa *Työoikeus*.

¹⁶⁰ Ks. HE 157/2000, s. 58.

¹⁶¹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 23.

¹⁶² *Kairinen* 2017, teoksessa *Työoikeus*. ks. esim. KKO 1968 I 4 ja KKO 1953 II 63.

¹⁶³ HE 157/2000, s. 58.

¹⁶⁴ TN 1360-99.

merkitystä erityisesti silloin, kun arvioidaan työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä, työsuhteen ja yrittäjyyden rajapinnassa.¹⁶⁵ Yrittäjyydelle tyypillisten piirteiden avulla on mahdollista kaivaa esiin yrittäjyyden ja työsuhteen välisiä rajapyykkejä.¹⁶⁶ Oikeuskäytännössä itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä onkin arvioitu tyypillisesti osana tapauksessa tehtävää kokonaisarviota. Itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkien käsillä olo voi viitata siihen, että työ on tarkoitettu tehtäväksi itsenäisesti. Yrittäjyyden ja työsuhteisen työn välisessä rajanvetotilanteessa yrittäjyyden tunnusmerkeillä voi olla siis itsenäistä merkitystä.

Itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä, työsuhteen ”vasta tunnusmerkkeinä”, ei tule ymmärtää siten, että kaikkien yrittäjyyden tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta henkilö voidaan katsoa itsenäiseksi yrittäjäksi, vaan ennemminkin siten, että mitä useampi yrittäjyyden tunnusmerkki on käsillä, sitä todennäköisemmin kysymys on yrittäjänä tehtävästä työstä eikä työsuhteisesta työstä.¹⁶⁷ Tästä syystä oikeuskäytännössä ei ole arvioitu itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä systemaattisesti ”tunnusmerkki kerrallaan”, vaan ratkaisujen perusteluissa on tuotu esiin lähinnä yrittäjyyden puolesta puhuvat seikat, jos sellaisia on ollut esillä.¹⁶⁸

Itsenäiselle yrittäjälle tunnusomaisina piirteinä voidaan pitää muun muassa toiminnan laajuutta, julkisuutta, yleisyyttä. Työneuvoston lausunnon (TN 1360-99) mukaan, *jotta edellä mainitut kolme kriteeriä täytyisivät, edellytetään, että toimeksiantoja on yhtä aikaa useita, palveluja tarjotaan ennalta rajoittamattomalle asiakaskunnalle, palveluita markkinoidaan julkisesti ja toimintaa harjoitetaan erityisestä toimipaikasta käsin*. Keskisimpiin yrittäjyyden tunnusmerkkeihin on luettavissa myös ansiotarkoitus ja toimintaan liittyvä taloudellista

¹⁶⁵ Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 28-30.

¹⁶⁶ Ks. esim. TN 1447-12 sekä TN 1444-11, jossa kääntäjän oikeussuhteen luonnetta arvioitiin toisaalta yrittäjyyden ja toisaalta työsuhteen tunnusmerkkien perusteella. Ratkaisu tehtiin kaikkien työskentelyolosuhteista ilmenevien seikkojen perusteella. Ks. myös KKO 2009:65, jossa vastaavassa työsuhteen ja yrittäjyyden välisessä rajanvetokysymyksessä annettiin merkitystä työskentelyolosuhteille kokonaisuudessaan (mukaan lukien yrittäjyyden tunnusmerkit).

¹⁶⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 42.

¹⁶⁸ Ks. esim. TN 1447-12. Tapauksen perusteluissa arvioitiin ainoastaan sellaisia itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä, jotka olivat tapauksen kannalta relevantteja.

riski.¹⁶⁹ Taloudellista riskiä on pidetty oikeuskäytännössä vahvana indisiona siitä, että kysymys on yrittäjänä tehtävästä työstä.¹⁷⁰ Taloudellinen riski voi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun työn suorittaja on sijoittanut yritykseen jonkinlaista pääomaa ja hänellä on riski menettää se. Toisaalta yrittäjän taloudellinen riski saattaa toteutua myös, jos yrityksen menestys on kiinni työn suorittajan ammattitaidosta ja osaamisesta.¹⁷¹ Erillisen pääoman sijoittaminen ei ole tällöin välttämätöntä, vaan työn suorittaja voi kärsiä taloudellisesti negatiiviset seuraukset siinä tapauksessa, jos yrityksen toiminta ei ole kannattavaa.¹⁷²

Tiitinen – Kröger ovat jaotelleet itsenäisen yrittäjän tunnusmerkit aineellisiin ja muodollisiin tunnusmerkkeihin seuraavasti: ¹⁷³

Aineelliset tosiseikat:

- Työn suorittamisen konkreettinen tapa:
 - työn suorittaja hankkii itse tarvittavat laitteet, työvälineet sekä työssä tarvittavat materiaalit
 - työn suorittaja pitää omaa myyntivarastoa
 - työn suorittaja tekee työn omissa, toimintaa varten varustamissaan tiloissa (investointivelvollisuus työn suorittajalla)
 - työn suorittajalla ei ole velvollisuutta tehdä sovittua työtä henkilökohtaisesti, vaan hänellä on oikeus apulaisten ja sijaisten käyttöön työn teettäjää kuulematta
 - työn suorittaja saa itse määrätä työaikansa
 - työn suorittamistavan poikkeavuus muiden työnantajan palveluksessa olevien työsuorittajien asemasta
- Työstä maksettava korvaus (työkorvaus):
 - korvaus maksetaan työn tuloksen mukaan esimerkiksi kappalekorvauksena tai laskutuksen mukaan taikka provisiopalkkana, jolloin palkka riippuvainen omasta työpanoksesta
 - kuluja ei erikseen korvata
 - vastikkeen suuruus (työsuhteessa yleensä maksettavaan palkkatasoon verrattuna)
 - korvauksessa otettu laskennallisesti huomioon eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut
- Toimeksiantojen määrä:

¹⁶⁹ Tiitinen -Kröger 2012, s. 30.

¹⁷⁰ Ks. esim. TN 1383-02 ja TN 1447-12.

¹⁷¹ KKO 2009:65, 13-kohta. ” Yrittäjätoiminnan keskeisinä piirteinä on puolestaan yleensä pidetty... taloudellista sitoutumista toimintaan. Toisaalta yrittäjän osaamisella tai ammattitaidolla voi olla vastaava taloudellinen merkitys.”

¹⁷² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 42.

¹⁷³ Näin esim. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 30-31.

- useita samanaikaisia toimeksiantoja
- useita peräkkäisiä toimeksiantoja eri tilaajien kanssa
- sopimuksin ei ole rajoitettu työn suorittajan toimintaa muiden toimeksiantajien lukuun
- o Työn teettäjän ohjausoikeus:
 - työn teettäjällä ei oikeutta kiinteään ohjaukseen: yhteydenotot eivät ole tiiviitä työn teettäjän ja suorittajan välillä
 - työn suorittajan oikeus itse päättää työn käytännöllisestä suoritustavasta ja organisoinnista

Muodolliset tosiseikat:

- elinkeinoluvan hankkiminen
- kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoituksen tekeminen
- aiempi verotuskäytäntö (onko verovelvollinen ilmoittanut tulonsa elinkeinonharjoittajana)
- yrittäjävakuutus
- toiminnan harjoittaminen yhtiömuodossa
- ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin

Edellä esitetyt itsenäisen yrittäjän tunnusmerkit voivat toimia apuvälineinä työsuhteen ja yrittäjyyden välisessä rajanvedossa. Kun itsenäisen yrittäjyyden tunnusmerkkejä arvioidaan osana työsuhdetta koskevaa kokonaisarviota, aineellisten tunnusmerkkien merkitys painottuu.¹⁷⁴ Arvioin itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä tarkemmin itsensätyöllistäjän työoikeudellisen aseman kannalta myöhemmin luvussa 3.5.

3.4 Kokonaisarviointista

Edellä on käsitelty viisi työsuhteen perustunnusmerkkiä, niitä täsmentävät liitännäistunnusmerkit ja itsenäisen yrittäjän tunnusmerkit. Arvioitaessa työsuhteen ja itsenäisen yrittäjän välistä työoikeudellista rajaa, yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien perusteella ei usein saavuteta tyydyttävää lopputulosta, vaan ratkaisun saamiseksi joudutaan turvautumaan nk.

¹⁷⁴ *Tiitinen -Kröger* 2012, s. 32. Ks. myös TN 1428-08.

kokonaisarviointiin.¹⁷⁵ Kysymys on tyypillisesti tilanteesta, jossa yksittäiset perustunnusmerkit täyttyvät, mutta siitä huolimatta jää epäselväksi, onko kysymys työsuhteesta vai ei.¹⁷⁶ Ei siis ole täysin tavatonta, että kokonaisarvion perusteella yksittäisessä tapauksessa päädytään sellaiseen ratkaisuun, jossa kysymys ei ole työsuhteesta tehtävästä työstä, vaikka työsuhteen perustunnusmerkit jossain määrin täyttyisivätkin.¹⁷⁷

Kokonaisarvioinnista ei säädetä laissa, vaan se on lain esitöissä, oikeuskäytännössä ja -tieteessä hyväksytty ja vakiintunut menettely.¹⁷⁸ Hallituksen esityksessä (HE 29/2007) kokonaisarviointi kuvataan seuraavasti:

”Epäselvissä ja kiistanalaisissa tapauksissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa huomioon otetaan sopijapuolten tarkoitus, sopimuksen nimike, sopimuksen sisältö sekä työnteon tosiasialliset olosuhteet.”

Kaikkia asiassa esitettäviä seikkoja on siis tarkasteltava kokonaisuutena. Kokonaisarvion lähtökohtana tulee kuitenkin pitää työsopimuslain 1 §:n mukaisten työsuhteen perustunnusmerkkien tarkastelua.¹⁷⁹ Tämä johtuu säännöksen pakottavuudesta. Vasta työsuhteen yksittäisten tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen voidaan toissijaisesti arvioida kaikkia asiassa esille tulleita relevantteja tosiseikkoja. Kokonaisarviointia voidaan pitää siis viimesijaisena keinona ratkaista työsuhteen syntyminen.¹⁸⁰

Kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon puhtaasti oikeudellisten seikkojen lisäksi muun muassa oikeussuhteeseen vaikuttavat taloudelliset ja sosiaaliset seikat.¹⁸¹ Kokonaisarviointi

¹⁷⁵ Näin esim. *Paanetoja* 2016, s. 9. Käsitteitä kokonaisarviointi ja kokonaisarvostelu käytetään niin lain esitöissä kuin oikeuskirjallisuudessa toistensa synonyymeina. (vrt. TN 1360-99, TN 1383-02 ja *Paanetoja* 2016, s. 6) Käsitteillä kokonaisarviointi ja kokonaisharkinta on käsitykseni mukaan kuitenkin vivahe ero. Niitä voidaan käyttää ongelmitta esimerkiksi seuraavasti: ”Asiassa suoritettiin tosiseikkojen kokonaisarviointi. Ratkaisu asiassa annettiin siis kokonaisharkinnalla.” Sana ”harkinta” viittaisi siis tuomioistuimen soveltamaan oikeudelliseen ratkaisuharkintaan ja ”arvio” puolestaan viittaisi itse menettelyyn.

¹⁷⁶ *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 40.

¹⁷⁷ Ks. TN 1391-04 ja *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 41.

¹⁷⁸ HE 29/2007, s. 3-4 sekä mm. TN 1213-87, 1243-89, 1246-89, 1292-93, 1341-97 ja KKO 2008:99.

¹⁷⁹ Ks. esim. TN 1458-14, jossa yksittäisen perustunnusmerkin puuttuminen johti siihen, että henkilön katsottiin tekevän työtä muussa kuin työsuhteessa. Kokonaisarviolle ei näin ollut tarvetta.

¹⁸⁰ *Paanetoja* 2016, s. 9.

