

Alaikäinen työsopimuksen osapuolena

Leena Blomvall (28764)

Työoikeuden syventävät opinnot

OTM-tutkielma

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

Syyskuu 2016

BLOMVALL, LEENA: Alaikäinen työsopimuksen osapuolena

OTM-tutkielma, 71 s.

Työoikeus

Syyskuu 2016

Turun yliopiston laaturjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

Työoikeudellinen tutkielma käsittelee alaikäisen henkilön mahdollisuuksia toimia työsuhteen osapuolena. Samalla selvitetään erityisesti työnantajuuteen liittyviä vastuita ja alaikäisten erityistä suojelutarvetta. Tämä suojelutarve ja työnantajan ankara vastuu työsuhteessa voivat aiheuttaa ristiriitoja käytännön työelämässä. Erityisesti vammaislain uudistustyössä on tullut esiin ajatuksia, jotka lainsäädäntöön otettaessa muuttaisivat olennaisesti käsitystä alaikäisen mahdollisuuksista toimia työnantajana. Samalla käytännön seurauksena voi olla vakavia ristiriitoja alaikäisen suojelun ja työnantajavastuiden välillä.

Nuoria koskeva lainsäädäntö on hajallaan eri laeissa. Lisäksi alaikäisiin liittyviä lakeja on eri oikeuden aloilla kuten esimerkiksi perhe-, työ- ja kauppaoikeuden aloilla. Tästä seuraa, että suojelua ja vastuuta on painotettu eri tavoin eri oikeudenaloilla. Alaikäisiä työntekijöitä varten on säädetty oma erityislakinsa, jonka esitöitä käytän pääasiallisena lähteenä tämän aiheen käsittelyssä. Myöskään alaikäisistä työnantajina ei juuri ole kotoimaista oikeuskäytäntöä eikä oikeuskirjallisuutta. Tästä syystä eri lakien esityöt ovat keskeisessä asemassa tämänkin aiheen työoikeudellisessa tarkastelussa. Yleisesti työnantajiin liittyvästä tutkimuksesta *Martti Kairisen* kirjoitukset ovat keskeisiä tässä työssä.

Tarkastelun tuloksena voidaan todeta alaikäisiin liittyvän lainsäädännön tarvitsevan yhtenäistämistä. Erityisesti nuoria työntekijöitä koskevat ikärajat tulisi yhtenäistää vastaamaan oppivelvollisuusikää. Lisäksi eri oikeudenalojen kesken pitäisi erityisesti alaikäisen suojelu ottaa kaiken lainsäädännön läpäiseväksi periaatteeksi. Viimeiseksi työsopimuslakiin olisi lisättävä täysi-ikäisyysvaatimus työnantajalle. Samalla työnantajan alaikäisyyden sallivat säännökset pitäisi poistaa muusta lainsäädännöstä.

Asiasanat: alaikäiset, työnantajat, nuori työntekijä, edunvalvonta, työsopimukset, henkilökohtainen apu