¹⁸¹ Ks. esim. TN 1292-92, TN 1360-99 ja TN 1361-99.

vaikuttaisi olevan siis punnintaa, jossa otetaan huomioon kaikki oikeussuhteen luonteeseen vaikuttavat relevantit tosiseikat.¹⁸² Oikeuskäytännössä on käytetty muun muassa ilmaisua ”kaikki esille tulleet tosiseikat kokonaisuutena”.¹⁸³ Kyseisessä työneuvoston lausunnossa tämä tarkoitti käytännössä itsenäiselle yrittäjälle tunnusomaisten tosiseikkojen sekä työn tekemisen suorituspaikan tarkastelua. Kokonaisarvioinnissa on annettu merkitystä myös esimerkiksi sille, eroaako työn suorittajan asema jollakin tavoin yrityksen muun henkilöstön asemasta¹⁸⁴, ovatko osapuolet tehneet tavanomaisesta poikkeavia sopimuksia ja onko työn suorittaja käyttänyt omia työvälineitä¹⁸⁵. *Sarkon* mukaan kokonaisarvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota sellaisiin kriteereihin, joiden ei voida katsoa liittyvän välittömästi työsuhteen tunnusmerkistön tapaiseen muodollisjuridiseen määritelmään.¹⁸⁶

Näyttäisi siis siltä, että kokonaisarvioinnissa voidaan ottaa laajasti huomioon kaikki sellaiset tosiseikat, joilla on merkitystä oikeussuhteen luonteen arvioinnissa. Kokonaisarvioinnin kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti ne seikat, joiden perusteella voidaan punnita, onko itsensätyöllistäjä ollut kokonaisuutena arvioiden niin epäitsenäisessä asemassa, että hänen voidaan katsoa tehneen työtä työsuhteessa. Tämä johtuu siitä, että epäitsenäinen asema liittyy luonteenomaisena piirteenä työntekijän aseman muodostumiseen, joka siis viime kädessä erottaa työntekijän itsenäisestä yrittäjästä.¹⁸⁷

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty edellä esitetystä poikkeavia käsityksiä työsuhdetta koskevan kokonaisarvioinnin roolista. Eriävissä kannoissa on lähdetty siitä, että kokonaisarvio liittyy lähinnä direktiotunnusmerkin olemassa olon tarkasteluun.¹⁸⁸ Tämä problematiikka jää kuitenkin tässä tutkielmassa vain maininnan tasolle, sillä oikeuskäytännössä on nykyään va-

¹⁸² Kaisto on tarkastellut tarkemmin kysymystä siitä, miten jokin seikka voidaan tunnistaa kokonaisarvioinnissa jollain tavalla relevantiksi *oikeustosiaksi*. Ks. lisää Kaisto 2011, s. 71.

¹⁸³ TN 1447-12.

¹⁸⁴ Mm. TN 1293-93 ja TN 1420-06.

¹⁸⁵ Esim. 1444-11, jossa työn teettäjän kanssa oli sovittu mm. tekijänoikeuksista ja salassapitovelvoitteesta, joita ei ole yleensä tarpeen sopia työsuhteessa.

¹⁸⁶ Sarkko 1980, s. 32.

¹⁸⁷ *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 41.

¹⁸⁸ Näin esim. *Pekkanen* 1968, s. 74-75.

kiintuneesti katsottu, että työntekijän asema määräytyy viime kädessä *kokonaisuudessa* kokonaisarvostuksen perusteella.¹⁸⁹ Käytännössä kuitenkin juuri direktiotunnusmerkkiin liittyvät tosiseikat ovat usein ratkaisevassa asemassa tehtäessä kokonaisarviota työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden rajapinnassa.

3.5 Työntekijä-käsite Euroopan unionissa

Työ- ja sosiaalioikeus Euroopan unionissa on perinteisesti nähty jäsenvaltioiden kansalliseen toimivaltaan kuuluvana oikeudenalana. Unionin työ- ja sosiaalioikeuden kehitys onkin ollut monivaiheista ja suhteellisen hidasta.¹⁹⁰ Työoikeudellisissa asioissa Euroopan unionin ja jäsenvaltioiden toimivalta on tänä päivänä kuitenkin jaettua.¹⁹¹ Lainsäädäntövaltaa on siis sekä unionilla että jäsenvaltioilla.

Euroopan unionin työlainsäädännölle on tyypillistä, että se asettaa vain vähimmäisvaatimuksia.¹⁹² Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jäsenvaltiot voivat asettaa unionin oikeutta tiukempia vaatimuksia kansallisessa lainsäädännössä sekä toisaalta sitä, että jäsenvaltioilla on itsenäinen toimivalta niillä aloilla, joista ei ole annettu unionin tason sääntelyä. Euroopan unionin työoikeudellisen sääntelyn tavoitteena on ollut ensisijaisesti yhteisten sisämarkkinoiden turvaaminen ja toimivuuden varmistaminen.¹⁹³ Tämän tavoitteen saavuttamiseksi, Euroopan unioni on pyrkinyt harmonisoimaan työoikeudellisesta sääntelyä.¹⁹⁴

Työntekijän käsite ilmaistaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklassa, jossa säädetään työntekijöiden oikeudesta vapaaseen liikkuvuuteen. Tätä Euroopan unionin primäärioikeuteen kuuluvaa normia täydentävät unionin sekundäärinormit, kuten asetus työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta Euroopan unionin alueella (N:o

¹⁸⁹ Mm. TN 1447-12, TN 1213-87, 1243-89, 1246-89, 1292-93 ja 1341-97.

¹⁹⁰ Ks. lisää Euroopan unionin työoikeuden ja sosiaalipolitiikan kehityksestä, *Barnard* 2012, s. 3-45.

¹⁹¹ Sopimus Euroopan unionin toiminnasta (C202, 7.6.2016, SEUT) 2.2 artiklassa määritellään ”jaettu toimivalta”. Lisäksi SEUT 4.2 a ja b kodissa määritellään, millä aloilla jaettua toimivaltaa sovelletaan. Jaettu toimivalta katsotaan olevan siis ainakin sisämarkkinoilla (a) ja sosiaalipolitiikassa (b).

¹⁹² Komissio 2016, s. 12.

¹⁹³ Ks. *Engblom* 2012, s. 20.

¹⁹⁴ *Barnard* 2012, s. 44-45.

492/2011,3) sekä direktiivi Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti sen valtioiden alueella (2004/38/EY). Työntekijän käsitettä ei ole määritelty SEUT 45 artiklassa eikä määritelmää ole myöskään aiemmissa perussopimuksissa.¹⁹⁵ Työntekijän käsite on kehittynyt ja muotoutunut Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä.¹⁹⁶ Tarkastelen seuraavaksi, miten työntekijän käsitteellä tarkoitetaan SEUT 45 artiklassa ja mikä vaikutus SEUT 45 artiklalla on työoikeudellisten direktiivien tulkintaan. Tarkastelun pohjalta arvioin, voiko unionin oikeuden työntekijän käsitteellä olla vaikutusta itsensätyöllistäjän käsitteen tulkintaan ja itsensätyöllistäjän oikeudelliseen asemaan Suomessa.

Työntekijän käsite määriteltiin Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa C-66/85 seuraavasti:

”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.*”¹⁹⁷

Työntekijä-käsitteen olemassaoloa tulee siis tarkastella tapauskohtaisesti objektiivisin perustein. Unionin tason määritelmän arviointi edellyttää seuraavien tunnusmerkkien tarkastelua: alisteisuusuhde, palkka, tuottava ja tuloksellinen toiminta.¹⁹⁸ Näiden tunnusmerkkien sisältö on muotoutunut unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä.

¹⁹⁵ Paanetoja 2015, s. 368.

¹⁹⁶ Komissio 2016, s. 12. ja Paanetoja 2015, s. 368.

¹⁹⁷ Asia C-66/85 Lawrie-Blum, kohta 17. Ks. myös Asia C-138/02, Collins kohta 26, jossa tuomioistuin totesi, että ”Työntekijänä on pidettävä jokaista, joka tekee aidosti ja todella työtä, eikä sellaista vähäistä toimintaa oteta huomioon, joka on luonteeltaan pelkästään toisarvoista ja epäolennaista. Kyseisen oikeuskäytännön mukaan työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan työsuorituksia vastiketta vastaan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena”. Näin myös Asiassa C-232/09.

¹⁹⁸ Ks. tunnusmerkkien jaottelu Komissio 2010, s. 4-6.

Alisteisuussuhteen olemassaolo ratkaistaan kussakin yksittäisessä tapauksessa kaikkien osapuolten välisiin suhteisiin vaikuttavien seikkojen ja olosuhteiden perusteella.¹⁹⁹ Alisteisuussuhde edellyttää ensinnäkin, että työnsuorittaja toimii työn teettäjän johdon alaisena.²⁰⁰ Johdon alaisena työskentely viittaa siihen, että työn teettjä määrittää tehtävät, maksettavan korvauksen ja työehdot.²⁰¹ Tämä alisteisuussuhde erottaa työntekijän itsenäisestä yrittäjästä. Vahva indisio alisteisuussuhteen olemassaolosta on se, että työn suorittajan toimintaan ei liity taloudellista riskiä, vaan riskin kantaa työn teettjä.²⁰² Alisteisuussuhteen olemassaolo ei myöskään edellytä työn teettäjän jatkuvaa hallintoa tai valvonnan tosiasiallista suorittamista, vaan riittävää on, että työn teettäjällä on mahdollisuus ryhtyä tällaisiin toimiin.²⁰³

Palkka-tunnusmerkin funktio unionin oikeudessa on tehdä ero vapaaehtoistyön ja palkkatyöntekijän välille.²⁰⁴ Henkilö voidaan katsoa työntekijäksi, vaikka työstä maksettu vastike on vähäistä taikka se on maksettu esimerkiksi ainoastaan luontaisetuina.²⁰⁵ Tämän tunnusmerkin kynnystä voidaan siis pitää matalana, jos työstä on maksettu jonkinlaista vastiketta.

Tuottava ja tuloksellinen toiminta -tunnusmerkki edellyttää, että tehdyn palkkatyön tulee olla tapauksessa esitettyjen tosiseikkojen perusteella aitoa ja todellista.²⁰⁶ Aitona ja todellisena työnä ei vakiintuneesti ole pidetty sellaista työtä, jota voidaan pitää täysin toisarvoisen ja epäoleellisenä.²⁰⁷ Kysymys on työn luonteen tarkastelusta, jota on pidetty työntekijäaseman määrittymisen kannalta avainasemassa.²⁰⁸ Pelkästään työn lyhyt kestoisuus, vähäiset työtunnit, pätkätyö tai alhainen tuottavuus eivät itsessään sulje pois työntekijä aseman syntymisen mahdollisuutta.²⁰⁹ Tuottava ja tuloksellinen toiminta antavat siis vastauksen kysymykseen, voidaanko tehtyä työtä pitää luonteeltaan siinä määrin aitona ja todellisena, että henkilön katsottaisiin olevan työntekijä asemassa. Sen avulla ei voida kuitenkaan erottaa

¹⁹⁹ Asia C-232/09.

²⁰⁰ Komissio 2016, s. 13.

²⁰¹ Asia C- 268/99.

²⁰² Asia C-3/87.

²⁰³ Asia C-232/09.

²⁰⁴ Komissio 2016, s. 13.

²⁰⁵ Asiat C-53/81, C-139/85, C-196/87 ja C-456/02.

²⁰⁶ Asia C-456/2.

²⁰⁷ Asia C-53/81.

²⁰⁸ Komissio 2010, s. 5.

²⁰⁹ Asiat C-413/01, C-139/85, C-357/89 ja C-344/87.

työntekijää itsenäisestä yrittäjästä. Tämä rajanveto tehdään kaikkien kolmen tunnusmerkin kattavan tarkastelun perusteella.²¹⁰

Unionin oikeuden työntekijäkäsitteen tunnusmerkistöllä on runsaasti yhtymäkohtia työsopimuslain mukaisiin työsuhteen perustunnusmerkkeihin, joiden perusteella työntekijäasema Suomen kansallisessa oikeusjärjestyksessä määräytyy. Lähtökohta unionin ja kansallisen tunnusmerkistön tarkastelussa on sama: ratkaisu tunnusmerkkien käsillä olosta tehdään viime kädessä objektiivisin perustein kaikkia tapauksessa esitettyjen tosiseikkoja tarkastellen tapauskohtaisella kokonaisarviolla. Työntekijäaseman määräytymistä on tosin lähestytty unionin oikeudessa hieman suppeammasta näkökulmasta. Unionin oikeuskäytännössä on nimittäin tarkasteltu lähinnä sitä, millaista tosiasiallista toimintaa työltä edellytetään, jotta työn suorittajaa voidaan pitää unionin oikeuden tarkoittamalla tavalla työntekijänä.²¹¹

Jäsenvaltioiden tehtävänä on tapauskohtaisesti arvioida, täyttyvätkö edellä esitetyt perusteet, eli katsotaanko henkilö SEUT 45 artiklan tarkoittamalla tavalla työntekijäksi.²¹² Estettä ei ole sille, että kansallisessa työlainsäädännössä sovellettaisiin unionin oikeutta laajempaa työntekijän käsitettä, mutta työntekijä-käsitteen supistava tulkinta ei ole unionin oikeuden puitteissa mahdollista.²¹³ Näin ollen unionin oikeus määrittelee ainakin sen, kuka katsotaan työntekijäksi SEUT 45 tarkoittamalla tavalla. Sillä seikalla, että työsuhteelle olisi annettu kansallisessa lainsäädännössä erityislaatuinen oikeudellinen luonne, ei ole merkitystä siihen, katsotaanko henkilö unionin oikeudessa tarkoitetuksi työntekijäksi vai ei.²¹⁴

Vaikka nyt kysymyksessä oleva työntekijän määritelmä on muotoutunut puhtaasti SEUT 45 artiklan kontekstissa, unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään katsonut, että SEUT 45 artiklan mukaista työntekijän käsitettä voidaan soveltaa, soveltuvin osin, myös työ- ja sosiaalioikeudellisia direktiivejä tulkittaessa.²¹⁵ *Paanetoja* on tarkastellut tätä SEUT 45 artiklan

²¹⁰ Komissio 2016, s. 13.

²¹¹ *Paanetoja* 2015, s. 368.

²¹² Ks. HE 29/2007, s. 6, Komissio 2010 s. 4 sekä Asia C-53/63.

²¹³ Asia C-53&54/63 Lemmerz-Weke GmbH.

²¹⁴ Asia C-116/06.

²¹⁵ Ks. asiat C-432/14, C-229/14 ja C.428/09, joissa SEUT 45 artiklan mukaista työntekijän käsitettä sovellettiin yhtenäisesti mm. työsyntäjädirektiiviä, joukkoyrittäjänsäntöjä koskeva direktiiviä ja työaikadirektiiviä tulkittaessa.

mukaista työntekijän käsitteen ulottamista direktiivien tulkintaan.²¹⁶ Hän suhtautuu laajenevaan tulkintaan kriittisesti tarkastellessaan kysymystä, vaikuttaako SEUT 45 artiklan työntekijäkäsitteen tulkinta asioissa, joihin sen ei kuuluisi vaikuttaa.²¹⁷ Komissio on puolestaan selväsanaisesti todennut tiedonannossaan, että SEUT 45 artiklan mukaista työntekijän määritelmää voidaan käyttää ratkaistaessa, kuka katsotaan työntekijäksi sovellettaessa tiettyjä työoikeudellisia direktiivejä.²¹⁸ Tämä voi olla kuitenkin mahdollista ainoastaan silloin, kun direktiivi ei sisällä omaa työntekijän määritelmää.

Unionin oikeuden työntekijä-käsitteellä voi olla itsenäistä merkitystä alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän oikeudellisen asemaan määräytymisessä. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että kysymys on työntekijäkäsitteen arvioinnista unionin lainsäädännön soveltamista (esimerkiksi direktiivin tulkintaa) varten. Toisaalta tällä ”unionin oikeuden liitynnälle” ei pitäisi olla suurta vaikutusta työsuhteen perustunnusmerkkien soveltamiseen. Tulehan, edellä esitetyn tavoin, jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön vastata unionin oikeuden asettamia vähimmäisvaatimuksia. Vaikka siis jäsenvaltioilla on itsenäinen toimivalta ratkaista oman työolainsäädännön puitteissa millä perusteilla työntekijäasema kansallisesti määräytyy, tulee niiden huomioida lakia sovellettaessa vähintään unionin oikeuden tulkintavaikutus.²¹⁹ Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että sellaista kansallista työolainsäädäntöä tulkittaessa, jonka taustalla vaikuttaa direktiivi, direktiivin sanamuoto, päämäärä ja unionin tuomioistuimen tulkinnat tulee ottaa huomioon. Näin ollen, jos kansallisen työolainsäädännön työntekijän asemaa koskeva tulkinta on suppeampi, esimerkiksi työaika ja vuosilomaa koskevassa asiassa, voi tämä johtaa kansallisen säännöksen syrjäyttämiseen ja unionin työntekijä-käsitteen suoraan soveltamiseen niiltä osin, kun kansallinen säännös ei vastaa direktiivin asettamia vähimmäisvaatimuksia.²²⁰ Näin ollen, mikäli unionin oikeuden puitteissa katsottaisiin, että alustavälitteistä työtä tekevä itsensätyöllistäjä on työntekijäasemassa, voi

²¹⁶ Ks. *Paanetoja* 2015.

²¹⁷ *Paanetoja* 2015, s. 374.

²¹⁸ Komissio 2016, s. 12.

²¹⁹ *Barnard* 2012, s. 156-157.

²²⁰ Ks. esim. asia C-337/10, jossa todettiin, että SEUT 45 artiklan mukaisella työntekijäkäsitteellä on itsenäinen merkityksensä, eikä tätä käsitettä tule tulkita suppeasti.

alustayhtiö joutua soveltamaan esimerkiksi työaikadirektiivin (2003/88/EY) asettamia vähimmäisvaatimuksia, vaikka muilta osin oikeussuhteeseen ei tulisi sovellettavaksi työoikeudelliset säännökset.

Työsopimuslain soveltamisalaan, ja näin ollen Suomen kansallisen työntekijäaseman määräytymisen perusteisiin kantaa ottavaa unionin oikeuskäytäntöä ei ole ainakaan vielä saatavilla. Näyttäisi kuitenkin siltä, että unionin oikeudessa omaksuttu työntekijä-käsitteen tulkinta vastaa vähintäänkin työsopimuslain mukaisen työsuhteen käsitettä. Katsotaanhan henkilön olevan työsopimuslain mukaisessa työntekijäasemassa, jos hän sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Tästä syystä on vaikea nähdä, että unionin oikeudella olisi ainakaan ratkaisevaa merkitystä alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän kohdalla tehtävässä rajanvedossa työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välillä. Haasteita voi sen sijaan syntyä Suomessa tilanteessa, jossa tietty työ on kokonaan tai osittain jätetty työlakien soveltamisalan ulkopuolelle.²²¹ Tällaiseen työhön voi nimittäin tulla direktiiviin perusteella sovellettavaksi esimerkiksi työaikalaki (872/2019). Paanetojan mukaan unionin oikeuden työntekijän määritelmä voi näin pirstaloida työlakien soveltamisaloja.²²²

²²¹ Esimerkiksi kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain (519/1977) mukaista työtoimintaa ei pidetä työsuhteessa tehtävänä työnä.

²²² Ks. lisää Paanetoja 2015, s. 381-383.

4 Kokonaisarviointi esimerkkitapauksessa

4.1 Johdanto

Alustavälitteistä työtä tehdään hyvin erityyppisillä aloilla. Alustayhtiöiden liiketoimintamallit ja/tai itsensätyöllistäjien työskentelyolosuhteet saattavat poiketa saman toimialan sisälläkin merkittävästi toisistaan. On siis mahdotonta antaa yksiselitteistä vastausta kysymykseen, milloin alustavälitteisessä työssä on kysymys työsuhteesta. On kuitenkin mahdollista tunnistaa sellaisia alustavälitteiseen työhön liitettäviä erityispiirteitä, joita voidaan pitää merkittävänä itsensätyöllistäjän oikeudellisen aseman määräytymisessä. Arvioin seuraavaksi itsensätyöllistäjän työoikeudellista asemaa esimerkkitapauksen avulla. Tuon esiin alustavälitteiseen työhön liitettäviä työoikeudellisia erityispiirteitä ja pyrin arvioimaan niitä mahdollisimman kattavasti. Pyrin toisin sanoen vastaamaan yhteen tutkimuskysymyksistäni: milloin alustavälitteisessä työssä on kysymys työsuhteesta?

Esimerkkitapaus on täysin kuvitteellinen. Sen tosiseikat perustuvat alustavälitteisessä työssä yleisesti käytettäviin sopimusehtoihin ja tosiasiallisesti vallitseviin olosuhteisiin. Tosiseikat on pyritty valikoimaan kerätyn aineiston perusteella mahdollisimman objektiivisesti. Olen pyrkinyt ottamaan huomioon ainoastaan sellaiset tosiseikat, joita voidaan pitää olennaisina ja yleisinä. Tiedostan, että subjektiiviset valintani tosiseikkojen sisällöstä vaikuttavat analyysin tuloksiin, jonka vuoksi saavutetut johtopäätökset eivät voi olla täysin objektiivisia. Tavoitteena on kuitenkin saavuttaa objektiivisesti tarkastellen kestävä lopputulos.

Merkittävin osa alustavälitteisestä työstä Suomessa tehdään ruokalähetti- ja taksipalveluiden aloilla. Valitsin esimerkkitapaukseen ruokalähtepalvelut, koska alasta oli saatavilla runsaasti aineistoa. Keräsin aineistoa sekä kansallisesta että kansainvälisestä oikeuskäytännöstä, viranomaisten raporteista sekä aiheesta käydystä julkisesta keskustelusta. Vaikka tarkastelenkin kysymystä puhtaasti Suomen oikeusjärjestelmän näkökulmasta, pidän aineiston keräämistä kansainvälisistä lähteistä perusteltuna, sillä ruokalähtepalveluita tarjoavat alustayhtiöt, kuten Wolt, Deliveroo ja Foodora, ovat pääsääntöisesti sellaisia globaaleja toimijoita, joiden toiminta- ja ansaintalogiikat eivät poikkea merkittävästi maakohtaisesti toisistaan. Näin ollen työskentelyolosuhteet ja toimeksiantosopimukset alustayhtiön ja itsensätyöllistäjän välillä ovat pääsääntöisesti vertailukelpoisia riippumatta siitä, missä valtiossa työtä tehdään.

4.2 Esimerkkitapaus

A työskentelee ruokalähetti alalla B Oy:n palveluksessa. A on allekirjoittanut toimeksiantosopimuksen alustayhtiö B Oy:n kanssa. Sopimuksen mukaan A on itsenäinen toimija, jonka tehtävänä on toimittaa B Oy:n partneri-ravintoloista digitaalisen alustan kautta tilatut ruokannokset B Oy:n asiakkaiden ilmoittamaan paikkaan. Asiakas maksaa tilauksen digitaalisella alustalla. B Oy tilittää maksun myöhemmin partneri-ravintoloille ja läheteille. A:lle ei tarjottu mahdollisuutta tehdä lähetin töitä työsuhteessa.

Toimeksiantosopimuksen mukaan A:n ei ole tarkoitus työskennellä B Oy:n johdon ja valvonnan alaisena. B Oy voi antaa työn suorittamiseen liittyvää perehdytystä ja ohjeistusta. A on muun muassa sitoutunut käyttäytymään ammattimaisesti ja noudattamaan B Oy:n antamaa ohjeistusta. B Oy:n antama ohjeistus on liittynyt yhtiön palvelukonseptin toteuttamiseen (mm. asiakaspalvelu ja yhteydenpito asiakkaiden kanssa), toimitusaikoihin ja liikenneturvallisuuteen. Ennen työn aloittamista, A:n täytyi suorittaa hyväksytysti työhön liittyvä kirjallinen koe riittävän osaamisen varmistamiseksi. Lisäksi B Oy:llä on mahdollisuus valvoa A:n ja muiden ruokalähetien suoriutumista ja onnistumista.

B Oy ei ole velvollinen tarjoamaan A:lle työtehtäviä. A:lla on mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta työstä. A:lla on mahdollisuus valita, mitkä vapaina olevista työvuoroista hän haluaa suorittaa. B Oy voi kuitenkin jakaa päällekkäin varatut työvuorot oman etusijajärjestyksen mukaisesti. Etusijajärjestykseen vaikuttaa lähetin aikaisempi suoriutuminen työtehtävissä. A:n ei tarvitse suorittaa työtehtäviään henkilökohtaisesti, mutta hänellä on henkilökohtainen vastuu siitä, että vastaanotetut työtehtävät tulevat asianmukaisesti suoritetuksi.

B Oy maksaa A:lle työkorvausta tehtyjen työsuoritusten perusteella. Työkorvaus määräytyy lähtökohtaisesti tuntiperusteisesti (8 €/h), mutta jos yksittäisistä toimituksista saatava korvaus ylittää tuntikorvauksen, määräytyy työvuorosta saatava korvaus provisioperusteisesti. B Oy maksaa A:lle ainoastaan työkorvausta. A vastaa itse kaikista muista kuluista ja velvoitteista, kuten veroista ja eläkevakuutusmaksuista (YEL). A on järjestänyt ruokalähetin työhön liittyvän taloudenpidon laskutuspalveluyrityksen välityksellä. A on rekisteröity Verohallinnon ylläpitämään ennakoperintärekisteriin. Näin B Oy:n ei tarvitse tehdä ennakonpidätystä maksettavasta työkorvauksesta, vaan verojen maksusta huolehtii yksin A. A:lla ei ole kuitenkaan Y-tunnusta.

A:n tulee itse huolehtia kulkuvälineen hankinnasta, ylläpidosta ja kaikista siitä johtuvista kustannuksista. B Oy tarjoaa läheteille lämpöä eristävän kassin, jossa on alustayhtiön logo. Lisäksi jokainen lähetti saa B Oy:ltä kassin kanssa yhteensopivan yhtiön logoilla varustetun ulkoilutakin. A:lla ei ole velvollisuutta käyttää yhtiön osoittamia työvälineitä ja -vaatteita, mutta hänen tulee muutoin huolehtia siitä, että pukeutuminen vastaa B Oy:n asettamia ruokaturvallisuus standardeja.