Sisällys

| | |
|--|------|
| LÄHTEET | V |
| Kirjallisuus | V |
| Julkaisemattomat lähteet | VII |
| Virallislähteet | VIII |
| Internet-lähteet..... | IX |
| OIKEUSTAPAUKSET..... | IX |
| LYHENTEET | X |
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 ALAIKÄISYYDEN MERKITYKSESTÄ YLEISESTI..... | 5 |
| 2.1 Lasten ja nuorten ikäraajat lainsäädännössä..... | 5 |
| 2.2 Alaikäisyyden merkitys oikeustoimissa | 9 |
| 2.2.1 Yleistä | 9 |
| 2.2.2 Työansioiden vallinta..... | 12 |
| 2.3 Alaikäisyyden merkitys työoikeudessa aikaisemman lainsäädännön aikana..... | 14 |
| 3 ALAIKÄINEN TYÖNTEKIJÄNÄ | 16 |
| 3.1 Yleistä..... | 16 |
| 3.1.1 Työntekijä-käsitteestä | 16 |
| 3.1.2 Alaikäisyys työlainsäädännössä..... | 19 |
| 3.2 Laki nuorista työntekijöistä | 22 |
| 3.2.1 Yleistä | 22 |
| 3.2.2 Lain soveltaminen..... | 23 |
| 3.2.3 Oppivelvollisuuden vaikutus lakiin | 24 |
| 3.2.4 Huoltajan oikeus purkaa työsopimus..... | 26 |
| 3.3 Työnantajan velvollisuudet nuorta työntekijää kohtaan..... | 26 |
| 3.4 Työntekijän vahingonkorvausvastuu..... | 29 |
| 3.4.1 Työnantajalle aiheutettu vahinko..... | 29 |
| 3.4.2 Korvauksen kohtuullistaminen | 31 |
| 3.4.3 Työntekijän vastuu kolmannelle osapuolelle..... | 33 |
| 3.4.4 Lyhyt vertailu Ruotsin lainsäädäntöön | 35 |
| 4 ALAIKÄINEN TYÖNANTAJANA | 36 |
| 4.1 Työnantaja-käsite | 36 |
| 4.2 Työoikeuden kehitys | 38 |
| 4.3 Työnantaja työnantajakelpoisena subjektina..... | 42 |
| 4.4 Alaikäisyyden merkitys elinkeinoelämässä..... | 43 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.4.1 | Alaikäinen elinkeinonharjoittajana | 43 |
| 4.4.2 | Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö | 47 |
| 4.4.3 | Osakeyhtiö | 47 |
| 4.5 | Työnantajan vahingonkorvausvastuu | 51 |
| 4.5.1 | Vastuu työntekijälle aiheutuvasta vahingosta..... | 51 |
| 4.5.2 | Isännänvastuu | 53 |
| 4.6 | Työnantajana vaikeavammaisen alaikäinen..... | 55 |
| 4.6.1 | Vammaislainsäädäntö ja työnantajuus..... | 55 |
| 4.6.2 | Henkilökohtainen apu | 57 |
| 4.6.3 | Henkilökohtaisen avun toteuttamismallit | 59 |
| 4.6.4 | Työnantajamallin valinnan perusteet | 61 |
| 4.6.5 | Vaikeavammaisen henkilön oman tahdon toteutuminen..... | 62 |
| 4.6.6 | Vahingonvastuu työnantajamallissa | 65 |
| 5 | LOPUKSI..... | 68 |
| 5.1 | Alaikäisiä koskevan lainsäädännön hajanaisuus | 68 |
| 5.2 | Vastuun ja suojelun ristiriita..... | 69 |
| 5.3 | Näkökohtia de lege ferenda | 70 |

LÄHTEET

Kirjallisuus

Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann: Svensk arbetsrätt. Fjortonde upplagan. Norstedts Juridik AB. Visby 2013.

Alatainio, Tanja – Kumpuvuori, Jukka: Vieteriukkodilemma – Perus- ja ihmisoikeusnäkökulmia henkilökohtaisen avun työnantajamalliin ja sen häiriötilanteisiin. Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto. Turku 2014.

Dotevall, Rolf: Samarbete i bolag. Om personbolag. Andra upplagan. Norstedts Juridik AB. Vällingby 2009.

Gottberg, Eva: Lapsen subjektiudesta ja osallisuudesta huoltokysymyksissä ja lastensuojelussa. DL 3/2008, s. 319–333.

Gullberg, Hans – Rundqvist, Karl-Ingvar: Arbetsmiljölagen. Sextonde upplagan. Norstedts Juridik AB. Vällingby 2013.

Helin, Markku: Alaikäisten oikeustoimista. LM 1/1991, s. 13–36.

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I. Toinen, uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2003.

Hemmo, Mika: Sopimus ja delikti. Tutkimus vahingonkorvausoikeuden vastuumuodosta. Kauppakaari Oy. Helsinki 1998.

Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.6.2014 – 31.3.2016. (HETA liiton ja JHL:n välinen TES 2014).

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Viides uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2013.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus. Neljäs painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2004.

Huhtala, Seppo: Työnantajuus, erityisesti konserneissa. Turun kauppakorkeakoulu. Turku 2002.

Iseskog, Tommy: Personaljuridik. Tjugosjätte upplagan. Norstedts Juridik AB. Stockholm 2013.

Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Vammala 1979.

Kairinen, Martti: Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka. Teoksessa Eva Tammi-Salminen (toim.): Omistus, sopimus, vaihdanta: juhlakirja Leena Kartiolle. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Jyväskylä 2004, s. 49–61.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Toinen uudistettu painos. Työelämän Tietopalvelu Oy. Masku 2009.