4.3 Kokonaisharkinta

Esimerkkitapauksessa on kysymys alustavälitteiselle työlle tyypillisestä rajanvetotilanteesta: onko A:n ja B Oy:n välisessä oikeussuhteessa kysymys työsopimuslain 1 §:n 1 momentin tarkoittamasta työsuhteesta. Rajanveto tehdään ensisijaisesti yksittäisiä työsuhteen perustunnusmerkkejä tarkastelemalla, ja jos yksittäisten tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen oikeussuhteen luonne jää vielä epäselväksi, ratkaistaan tapaus kokonaisharkinnalla. Kokonaisarviossa otetaan oikeudellisten seikkojen lisäksi huomioon kaikki asiassa esitetyt oikeussuhteen luonteeseen vaikuttavat relevantit ja olennaiset tosiseikat.

Työsuhteen perustunnusmerkit

A:n ja B Oy:n välillä on solmittu kirjallinen toimeksiantosopimus, jonka tarkoituksena on sopia siitä, että A suorittaa B Oy:lle ruokalähettilpalveluja. Toimeksiantosopimus on vapaa-
muotoinen sopimus, joka solmitaan tyypillisesti kahden itsenäisen elinkeinonharjoittajan välillä. A:n ja B Oy:n välillä solmittu toimeksiantosopimus viittaa siihen, että osapuolten tarkoituksena ei ole ollut sopia työsuhteesta tehtävästä työstä. Työsopimuslain 1 §:n 1 momentin pakottavuudesta johtuen, työoikeudellisesti relevantti työsuhde voi kuitenkin perustua myös muuhun sopimukseen kuin työsopimukseen.²²³ Sopimuksen tyypillä tai nimityksellä ei ole siis ratkaisevaa merkitystä oikeussuhteen luonteen määräytymisessä. Sopimukselta ei edellytetä tiettyä määrämuotoa (työsopimuslaki 1:3.1). Näin ollen pelkästään se seikka, että

²²³ Ks. esim. KKO:2008:99, jossa todettiin, että ”säännösten pakottavuus tarkoittaa sitä, etteivät sopijapuolet voi pätevästi sopia siitä, että mainitut tunnusmerkit täyttävässä sopimussuhteessa ei sovellettaisi työsopimuslakia.” Ks. myös TN 1438-10, jossa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, ettei työsopimukseksi otsikoidun asiakirjan laatiminen ole edellytyksenä sopimussuhteen syntymiselle.

A:n ja B Oy:n välinen sopimus on nimikkeeltään toimeksiantosopimus, ei estä sopimustunnusmerkin täyttymistä. Sopimustunnusmerkin täytyminen tulee ratkaista tarkastelemalla yhtenä kokonaisuutena sopimusta ja tosiasiallisia työskentelyolosuhteita.²²⁴ A:n ja B Oy:n välinen toimeksiantosopimus sisältää niin työsuhteen puolesta kuin vastaan puhuvia elementtejä. Sopimustunnusmerkin lopullinen arviointi edellyttää siis muiden perustunnusmerkkien tarkastelua ja tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden arviointia kokonaisuudessaan.

A:n tekemää ruokalähetin työtä voidaan lähtökohtaisesti katsoa tehtävän B Oy:n lukuun ("toiselle"), jos erikseen ei osoiteta, että hyöty kohdistuisi A:lle esimerkiksi alustayhtiön omistuksen perusteella. Mikäli työ katsotaan myöhemmin muiden perustunnusmerkkien tai kokonaisarvion perusteella tehtävän itsenäisenä yrittäjänä, myös työpanoksesta saatavan hyödyn katsotaan koituvan A:n hyväksi suoraan yrittäjyyden perusteella. Näin ollen toisellekriteerin täyttymättä jääminen edellyttää muiden perustunnusmerkkien tarkastelua taikka lisäselvitystä siitä, että työpanoksesta saatava taloudellinen hyöty perustuu A:n osallisuuteen, osakkuuteen tai omistukseen B Oy:ssä.

Työn tekeminen henkilökohtaisesti -tunnusmerkki on käsillä yleensä aina, kun luonnollisella henkilöllä on työsuoritusta koskeva velvoite.²²⁵ Tapauksessa A on sitoutunut toimeksiantosopimuksen perusteella suorittamaan hänelle jaetut työvuorot. A:lla on siis työsuoritusta koskeva velvoite B Oy:tä kohtaan. Toimeksiantosopimuksen mukaan A saa käyttää tehtävän suorittamiseksi ulkopuolista henkilöä työsuoritusta koskevan velvoitteen hoitamiseksi, mikä viittaisi siihen, että velvoite ei olisi puhtaasti henkilökohtainen. Toisaalta pelkästään se seikka, että A:lla on mahdollisuus käyttää apunaan toista henkilöä, ei estä henkilökohtaisesti-

²²⁴ Näin tehtiin korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2008:99. Korkein oikeus kiinnitti huomiota yleisiin velvoiteoikeudellisiin periaatteisiin sopimuksen oikeudellista luonnetta arvioitaessa: "... periaatteiden mukaisesti huomiota tulee kiinnittää sopimusasiakirjaan, niihin tietoihin, joita on saatavissa sopimusneuvotteluista, ja siihen, miten sopimusta on käytännössä toteutettu."

²²⁵ Vrt. kahden yhteisön välillä tehtyyn sopimukseen, jossa yleensä ei ole kysymys henkilökohtaisesta sitoutumisesta työntekoon. (Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 13.)

kriteerin täyttymistä. Sovellettavaksi tällöin voi tulla työsopimuslain 1 §:n mukaiset työkuuntaa koskevat säännökset.²²⁶ On myös mahdollista, että tapaukseen tulee sovellettavaksi työsopimuslain 8 §, jossa säädetään työntekijän oikeudesta käyttää työsuorituksessaan avustajaa. Tapauksen tosiseikoista ei käy kuitenkaan ilmi, että A olisi käyttänyt ulkopuolista henkilöä, joten työkuuntaa ja avustajaa koskeva työsopimuslain sääntely ei ole ratkaisevassa asemassa työsuhteen muodostumisen arvioinnissa. Sen sijaan sitä seikkaa, että A on sitoutunut suorittamaan hänelle valikoituneet työvuorot luonnollisena henkilönä, eikä esimerkiksi yhteisönä, voidaan pitää vahvana indisiona henkilökohtaisesti-tunnusmerkin käsillä olosta.

Toimeksiantosopimuksen mukaan A saa korvausta tehdyn työn perusteella, joko tunti- tai provisioperusteisesti. Kun otetaan huomioon aikaisemmin luvussa 3.1.4 esitetty legaalinen vastikeoletta, voidaan pitää ilmeisenä, että vastiketunnusmerkki on käsillä, koska työtä ei ole tarkoitettu tai erikseen sovittu tehtäväksi vastikkeetta.

A on toimeksiantosopimuksen mukaan itsenäinen yrittäjä, joka ei työskentele B Oy:n johdon ja valvonnan alaisuudessa. A:lla on mahdollisuus valita, milloin hän haluaa työskennellä ja kuinka paljon. Hänellä ei ole velvollisuutta vastaanottaa työtehtäviä. Tällaista kieltäytymisoikeutta voidaan pitää hyvin poikkeuksellisenä työsuhteissa.²²⁷ Hän voi tietyissä rajoissa päättää, miten hän työn suorittaa, kunhan tietyt laadulliset kriteerit täyttyvät (kuten toimitusajan, palvelukonseptin ja ruokaturvallisuus standardien noudattaminen). B Oy ei jaa yksittäisiä työtehtäviä manuaalisesti, vaan työtehtävät määräytyvät asiakkaiden tilausten mukaisesti automaattiossa. Lisäksi A:n tulee sopimuksen mukaisesti itsenäisesti huolehtia kuluvälineen hankinnasta, ylläpidosta ja muista siitä johtuvista kustannuksista. A:n tulee siis itse huolehtia, että hänellä on asianmukaiset työvaatteet ja -välineet. Työsopimuslain esitöiden mukaan sopimusosapuolilla on mahdollisuus osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskeva tarkoituksensa sisällyttämällä sopimukseen sellaisia ehtoja, joiden perusteella on pääteltävissä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työn johdon ja valvonnan alaisena vai ei.²²⁸ Lisäksi kun otetaan huomioon, että oikeuskäytännössä²²⁹ on kiinnitetty huomiota siihen, että yrittäjienkin

²²⁶ Tällöin arvioitavaksi voi tosin tulla, onko tämä sopimussuhteen ulkopuolinen henkilö työsuhteessa A:han tai B Oy:n. Ks. tarkemmin luku 3.1.3 ”työntekeminen henkilökohtaisesti”.

²²⁷ TN 1444-11.

²²⁸ HE 157/2000, s. 57.

²²⁹ Ks. esim. TN 19-05, s. 5.

välisissä oikeussuhteissa työn teettäjälle voi kuulua jonkin verran työn suorittajaan kohdistuvaa työn johtoa ja valvontaa, vaikuttaisi siltä, että tapauksessa on käsillä sellaisia elementtejä, joiden perusteella A:n asemaa voidaan pitää ainakin jossain määrin itsenäisenä. Tämä viittaisi siihen, että työtä ei ole tarkoitettu tehtävän B Oy:n johdon ja valvonnan alla.

Kuitenkin vain osa direktiotunnusmerkin täyttymiseen käytännössä vaikuttavista tekijöistä ovat sellaisia, joista osapuolet voivat määrätä sopimuksin.²³⁰ Osapuolet eivät näin ollen voi esimerkiksi pätevästi sopia siitä, että työtä ei tehdä työn teettäjän johdon ja valvonnan alaisena, jos työskentelyolosuhteista käy ilmi, että työn johtoa ja valvontaa on tosiasiaassa käytetty. Tämä on seurausta työlakien pakkosovellettavuudesta. Niin kuin aikaisemmin luvussa 3.1.5 totesin, osapuolten välisillä tahdonilmaisuuilla (esimerkiksi niitä ilmentävillä sopimusehdoilla) voi olla vaikutusta oikeussuhteen luonteeseen vain, jos ensinnäkin osapuolten käsitykset oikeussuhteen luonteesta on yhteneväiset, ja toisaalta, jos käsitys vastaa tosiasiallisia työskentelyolosuhteita. Olennaista on siis arvioida, tekeekö A ruokalähetettyä sellaisin ehdoin ja sellaisissa olosuhteissa, joiden perusteella A:n voidaan katsoa työskentelevän B Oy:n johdon ja valvonnan alaisena.

A:lla on mahdollisuus valita vapaana olevista työvuoroista, milloin hän haluaa työskennellä. B Oy voi kuitenkin antaa A:n valitseman työvuoron jollekin toiselle lähetille, mikäli tämä toinen on vuoroja jaettaessa etusijajärjestyksessä korkeammalla sijalla ja toivonut samaa vuoroa. Työvuoron aikana A on sidottu B Oy:n hallinnoiman digitaalisen alustan määrittelemiin työtehtäviin: alusta ilmoittaa A:lle, milloin ja missä yksittäinen työtehtävä tulee suorittaa. A:lla ei ole siis mahdollisuutta päättää työtehtävien organisoinnista. A ei voi lähtökohtaisesti kieltäytyä alustan hänelle tarjoamasta yksittäisestä tehtävästä työvuoron aikana. A:n vapaus päättää itsenäisesti työajasta ja -paikasta näyttäisi olevan näiden seikkojen valossa ainakin osittain näennäinen. Lisäksi on tärkeä huomata, että tietynlaisissa tilanteissa työn teettäjän ylläpitämät toimintatavat voivat tosiasiallisesti ohjata työn suorittajien käyttäytymistä. Tässä tapauksessa tuleekin arvioida, käyttääkö B Oy tosiasiallisesti työn johtovaltaa jakaessaan työvuoroja etusijajärjestyksen perusteella. Tällaisen työvuorojen jakoon liittyvän menettelyn voidaan katsoa vaikuttavan ruokalähetettien käyttäytymiseen ainakin jos-

²³⁰ Ks. HE 157/2000, s. 57.

sain määrin. Selvää asiassa on kuitenkin se, että A ei voi täysin itsenäisesti määrätä työajoista, vaan ne tulee sovittaa B Oy:n jakamien työvuorojen mukaisesti. Työvuoron aikana A:lla ei ole mahdollista päättää työajan käytöstä.

Toimeksiantosopimuksen mukaan A:n tulee noudattaa B Oy:n antamaa ohjeistusta. Olennainen osa ohjeistuksesta on annettu ennen töiden aloitusta järjestetyssä perehdytyksessä. Ohjeistus on koskenut lähinnä B Oy:n palvelukonseptiin liittyviä seikkoja, kuten toimitusaikoja, asiakaspalvelua, asiointia partneri-ravintoloissa sekä muita yhtiön yleisiä toimintaperiaatteita. Tapauksessa esitettyjen seikkojen perusteella voidaan siis pitää todennäköisenä, että A:n tulisi tosiasiallisesti noudattaa B Oy:n antamia ohjeita ja määräyksiä, jos sellaisia annettaisiin. Tämä viittaisi siihen, että A on antanut direktio-oikeuden muodostavan velvoitautumistahdonilmaisun allekirjoittaessaan toimeksiantosopimuksen.

Valvonta-kriteerin täyttymisen kannalta olennaista on tarkastella sitä, missä määrin alustayhtiöllä on mahdollisuus seurata, että yksittäinen työn suorittaja noudattaa annettuja työn suorittamista koskevia ohjeita ja määräyksiä. B Oy:llä on mahdollisuus valvoa ja arvioida A:n suoriutumista. Valvonta on mahdollista toteuttaa digitaaliselle alustalle kerätyn datan perusteella. Valvonnan ja arvioinnin kohteena voi siis olla muun muassa työsuoritusten määrä, asiakasarviot, toimitusajat ja työteon tehokkuus ylipäätään. Lisäksi B Oy:llä on mahdollisuus seurata ruokalähettilien sijaintitietoja ajantasaisesti. Näin ollen B Oy:llä on hyvät mahdollisuudet valvoa, noudattaako A B Oy:n antamaa työn tekemistä koskevaa ohjeistusta.

Toisaalta alustavälitteiselle työlle ominaisena piirteenä voidaan pitää sitä, että erilaisia tietoja työn suorittajan työsuorituksesta tallentuu aina digitaaliselle alustalle, käytettiin sitä työn valvontaan tai ei. Usein alustayhtiön tarjoama tieto tilatun palvelun statuksesta tai esimerkiksi kuljetuksen sijainnista on asiakkaan näkökulmasta olennainen osa digitaalisen alustan palvelulle tuottamaa lisäarvoa. Alustayhtiöllä on mahdollisuus teknisin ratkaisuin vaikuttaa valvonnan laajuuteen. Tästä syystä tarkastelun kohteena tulisi mielestäni olla käytössä olevat tekniset ratkaisut. Toisin sanoen se, missä laajuudessa alustayhtiöllä on tosiasiallisesti mahdollisuus seurata yksittäisen työn suorittajan suoriutumista. Pelkästään se seikka, että työtä tehdään digitaalisen alustan välityksellä ei siis voisi yksinään tarkoittaa sitä, että työtä tehdään työn teettäjän valvonnan alla.

Edellä on tarkasteltu erikseen eri perustunnusmerkkien täyttymistä. Ensimmäiset neljä perustunnusmerkkiä näyttäisi täyttyvän suhteellisen helposti niin työsuhteen kuin itsenäisen

yrittäjyyden tilanteissa. Tarkastelun perusteella osin avoimeksi jäi lähinnä se, täyttyikö tapauksessa direktiotunnusmerkki vai ei. Tässä esimerkkitapauksessa direktiotunnusmerkin täyttymistä vastaan puhuvia seikkoja olivat erityisesti sopimusehdot, työn suorittajan vapaus valita itsenäisesti työvuoronsa (ei velvollisuutta vastaanottaa työvuoroja) ja työn suorittajan velvollisuus itse huolehtia työvälineistä. Näiden seikkojen valossa A:n asema näyttäytyy suhteellisen itsenäisenä. Direktiotunnusmerkin täyttymisen puolesta taas puhuu erityisesti B Oy:n oikeus antaa työtä koskevaa ohjeistusta, mahdollisuus toteuttaa hyvin pitkällekin menevää valvontaa digitaalisen alustan välityksellä sekä mahdollisuus työvuoron sisällä tapahtuvaan tosiasialliseen työnjohtoon ja valvontaan.

Direktiotunnusmerkin tarkastelunkaan jälkeen ei voida yksiselitteisesti todeta, onko kysymys työsuhteesta vai itsenäisenä yrittäjänä tehtävästä työstä. Tapauksessa on siis kysymys sellaisesta lain esitöiden tarkoittamasta epäselvästä ja kiistanalaisesta tapauksesta, jonka ratkaiseminen edellyttää A:n ja B Oy:n välisen oikeussuhteen arviointia kokonaisuutena. Näin ollen lopuksi on tarkasteltava A:n ja B Oy:n välistä oikeussuhdetta kokonaisuutena.²³¹

Kokonaisarvio

Tarkastelen seuraavaksi puhtaasti oikeudellisia seikkoja täydentävästi oikeussuhteen laatuun vaikuttavia taloudellisia ja sosiaalisia seikkoja. Kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa itsenäiseen yrittäjyyteen liitetyt tunnusmerkit. Yleisiä yrittäjyyteen liitettäviä piirteitä ovat toimintaan liittyvä taloudellinen riski sekä toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus.²³²

A:n toiminnan taloudellinen riski liittyy olennaisilta osin B Oy:n liiketoiminnan kannattavuuteen. Toisin sanoen A:n taloudellinen riski on verrattavissa tavanomaisen työntekijän taloudelliseen riskiin työelämässä: työntekijä voi menettää työpaikkansa, mikäli työnantajayhtiön liiketoiminta ei pysy taloudellisesti kannattavana. A:n taloudellinen riski ei liity hänen liiketoimintaansa sijoittamaan pääomaan. Toisaalta hänen voidaan katsoa olevan jossain määrin taloudellisesti sidonnainen toimintaan oman ammattitaidon perusteella: hän voi

²³¹ HE 157/2000, s. 57. Ks. myös esim. TN 1360-99, TN 1213-87, 1243-89, 1246-89, 1292-93 ja 1341-97, joissa ratkaisu oikeussuhteen luonteesta on tehty viime kädessä kokonaihasharkinnalla.

²³² Näin esim. TN 1447-12.

kärsiä taloudellisesti negatiiviset seuraukset, mikäli hänen harjoittama toiminta ei ole taloudellisesti kannattavaa. A:lla ei ole kuitenkaan omalla toiminnallaan juuri mahdollisuutta vaikuttaa taloudellisen riskin realisoitumiseen, mikä viittaa siihen, että taloudellisen riskin tapauksessa kantaa pääosin B Oy. Tätä käsitystä vahvistaa se, että A:lle maksetaan korvaus B Oy:n määrittelemän hinnaston mukaisesti tehdyn työn perusteella. A:lla ei ole riskiä tehdä taloudellista tappiota edes yhden työvuoron aikana, koska hänelle maksetaan joka tapauksessa vähintään tuntipalkkiota. Näin ollen voinee todeta, ettei A:n toimintaan liity normaalia työsuhdetta suurempaa taloudellista sidonnaisuutta.

Jotta edellä mainitut A:n toiminnan laajuus-, julkisuus- ja yleisyys -kriteerit täyttyisivät, edellytetään, että toimeksiantoja on yhtä aikaa useita, palveluja tarjotaan ennalta rajoittamattomalle asiakaskunnalle, palveluita markkinoidaan julkisesti ja toimintaa harjoitetaan erityisesti toimipaikasta käsin.²³³ A:lla on yksi toimeksiantosopimus, jonka perusteella hän tekee yksittäisiä työtehtäviä. A:n ainoa suora asiakas on siis B Oy. Toisaalta osapuolten välinen sopimus ei estä A:ta laajentamasta asiakaskuntaansa, esimerkiksi tekemällä toimeksiantosopimuksen toisen alustayhtiön kanssa. A:n epäsuora asiakaskunta koostuu digitaalisen alustan käyttäjistä, jotka ovat siis B Oy:n asiakkaita, eli alustan käyttäjiä. Näiden asiakkaiden hankinnasta ja palvelun markkinoinnista vastaa yksinomaan B Oy. Pelkästään se seikka, että A:lla on mahdollisuus tehdä sopimus toisen alustayhtiön kanssa, ei voi tarkoittaa sitä, että hänen harjoittama toiminta täyttäisi laajuus- ja julkisuus -kriteerit. Tämä johtuu siitä, että A:lla ei ole mahdollisuutta tosiasiallisesti kehittää tai esimerkiksi markkinoida omaa liiketoimintaansa, vaan A:n on käytännössä harjoitettava ruokalähetti toimintaa alustayhtiöiden määrittämässä rajoissa. Kysymys on lähinnä siitä, kenelle hän haluaa tehdä töitä. Tässä yhteydessä ei ole kovin mielekäs puhua rajoittamattomasta asiakaskunnasta ja palvelun laajasta ja julkisesta tarjoamisesta.

Tarkastelen seuraavaksi esiin tuomiani itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkejä, joita ei ole vielä edellä käsitelty. Jaan tunnusmerkit Tiitisen ja Krögerin mallin mukaisesti aineellisiin ja muodollisiin tunnusmerkkeihin.²³⁴ Jaottelun mukaan itsenäiselle yrittäjälle tunnusomaisena aineellisena piirteenä voidaan pitää ensinnäkin sitä, että työn suorittaja hankkii itse tarvittavat

²³³ TN 1360-99.

²³⁴ Ks. itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkien jaottelu luku 3.2, s. 36.

työvälineet, ja sitä, että itsenäisellä yrittäjällä ei tunnusomaisesti ole henkilökohtaista työntekevelvoitetta, vaan hän voi työn teettäjää kuulematta käyttää sijaista tai apulaista työn suorittamiseen.²³⁵ Tapauksessa A:n tulee itse huolehtia kulkuneuvon hankinnasta ja ylläpidosta. B Oy ei korvaa omien työvälineiden käytöstä johtuvia kustannuksia. Lisäksi A:lla ei ole velvollisuutta tehdä henkilökohtaisesti tiettyä työsuoritusta, vaan hän voi käyttää apulaista työtehtävien suorittamisessa. Näitä seikkoja voidaan pitää A:n itsenäisen aseman puolesta puhuvina seikkoina.

Yrittäjyyden muodollisina tunnusmerkkeinä on oikeuskäytännössä pidetty yrittäjyydelle tyypillisiä rekisterimerkintöjä.²³⁶ A on merkitty Verohallinnon ennakkoperintärekisteriin. A maksaa ennakkoveroja arvioitujen työkorvausten perusteella. Lisäksi A maksaa yrittäjän eläkevakuutusmaksuja (YEL). Työsuhteessa tyypillisesti työn teettäjä tekee ennakonpidätyksen palkasta ja huolehtii työntekijän eläkevakuutusmaksuista (TYEL). Se, että A maksaa siis itsenäiselle yrittäjälle pakollisia YEL-maksuja ja huolehtii itse verojen maksamisesta, viittaa itsenäisenä yrittäjänä harjoitettavaan toimintaan.

A:n tapauksessa kuitenkin vain suhteellisen pieni osa itsenäisen yrittäjän tunnusmerkeistä täyttyy. A:lla ei ole esimerkiksi useita samanaikaisia tai peräkkäisiä toimeksiantoja eri työn teettäjien kanssa, A:lla ei ole mahdollisuutta päättää työnteon organisoinnista, A ei ole tehnyt kaupparekisteri-ilmoitusta, hänellä ei ole yrittäjävakuutusta ja hän ei harjoita toimintaansa yhtiömuodossa vaan luonnollisena henkilönä. Lisäksi kun otetaan huomioon työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 momentti, jonka mukaan työsuhteen muodostumista ei estä pelkästään se seikka, että työ tehdään työntekijän valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä, näyttäisi siltä, että vahvoja indisioita itsenäisenä yrittäjänä tehtävästä työstä ei ole käsillä.

Tapauksessa tekemäni kokonaisharkinnan perusteella, A tekee alustavälitteistä työtä työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa. Vaikka osapuolten välisen sopimuksen perusteella oikeussuhteessa näyttäisi olevan kysymys kahden yrittäjän välisestä sopimussuhteesta, tapauksessa esitetyt tosiseikat (lähinnä tosiasialliset työskentelyolosuhteet) osoittavat, että A:n toiminnassa on vain hyvin vähän yrittäjyydelle ominaisia piirteitä. A:n toimintaa ei voi pitää

²³⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 31.

²³⁶ Ks. esim. TN 1420-06. Työneuvosto kiinnitti kokonaisarviossa huomiota siihen, että työn suorittaja ei kuulunut ennakkoperintärekisteriin ja siihen, että työn teettäjä huolehti eri työnantajamaksuista.

yrittäjätoiminnalle ominaiseen tapaan yleisenä ja julkisena. Pelkästään se seikka, että A:lla on mahdollisuus tehdä myös muita toimeksiantoja, ei voi olla itsessään este työsuhteen syntymiselle. Tällaiset olosuhteet eivät ole nimittäin epätavallisia esimerkiksi osa-aikaisissa työsuhteissa.²³⁷

Yhteenveto

Esimerkkitapauksessa tuli pohdittavaksi, perinteisen työsuhteen ja yrittäjyyden väliseen rajanvetoon liittyvien haasteiden lisäksi se, miten alustavälitteiselle työlle ominaiset piirteet, kuten digitaalisen alustan suorittama työtehtävien organisointi ja työn valvonta, vaikuttavat työsuhteen perustunnusmerkkien täyttymiseen (erityisesti direktiotunnusmerkin näkökulmasta). Tässä yhteydessä pohdin sitä, voiko alustavälitteisen työn työskentelyolosuhteet poiketa nk. perinteisen työn tekemisen tilanteista siinä määrin, että alustavälitteisesti tehty työ jäisi työoikeudellisessa järjestelmässä työsuhteen ulkopuolelle.

Keräämäni aineiston perusteella keskeisimmäksi eroksi perinteisen työn ja alustavälitteisen työn välillä muodostui se, että alustavälitteisessä työssä työn johto ja valvonta oli voitu ”ulkoistaa” digitaalisen alustan tehtäväksi. Tällöin työn suorittajan asema saattaa näyttäytyä hyvinkin itsenäisenä. Tosiasiassa kysymys on kuitenkin *digitaalisen alustan välityksellä* tapahtuvasta alustayhtiön työn johdosta ja valvonnasta. Digitaalinen alustan avulla on selkeästi pyritty ja jossain määrin onnistuttu verhoilemaan tosiasiallisia työskentelyolosuhteita.

Kaikki alustavälitteisen työn tilanteet eivät kuitenkaan noudata samaa kaavaa. Alustayhtiöiden liiketoimintamallit voivat poiketa suurestikin toisistaan. Digitaalinen alusta voi nimittäin toimia aidosti ”vain” itsensätyöllistäjän ja kuluttajan kohtauspaiikkana. Tällöin usein on mielekkäämpää puhua itsenäisenä yrittäjänä toimivasta itsensätyöllistäjästä. Alustayhtiön rooli näissä tilanteissa on paremmin sivullinen alustalla tapahtuvaan toimintaan nähden. Ansaintalogiikka perustuu tällöin lähinnä alustan käyttämisestä saataviin ansioihin eikä esimerkiksi tiettyjen palveluluiden myymiseen.

Näyttäisi siis siltä, että alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän oikeudellista asemaa arvioitaessa ratkaisevassa asemassa on tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden tarkastelu: *missä määrin alustayhtiö on käyttänyt työn johto- ja valvontatoimia digitaalisen alustan vä-*

²³⁷ Ks. TN 1420-06.

lityksellä. Näiden työskentelyolosuhteiden tarkastelun keskiössä tulee olla alustayhtiön käyttämät tekniset ratkaisut työn johdon ja valvonnan järjestämiseksi. Muilta osin kysymys näytetään perinteisenä rajanvetona yrittäjän ja työsuhteisen työn välillä, joka ratkaistaan viime kädessä tapauksessa tehtävällä kokonaisharkinnalla.

5 Alustavälitteinen työ kansainvälisessä tarkastelussa

Alustavälitteinen työ on globaali ja voimakkaasti kasvava ilmiö, joka on herättänyt laajaa kansainvälistä keskustelua itsensätyöllistäjän työoikeudellisesta asemasta. Ratkaisuperusteita itsensätyöllistäjän työoikeudellisen aseman määräytymiseen on monessa maassa haettu tuomioistuinin teitse. Ongelmaan on pyritty löytämään myös lainsäädännöllisiä ratkaisukeinoja. Vaikka oikeusjärjestelmät eri valtioiden välillä poikkeavat enemmän tai vähemmän toisistaan, on kansainvälisestä keskustelusta ja tuomioistuinratkaisusta tunnistettavissa yhteinen haaste: tulisiko itsensätyöllistäjää pitää alustavälitteisessä työssä itsenäisenä yrittäjänä vai ei? Itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema näyttäisi olevan riippuvainen kansallisesta työntekijän määritelmästä ja tuomioistuimen tulkintakäytännöstä.

EU:n tasolla alustavälitteiseen työhön liittyviä lainsäädännöllisiä haasteita on arvioitu epätyypillisten työsuhteiden (non-standard forms of employment) tarkastelun yhteydessä.²³⁸ Keskeisimmät lainsäädännölliset haasteet liittyvät tyypillisesti alustavälitteisen työn dynaamisuuteen ja ilmiön uutuuteen. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on selvityksessään esittänyt vaihtoehtoisia tapoja lähestyä alustavälitteiseen työhön liittyviä lainsäädännöllisiä haasteita.²³⁹ Ensimmäinen lähestymistapa liittyy voimassaolevan työlainsäädännön soveltamiseen. Selvityksen mukaan voitaisiin selvittää ja ratkaista alustavälitteiseen työhön liittyvät oikeudelliset haasteet voimassaolevan lainsäädännön puitteissa. Tämä voisi käytännössä tarkoittaa sitä, että työlakien soveltamisalaa selkeytettäisiin siten, että alustavälitteisen työn erityispiirteet voitaisiin selkeämmin tunnistaa ja ottaa huomioon työsuhteen käsillä oloa arvioitaessa. Toisaalta se voisi tarkoittaa sitä, että itsensätyöllistäjän oikeusasemaa koskeva ratkaisu jätettäisiin tulevan oikeuskäytännön varaan. Toinen tapa lähestyä ongelmaa olisi selvityksen mukaan säätää kolmannesta työntekemisen muodosta. Kysymys voisi olla esimerkiksi ”itsenäisestä työntekijästä” (independent worker), joka sijoittuisi työoikeudellisessa tarkastelussa työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välimaastoon.²⁴⁰ Itsenäisellä työntekijällä voisi olla oikeus tietyn tasoiseen työ- ja sosiaaliturvaan ilman, että kysymys olisi kuitenkaan työsuhteesta tehtävästä työstä. Kolmannessa lähestymistavassa alustavälitteistä

²³⁸ Ks. esim. Garben 2017, s. 18.

²³⁹ Garben 2017, s. 18-23.

²⁴⁰ Vrt. Barnard 2012 s. 144–155. Barnard on käyttänyt käsitettä ”riippuvainen itsenäinen yrittäjä” (independent self-employed).

työtä tekeviä henkilöitä pidettäisiin itsenäisinä yrittäjinä. Työn suorittajan vähimmäissuojan varmistamiseksi, esimerkiksi OSH (Occupational safety and health) -säännökset voitaisiin ulottaa koskemaan itsenäisiä yrittäjiä.

EU:n tasolla ei ole kuitenkaan tehty merkittäviä aloitteita itsensätyöllistäjän työoikeudellisen aseman parantamiseksi. Tätä voidaan pitää siinä mielessä johdonmukaisena, että Euroopan unionin rooli työ- ja sosiaalioikeuden aloilla on ollut perinteisesti hyvin vähäistä.²⁴¹ Yhteisen sääntelyn puuttuminen on johtanut kuitenkin siihen, että alustavälitteistä työtä tekevien itsensätyöllistäjien oikeudellista asemaa on arvioitu eri jäsenvaltioiden välillä vaihtelevasti. Esimerkiksi Belgian kauppatuomioistuin (Tribunal de l'Entreprise francophone de Bruxelles) päätyi 19.1.2019 antamassaan ratkaisussa siihen lopputulokseen, että Uber-kuljettajat ovat itsenäisiä yrittäjiä. Iso-Britannian työtuomioistuin (Employment Tribunal) puolestaan päätyi 19.12.2018 ratkaisuun, jossa Uber-kuljettajia ei pidetty itsenäisinä yrittäjinä. Samaan ratkaisuun Uber-kuljettajien asemasta päätyi 10.1.2019 Ranskan valitustuomioistuin (Cour d'appel de Paris) ja 5.3.2019 Sveitsin työtuomioistuin (Tribunal des prud'hommes de Lausanne).

Ratkaisussa Asociación Profesional Élite Taxi v. UBER Systems Spain SL (Asia C-434/15), Euroopan unionin tuomioistuin arvioi alustayhtiö Uberin harjoittaman toiminnan luonnetta. Tuomioistuimen mukaan Uber tarjoaa kuljetuspalvelua eikä kuljetuspalveluiden välityspalvelua. Ratkaisussa olennaisena voidaan pitää tuomioistuimen linjaa siitä, että alustayhtiö (ainakaan Uberin tapauksessa) ei ole välityspalvelun tarjoaja, joka yhdistää itsenäisinä sopimusosapuolina Uber-kuljettajan yrittäjänä ja matkustajan tämän asiakkaana.²⁴² Unionin tuomioistuin ei ole kuitenkaan arvioinut itsensätyöllistäjän oikeudellisen aseman määräytymistä unionin oikeuden puitteissa. Tarkastelen seuraavaksi tarkemmin, miten alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän työoikeudellista asemaa on arvioitu Iso-Britannian ja Hollannin oikeusjärjestelmissä.

²⁴¹ Ks. lisää Euroopan unionin roolista työ- ja sosiaalioikeuden aloilla, *Barnard* 2012, s. 3-45.

²⁴² Kosinen 2019, s. 51.

5.1 Iso-Britannia

Iso-Britanniassa kysymys työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välimaastoon sijoittuvasta työnteosta, on pyritty ratkaisemaan *itsenäinen työntekijä* ("worker") -käsitteen avulla. Itsenäinen työntekijä määriteltiin ensimmäisen kerran tasapalkkaisuuslaissa (The Equal Pay Act and Wages Act 1970, chapter 41). Lain mukaan kaikki säädöksen mukaiset oikeudet koskevat kaikkia palkansaajia (employee), mutta vain osa niistä pätee itsenäisiin työntekijöihin (worker).²⁴³ Myöhemmin laissa työntekijän oikeuksista (Employment Rights Act 1996, chapter 18) itsenäisen työntekijän (worker) käsite määriteltiin tarkemmin: itsenäisenä työntekijänä pidetään luonnollista henkilöä, joka sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työn sellaiselle toiselle osapuolelle, jota ei katsota tämän liikeasiakkaaksi.²⁴⁴ Henkilökohtaisella työntekovelvoitteella on ratkaiseva rooli itsenäisen työntekijän aseman määräytymisessä. Itsenäisellä työntekijällä (worker) on Iso-Britannian mallissa oikeus:²⁴⁵

- kansalliseen minimipalkkaan;
- suojaan laittomia palkanalennuksia vastaan;
- lakisääteisiin minimitason vuosilomiin;
- lakisääteisiin minitason lepoaikoihin;
- enintään 48 tunnin työaikaan viikossa;
- suojaan laitonta syrjintää vastaan ja;
- turvaan ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen liittyvissä tilanteissa ("whistleblowing").

Itsenäisellä työntekijällä ei ole siten lain turvaamaa oikeutta esimerkiksi irtisanomissuojaan, sairaspoissaoloon, joustavaan työaikaan tai irtisanomisajanpalkkaan.

Iso-Britannian korkeimman oikeuden (Supreme Court of the United Kingdom) ratkaisussa *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v. Smith* (13.6.2018) alustavälitteistä putkiasentajan työtä tehnyt henkilö katsottiin itsenäiseksi työntekijäksi (worker). Tapauksessa ratkaisevana pi-

²⁴³ Ks. esim. *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith*, ratkaisun kohdat 9-10.

²⁴⁴ Employment Rights Act 230(3):ssä itsenäinen työntekijä määritellään seuraavasti "any other contract ... whereby the individual undertakes to ... perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual ...".

²⁴⁵ Iso-Britannian hallituksen verkkosivut: Employment Status.

dettiin sitä, että putkimies tarjosi palveluita alustayhtiölle henkilökohtaisesti (”have undertaken to perform personally”). Pelkästään se seikka, että yksittäinen työtehtävä oli siirrettävissä toiselle alustayhtiön työn suorittajalle, ei katsottu estävän henkilökohtaisesti-kriteerin täyttymistä. Henkilön ei katsottu olevan yksityinen yrittäjä myöskään siksi, että alustayhtiön katsottiin kontrolloivan putkiasentajan työtä siinä määrin, ettei työtä voitu katsoa tehtävän itsenäisenä yrittäjänä. Ratkaisun perusteluissa ei juuri arvioitu työntekijän (employee) ja itsenäisen työntekijän (worker) välistä rajaa.

Samaan lopputulokseen päädyttiin Iso-Britannian valitustuomioistuimen (Court of Appeal) ratkaisussa *Aslam and Others v. Uber BV and Others* (19.12.2018), jossa Uber-kuljettajia pidettiin itsenäisinä työntekijöinä (worker). Työtuomioistuimen mukaan oikeussuhteen luonteen arvioinnissa ratkaisevina voitiin pitää muun muassa seuraavia seikkoja:

- Alustayhtiö rekrytoi kuljettajat.
- Alustayhtiö määrittelee yksipuoleisesti palveluiden hinnat, kuljetuksien reitit sekä palveluilta- ja ajoneuvoilta edellytettävät laatustandardit.
- Alustayhtiö valvoo aktiivisesti kuljettajan hyväksymiä ja hylkäämiä matkoja.
- Alustayhtiö voi ryhtyä tarvittaessa kurinpidollisiin toimiin, jos Uber-kuljettaja toimii vastoin alustayhtiön antamaa ohjeistusta.
- Alustayhtiö pidättää oikeudet muuttaa yksipuoleisesti kuljetuksen ehtoja.
- Alustayhtiö käyttää digitaalisella alustalla arviointisysteemiä, joka toimii tosiasiallisesti johtamisen ja kurinpidon välineenä.
- Alustayhtiö huolehtii yhteydenpidosta digitaalisen alustan käyttäjiin.

Valitustuomioistuin kiinnitti huomiota tapauksen sopimusjärjestelyiden näennäisyyteen ja siihen, että sopimuksen ehdoilla saatetaan luoda epätodellisia oikeuksia (unrealistic possibilities).²⁴⁶ Epätodelliset oikeudet ovat sellaisia oikeuksia, joista on muodollisesti sopimuksessa sovittu (esimerkiksi ”työn suorittajalla ei ole henkilökohtaista työntekovelvoitetta”), mutta käytännön työskentelyolosuhteiden ja/tai työn luonteen vuoksi oikeudet jäävät tosiasiallisesti vaille merkitystä. Epätodellisilla oikeuksilla voidaan pyrkiä antamaan itsensä työntekijän työoikeudellisesta asemasta sellainen kuva, joka ei vastaa sopimussuhteen tosiasiallista

²⁴⁶ Ks. *Aslam and Others v. Uber BV and Others*, kohta 47.

luonnetta. Tästä syystä valitustuomioistuin piti tärkeänä, että sopimuksen todelliseen luonteeseen tulisi kiinnittää huomiota. Tässä tarkastelussa käytössä olevat tekniset ratkaisut voidaan ottaa osaksi oikeussuhteen luonteen arviointia.

Iso-Britanniassa alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän oikeusasemaa on arvioitu vetämällä rajaa itsenäisen työntekijän (worker) ja itsenäisen yrittäjän välille. Vaikka Iso-Britannian järjestelmässä on luotu kolmas työnteon muoto, alustayhtiöt ovat pyrkineet tekemään työn suorittajista itsenäisten työntekijöiden sijaan itsenäisiä yrittäjiä. Toisaalta alustayhtiöiden puolustukseksi voi todeta, että itsenäisen työntekijän (worker) käsite on rakentunut perinteisen työn tarpeita vastaavaksi eikä sen soveltamisessa ole näin ollen alun perin ole huomioitu alustavälitteiseen työhön liittyviä erityispiirteitä. Näyttäisi kuitenkin siltä, että viimeaikainen oikeuskäytäntö Iso-Britanniassa on ohjannut laintulkintaa siihen suuntaan, että alustavälitteistä työtä tekeviä itsensätyöllistäjiä, jotka ovat henkilökohtaisesti sitoutuneet suorittamaan alustavälitteisen työn, tulisi pitää itsenäisinä työntekijöinä (worker), joilla on oikeus tiettyyn aikaisemmin esitettyyn vähimmäissuojaan.

5.2 Hollanti

Hollannissa, Amsterdamin tuomioistuimen (Rechtbank Amsterdam) *Deliveroo*-ratkaisussa 15.1.2019, alustavälitteistä työtä tekevien ruokalähettiläiden ei katsottu tekevän työtä itsenäisinä yrittäjinä. Asiassa arvioitiin kuljetusalan työehtosopimuksen²⁴⁷ soveltamisalaa. Sen lisäksi, että asiassa arvioitiin alustayhtiön tarjoaman ruokalähettiläiden kuulumista työehtosopimuksen tarkoittamaan toimialaan, ratkaistavaksi tuli myös kysymys siitä, tulisiko ruokalähettiläitä pitää työntekijöinä vai itsenäisinä yrittäjinä. Ratkaisua perusteltiin seuraavasti:

1. Työtä tehdään vakiosopimuksen perusteella, jonka sisällöstä vastaa yksin alustayhtiö. Ruokalähettiläillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa sopimuksen sisältöön.
2. Alustayhtiö käyttää tosiasiallista valtaa digitaalisen alustan välityksellä. Alustayhtiön käyttämä työvuorojärjestelmän katsottiin vaikuttavan ruokalähettiläiden käyttäytymiseen.

²⁴⁷ Beroepsgeoderenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

3. Ruokaläheteillä on henkilökohtainen työntekovelvollisuus. Sopimuksen ehtoa, jonka mukaan ruokalähetti saa käyttää työn suorittamisessa sijaista, pidettiin käytännössä lähes merkityksettömänä.
4. Ruokalähettien työn teon itsenäisyys on käytännössä huomattavasti vähäisempää kuin mitä osapuolten välinen sopimus antaa ymmärtää.
5. Alustayhtiö edellyttää ruokaläheteiltä tietynlaista käyttäytymistä ja tietyn tasoista suoriutumista.
6. Ruokaläheteillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa tai neuvotella työstä maksettavasta korvauksesta.
7. Ruokalähettien ilmoittautumista kaupparekisteriin pidettiin näennäisenä, sillä se oli välttämätön edellytys alustayhtiön palveluksessa työskentelylle.
8. Alustayhtiöllä on mahdollisuus valvoa ja kontrolloida ruokalähettien työskentelyä teknisissä järjestelyissä, kuten sijaintipalvelua käyttämällä.

Hollannin työoikeus on Suomen tavoin luonteeltaan pakottavaa oikeutta. Sopimusosapuolilla ei ole siis mahdollisuutta sopia oikeussuhteen luonteesta tuomioistuinta sitovasti. Tuomioistuin arvioi asiassa esitettyjä seikkoja kokonaisuutena. Arvioinnin kohteena olivat sopimusehtojen lisäksi niiden todellista luonnetta ilmentävät tosiasialliset olosuhteet. Tuomioistuin piti ruokalähettien riippuvuussuhdetta alustayhtiöön merkittävämpänä ratkaisuperusteena kuin sitä, että ruokalähettien työskentely oli luonteeltaan itsenäistä. Näillä perusteilla ruokalähettien katsottiin tekevän työtä työsopimuksen perusteella.

5.3 Kansainvälinen keskustelu

Alustavälitteisesti työskentelevien itsensätyöllistäjien asemasta ei ole yhtenäistä näkemystä myöskään oikeusteoreetikkojen keskuudessa: osa on sitä mieltä, että itsensätyöllistäjät ovat sijoitettavissa perinteisen työoikeuden soveltamisalaan, osa taas katsoo, että itsensätyöllistäjien suorittama työ poikkeaa siinä määrin perinteisistä työntekijöistä, että heidän oikeuksien turvaamiseksi tulisi säätää kolmannesta työn tekemisen muodosta.²⁴⁸

²⁴⁸ Koskinen 2019, s. 51-52.

Kolmannen työn tekemisen muodon puolesta ovat puhuneet erityisesti Seth Harris ja Alan Krueger. Heidän mukaansa kolmas työn tekemisen muoto, jota he kutsuvat ”itsenäiseksi työntekijäksi”(independent worker), voisi kattaa koko sen harmaan työn tekemisen alueen, joka on syntynyt työntekijöiden ja itsenäistenyrittäjien välille.²⁴⁹ Itsenäisen työntekijän oikeudellinen asema olisi sekoitus työntekijän ja itsenäisen yrittäjän oikeuksia ja velvollisuuksia. Sen puitteissa olisi mahdollista huomioida kattavasti alustavälitteiseen työhön liittyvät erityispiirteet. Itsenäisen työntekijän käsite vastaa hyvin pitkälle aikaisemmin tarkasteltua Iso-Britannian mallia sillä erotuksella, että Harrisin ja Kruegerin malli on kehitetty alustavälitteisen työn viitekehyksessä.

Jeremias Prassl ja Martin Risak ovat puolestaan kehittäneet *toiminnallisen työnantajan konseptin* (functional conceptualisation of the employer) itsensätyöllistäjän oikeudellisen aseman arviointiin. Tässä mallissa edellytetään, että itsenäiset yrittäjät ja työntekijät kattavat koko työsuhteiden kentän. Prasslin ja Risakin mukaan itsensätyöllistäjän oikeudellinen aseman tulisi määräytyä alustayhtiön toiminnan, toisin sanoen työnantaja-aseman muodostumisen perusteella.²⁵⁰ Tämä poikkeaa perinteisestä tavasta hahmottaa työnantaja-asema. Perinteisesti työnantaja-aseman on katsottu muodostuvan työntekijäaseman muodostumisen välittömänä seurauksena.²⁵¹ Prasslin ja Risakin mallissa itsensätyöllistäjän katsotaan olevan työntekijä, jos alustayhtiön toiminta täyttää seuraavat viisi edellytystä²⁵²:

- I. Alustayhtiö päättää työsuhteen aloittamisesta ja päättymisestä;
- II. Alustayhtiö vastaanottaa työn ja kerää sen tuottamat hedelmät;
- III. Alustayhtiö tarjoaa työn ja maksaa korvausta;
- IV. Alustayhtiö johtaa yritystä sisäisesti; ja
- V. Alustayhtiö johtaa yritystä ulkoisesti.

Yrityksen sisäisellä johdolla tarkoitetaan kaikkien tuotantotekijöiden hallinnointia, mukaan lukien valtaa päättää mitä tehdään ja miten. Ulkoisella johdolla tarkoitetaan vastuuta yrityksen taloudellisesta tuloksesta tai mahdollisesta tappiosta. Toiminnallisen työnantajan mallin

²⁴⁹ Harris – Krueger 2016, s. 5.

²⁵⁰ Prassl – Risak 2016, s. 16-17.

²⁵¹ Prassl 2016, s. 24-25.

²⁵² Prassl – Risak 2016, s. 17.

keskeinen ajatus on siinä, että kaikkien edellä esitettyjen edellytysten tulee täytyä samanaikaisesti. Yksittäisen edellytyksen täyttymisellä ei ole relevanttia merkitystä työnantaja-aseman muodostumisen kannalta.²⁵³ Prassl ja Risak ovat demonstroineet konseptia arvioimalla alustayhtiö Uberin työnantaja-aseman muodostumista. Heidän mukaansa Uber täyttää kaikki viisi edellä esitettyä edellytystä. Uber tulisi mallin mukaan siis määritellä työnantajaksi ja Uber-kuljettajat työntekijöiksi.²⁵⁴

Kansainvälisen oikeuskäytännön ja -keskustelun pohjalta on mahdotonta päätyä yhteen oikeaan tapaan ratkaista kysymys itsensätyöllistäjän työoikeudellisesta asemasta. Kansainvälistä oikeuskäytäntöä tarkastelemalla on kuitenkin mahdollista tunnistaa alustavälitteiseen työhön liitettäviä erityispiirteitä, joita tuomioistuimet ovat joutuneet arvioimaan kansallisen työlainsäädännön asettamissa rajoissa. Esiin nousseet erityispiirteet liittyivät erityisesti digitaalisen alustan välityksellä tapahtuvaan työn johtoon ja valvontaan, alustayhtiön sopimusautonomiaan (alustayhtiön yksipuoleinen oikeus päättää sopimusehdoista, palvelumaksuista ja palvelukonseptista), pisteytysjärjestelmien mahdollistamiin kuripitomenettelyihin sekä näennäisiin sopimusehtoihin (esimerkiksi ehto henkilökohtaisesta työntekovelvoitteesta).

²⁵³ Prassl – Risak 2016, s. 17.

²⁵⁴ Ks. perustelut tarkemmin Prassl – Risak 2016, s. 18-22.

6 Lopuksi

6.1 De lege ferenda

Edellä on kuvattu laajasti alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän työoikeudelliseen asemaan liittyviä haasteita. Keskeisimpänä haasteena voidaan pitää sitä, että voimassa olevan työlainsäädännön perusteella ei voida yksiselitteisesti ratkaista, tulisiko alustavälitteistä työtä tekevää henkilöä pitää itsenäisenä yrittäjänä vai työntekijänä. Lainsäätäjää kohtaan onkin työmarkkinakeskustelussa asetettu paineita ongelman ratkaisemiseksi. Ratkaisuvaihtoehtoina työ- ja elinkeinoministeriön jakamistaloustyöryhmän loppuraportissa on esitetty 1) kysymyksen ratkaisemisen jättämistä tulevan oikeuskäytännön varaan, 2) voimassa olevan työsopimuslain soveltamisalan selkeyttämistä niin, että siinä otetaan huomioon myös alustatalouden erityispiirteet ja 3) uuden lainsäädännön säätämistä alustataloustyöhön.²⁵⁵ Raportin mukaan näistä elementeistä voidaan rakentaa myös oma erillinen ratkaisumalli. Arvioin seuraavaksi loppuraportissa esitetyt ratkaisuehdotuksia.

6.1.1 Ratkaisun jättäminen tulevan oikeuskäytännön varaan

Työsopimuslain soveltamisalasäännöstä voidaan pitää luonteeltaan joustavana. Joustavuutensa ansiosta se on taipunut ratkaisuoheeksi hyvin erityyppisissä työn tekemisen tilanteissa jo vuosien ajan. Mitään lainsäädännöstä johtuvaa estettä alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän aseman ratkaisemiseksi tuomioistuimien teitse ei ole. Yhtenä haasteena voidaan pitää sitä, että tuomioistuimen ratkaisu on tässä tapauksessa vaikeasti ennustettavissa. Ratkaisevana voidaan pitää sitä, kuinka laajasti tuomioistuin ottaa huomioon työelämässä tapahtuneet muutokset direktiotunnusmerkkiä arvioidessaan.²⁵⁶ Tämä voi tarkoittaa käytännössä sitä, että ennen oikeustilan selkeytymistä, saatamme nähdä hyvin kirjavan joukon erilaisia laintulkintoja itsensätyöllistäjän asemasta.

²⁵⁵ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31, s. 24-25.

²⁵⁶ Näin myös Koskinen 2019, s. 60: ” Jos direktio-oikeuden tulkinnassa otetaan huomioon muutokset työelämässä, arvioidaan työnsuorittajan suojelutarvetta ja huomioidaan työnantajan mahdollisuus johtaa työntekoprosessia välillisesti, alustatalouden itsensätyöllistäjät ovat työntekijöitä.”

Itsensätyöllistäjän työoikeudellisen aseman jättäminen tulevaisuuden oikeuskäytännön vaaraan tarkoittaisi käytännössä sitä, että oikeustila pysyisi vielä vuosia epäselvänä.²⁵⁷ Kirjotushetkellä tiedossani ei ole tapausta, jossa itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema olisi riitautettu tuomioistuimessa. Mitään takeita ei ole myöskään siitä, että näin tehtäisiin lähivuosina. Haastetta lisää se, että alustavälitteistä työtä tehdään hyvin erityyppisissä olosuhteissa. Näin ollen tietyssä yksittäistapauksessa annettua ratkaisua, ei välttämättä voida pitää relevanttina toisen yksittäisen tapauksen arvioinnissa. Aikajännettä ensimmäisen vaihtoehdon mukaisen ratkaisun saamiseksi, voidaan mielestäni pitää itsensätyöllistäjien työ- ja sosiaaliturvan heikko taso huomioon ottaen kohtuuttoman pitkänä.

6.1.2 Voimassa olevan työsopimuslain soveltamisalan selkeyttäminen

Toisessa ratkaisuehdotuksessa työsopimuslain työsuhteen käsitettä selkeytettäisiin siten, että myös alustatalouden piirissä tehtävän työn erityispiirteet voitaisiin ottaa huomioon. Tämä voisi käytännössä tarkoittaa sitä, että työsuhteen käsitettä vietäisiin selkeästi toimeksiantosuhteiden suuntaan. Tällaisella työsopimuslain soveltamisalan muutoksella on arvioitu olevan laajoja heijastusvaikutuksia. Käytännössä muutos tarkoittaisi työlakien lisäksi myös sosiaaliturvaa koskevan sääntelyn laajaa uudistustarvetta.²⁵⁸ Työlainsäädännön soveltamisalaa koskeva muutos voisi siis toteutuessaan olla todella merkittävä ja laaja lainsäädäntöuudistus.

Pidän voimassa olevan työsopimuslain soveltamisalan selkeyttämistä toimivana ratkaisuna. Mielestäni selkeyttämisen ei kuitenkaan tarvitse tarkoittaa sitä, että työsuhteen käsitettä vietäisiin selkeästi toimeksiantosuhteiden suuntaan, mitä esimerkiksi työmarkkinoiden työnantajapuoli perustellusti on kritisoinut. Selkeyttäminen voisi tarkoittaa sitä, että kokonaisharkinta kirjattaisiin lakiin. Kokonaisharkintaa koskevan säännöksen kirjaaminen lakiin ei merkitsisi voimassa olevan oikeuden muutosta, sillä kokonaisharkintaa on sovellettu vakiintuneesti oikeuskäytännössä jo vuosia. Sen vaikutus olisi aidosti *selkeyttävä*. Selkeyttävä siksi, että itsensätyöllistäjän oikeustilan epäselvyydessä on ennen kaikkea kysymys siitä, kuinka laajasti/vapaasti oikeuskäytännössä vakiintuneita työsuhteen perustunnusmerkkejä tulkitaan. Voimassa olevan oikeuden puitteissa tuomioistuin voi arvioida perustunnusmerkkiä

²⁵⁷ Näin myös Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31, s. 25.

²⁵⁸ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31, s. 26.

joko suppeasti tai laajasti. Jos esimerkiksi direktiotunnusmerkkiä tulkitaan laajasti, on todennäköistä, että itsensätyöllistäjää pidetään alustavälitteisessä työssä työntekijänä. Jos taas tuomioistuin arvio direktiotunnusmerkkiä suppeasti vakiintuneiden arviointikriteerien puitteissa, on todennäköistä, että työsuhteen perustunnusmerkit eivät täyty. Kokonaisharkintaa koskevan säännöksen kirjaamisen yhteydessä voitaisiin siis vahvistaa, että oikeuskäytännössä vakiintuneiden arviointikriteerien lisäksi kokonaisharkinnassa tulee ottaa huomioon työelämässä tapahtuneet muutokset. Työelämässä tapahtuneina muutoksina voitaisiin pitää esimerkiksi työn teon projektiluontoisuuden, keikkatyön ja digitaalisten alustojen käytön yleistymistä.

Pidän kokonaisharkinnan kirjaamista lakiin alustavälitteisen työn sääntelyn näkökulmasta tehokkaana ratkaisuna saattaa työsuhteen kaltaisissa olosuhteissa työskentelevät itsensätyöllistäjät työ- ja sosiaaliturvan piiriin ilman heijastevaikutuksiltaan laajoja lainsäädäntö uudistuksia. Kokonaisharkinnan kirjaaminen lakiin ei kuitenkaan poista ongelmaa välittömästi. Näiltä osin tätä ratkaisuehdotusta voidaan pitää kritiikille alttiina: ratkaisu itsensätyöllistäjän oikeussuhteen luonteesta jää tässäkin vaihtoehdossa viime kädessä oikeuskäytännön varaan. Toisaalta tässä vaihtoehdossa tuomioistuimen antamaa ratkaisua voidaan pitää huomattavasti helpommin ennustettavana kuin vaihtoehdossa yksi.

Kairinen ja Bruun ehdottivat työsuhtelainsäätelyn uudistuksen yhteydessä vuonna 2000, että työlakien pakottavuutta voitaisiin tehostaa kirjaamalla työsuhtelainsäätelyn 1 §:n soveltamisalassäänöksen kiertoa ja väärinkäyttöä koskeva kielto lakiin.²⁵⁹ Pidän Kairisen ja Bruunin ehdottamaa uudistusta toimivana osaratkaisuna. Tällaisen kielto säännöksen lisääminen lakiin ei merkitsisi voimassa olevan oikeuden muutosta, koska tällainen oikeusnormi on jo vahvistettu oikeuskäytännössä. Kiellon kirjaaminen lakiin olisi linjassa myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työsuhteen koskeva suosituksen (nro. 198) kanssa, jonka yhtenä keskeisenä tavoitteena on estää työsuhteiden naamiointi muiksi sopimussuhteiksi työsuhteesta johtuvien velvoitteiden välttämiseksi. Kiertokiellon vaikutusta lakiin kirjattuna voitaisiin pitää ennen kaikkea ennaltaehkäisevänä, muttei kuitenkaan yksinään riittävänä.

²⁵⁹ KM 2000:1, Liite 1, s. 4.

6.1.3 Itsenäinen työntekijä

Suomessa ansiotyötä voidaan tehdä joko työntekijänä tai itsenäisenä yrittäjänä. Kolmannessa ratkaisuehdotuksessa luotaisiin kokonaan uusi työn tekemisen muoto työntekijän ja itsenäisen yrittäjän välimaastoon. Esikuvana voitaisiin käyttää aikaisemmin esitettyä Harrisin ja Kruegerin kannattamaa mallia *itsenäisestä työntekijästä*. Itsensätyöllistäjän käsite kattaisi kaikki työn tekemisen tilanteet ”harmaalla alueella”. Harmaalla alueella viitataan sellaisiin olosuhteisiin, joissa työn suorittaja ei sovi lainsäädännön puitteissa työntekijän eikä itsenäisen yrittäjän muottiin. Itsenäinen työntekijä voisi olla oikeutettu jonkin tasoiseen työ- ja sosiaaliturvaan. Mallia voitaisiin ottaa esimerkiksi Iso-Britanniasta, jossa itsenäinen työntekijällä on oikeus esimerkiksi palkalliseen vuosilomaan, minimitason lepoaikoihin, enimmäistyöaikaan ja suojaan laittomia palkanalenuksia vastaan.

Uutta työntekemisen muotoa on kritisoitu erityisesti siksi, että oikeussuhteen luonnetta koskevat rajanvetotilanteet sen myötä todennäköisesti lisääntyisivät nykyisestä ja aiheuttaisivat näin vain uusia laintulkintaongelmia. Lisäksi alustavälitteistä työtä on pidetty siinä määrin marginaalisena ilmiönä, ettei näin isoa lainsäädäntö uudistusta voida pitää ainakaan tässä vaiheessa vielä ajankohtaisena.²⁶⁰ Lainsäädäntöuudistus olisi toteutuessaan todella merkittävä ja sen heijastusvaikutukset työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntöön olisivat laajat. On siis ymmärrettävää, että haasteiden moninaisuuden vuoksi näin mittavaa työlainsäädännön uudistus ei ole ainakaan toistaiseksi näköpiirissä.

6.1.4 Sosiaaliturvauudistus

Suomessa tullaan tulevina vuosina toteuttamaan laaja sosiaaliturvaa koskeva kokonaisuudistus. Uudistusta varten on perustettu parlamentaarinen komitea, joka on aloittanut työskentelynsä alkuvuonna 2020.²⁶¹ Sosiaaliturvauudistuksella pyritään vastaamaan muun muassa työn murrokseen, jonka on katsottu haastavan sosiaaliturvassa perinteisesti käytetyt määritelmät ja järjestelmän toimivuuden.²⁶² Sosiaaliturvauudistuksen yhteydessä voitaisiin selvittää mahdollisuutta laajentaa työttömyysturva ja työntekijän eläketurva koskemaan itsenäistä

²⁶⁰ Ks. esim. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2019:31, s. 26.

²⁶¹ Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön verkkosivu: ”Sosiaaliturvauudistus”.

²⁶² Valtioneuvoston verkkosivu: ”3.6.2 Sosiaaliturvan uudistaminen”.

yrittäjää, joka työskentelee toimeksiannon pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet huomioon ottaen työntekijään rinnastettavissa olosuhteissa.

6.2 Johtopäätökset

Tutkielman tutkimuskysymys oli siis seuraava: miten alustavälitteistä työtä tekevän itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturva määräytyy voimassa olevan työlainsäädännön puitteissa? Tämä tutkimuskysymys piti sisällään kaksi pienempää osakysymystä: miten itsensätyöllistäjän työoikeudellinen asema määräytyy, ja toisaalta, miten se vaikuttaa itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturvan tasoon? Kysymyksenasettelun kannalta merkittävänä voidaan pitää valitsemani tapaa määritellä alustavälitteinen työ ja itsensätyöllistäjä. Määritelmillä pyrin rajaamaan tutkimuksen kohteen mahdollisimman tarkkarajaisesti.

Vastaus varsinaiseen tutkimuskysymykseen on kaikessa yksinkertaisuudessaan seuraava: itsensätyöllistäjän työ- ja sosiaaliturva määräytyy alustavälitteisessä työssä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisen pakottavan soveltamisalasäännöksen perusteella. Itsensätyöllistäjällä on joko oikeus kattavaan työ- ja sosiaaliturvaan tai ei. Ratkaisu tehdään työsuhteen perustunnusmerkkejä tarkastelemalla tai viime kädessä kaikkia yksittäistapauksessa esitettyjä tosiseikkoja kokonaisuutena arvioiden. Kysymys on rajanvedosta työntekijän ja itsensätyöllistäjän välillä. Tämä rajanvetokysymys osoittautui kuitenkin alustavälitteisen työn viitekehyydessä haastavaksi.

Keräämäni aineiston ja sen oikeudellisen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että alustavälitteisesti tehtävä työ luo uudenlaisia haasteita itsensätyöllistäjän työoikeudellisen aseman arviointiin. Vakiintuneet tavat arvioida työsuhteen perustunnusmerkkien olemassaoloa osoittautui siis alustavälitteisen työn viitekehyydessä haastetuksi. Erityisesti työn teettäjän johtoon ja valvontaan liittyvä direktiotunnusmerkki on muutospaineiden kohteena. Tämä johtuu ainakin osittain siitä, että itsensätyöllistäjän asema saattaa näyttäytyä alustavälitteisessä työssä ulospäin hyvinkin itsenäisenä. Tämä taas johtuu siitä, että työsuhteelta edellytettävä työn johto ja valvonta tapahtuu yleensä pääosin digitaalisen alustan välityksellä ja näin ollen jää helposti piiloon. Tästä syystä direktiotunnusmerkin ja erityisesti käytössä olevien teknisten ratkaisujen tarkastelu tulee olla tarkastelun keskiössä, kun arvioidaan itsensätyöllistäjän työoikeudellista asemaa alustavälitteisessä työssä.