Karapuu, Heikki – Lavapuro, Juha: Oikeus työhön ja elinkeinovapaus (PL 18 §). Teoksessa Pekka Hallberg – Heikki Karapuu – Tuomas Ojanen – Martin Scheinin – Kaarlo Tuori – Veli-Pekka Viljanen: Perusoikeudet. Toinen uudistettu painos. WSOYPro Oy. Helsinki 2011, s. 671–710.

Kolehmainen, Antti: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex 30.6.2015. www.edilex.fi/artikkelit/15461.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Nuoret ja työoikeus. Teoksessa Marjukka Litmala ja Mirva Lohiniva-Kerkelä (toim.): Nuoren oikeudet. Toinen painos. Edita Publishing Oy. Jyväskylä 2005, s. 309–420.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Kolmas painos. Edita Publishing Oy. Helsinki 2012.

Kouvonen, Anne: Lapset ja nuoret palkkatyössä. Työpoliittinen tutkimus nro 215. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 170. Helsinki 2000.

Kyläkallio, Juhani: Osakeyhtiön hallituksen vastuu. Osakeyhtiöoikeudellinen tutkimus yhtiöön kohdistuvan siviiliperusteisen vastuun aineellisista edellytyksistä. WSOY. Helsinki 1963.

Lindvall, Carina: Företal. Teoksessa Hans Gullberg ja Karl-Ingvar Rundqvist: Arbetsmiljölagen. Sextonde upplagan. Norstedts Juridik AB. Vällingby 2013, s. 13–14.

Mahkonen, Sami: Lapsen ikä. LM 6–7/2001, s. 990–1001.

Mononen, Marko: Sopimus- ja vahingonkorvausoikeus. Teoksessa Marjukka Litmala ja Mirva Lohiniva-Kerkelä (toim.): Nuoren oikeudet. Toinen painos. Edita Publishing Oy. Jyväskylä 2005, s. 69–154.

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Helsinki 2015.

Määttä, Tapio: Ympäristöoikeudellisen tutkimuksen uudet suuntaukset ja menetelmät. Teoksessa Tarmo Miettinen (toim.): Oikeustieteellinen opinnäytetyö. Joensuun yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja 10. Joensuu 2004, s. 113–166.

Nieminen, Liisa: Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet yleiseen ihmisoikeuskehykseen sijoitettuna. LM 6/2005, s. 898–924.

Nyström, Birgitta: EU och arbetsrätten. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik AB. Stockholm 2011.

Paanetoja, Jaana: Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta. LM 3–4/2015, s. 367–386.

Pajulammi, Henna: Lapsi, oikeus ja osallisuus. Talentum Media Oy. Helsinki 2014.

Pekkanen, Raimo: Työntekijän siirtämisestä toisen käytettäväksi. LM 1968, s. 296–312.

Pitt, Gwyneth: Employment law. Eighth edition. Sweet & Maxwell 2011.

Raijas, Anu: Mistä nuorten taloudellinen hyvinvointi muodostuu? Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.): Arjen jäljillä. Nuorisobarometri 2015. Nuorisosiain neuvottelukunnan julkaisuja nro 54. Helsinki 2016.

Rautiala, Martti: Holhousoikeus. Kuudes tarkistettu ja täydennetty painos. Suomen Lakimiesliiton Kustannus Oy. Helsinki 1986.

Räty, Tapio: Vammaispalvelut. Neljäs uudistettu painos. Kynnys. Vaasa 2010.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II. Kuudes uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Porvoo 2014.

Sigeman, Tore – Sjödin, Erik: Arbetsrätten. Sjätte upplagan. Norstedts Juridik AB. Visby 2013.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä. Helsinki 1938

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Imatra 1947.

Ståhlberg, Pauli – Karhu, Juha: Suomen vahingonkorvausoikeus. Kuudes uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2013.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Kuudes uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2012.

Toiviainen, Heikki: Osakeyhtiön hallituksesta. Lakimiesliiton Kustannus. Mänttä 1988.

Tornberg, Johanna – Kuuliala, Matti: Suomen edunvalvontaoikeus. Talentum. Helsinki 2015.

Työväenlainsäädäntöä tarkastamaan asetetun komitean I mietintö: Työväensuojelulainsäädännöstä. Helsinki 1907. (Työväensuojelulainsäädännön mietintö)

Vartiainen, Anssi: Kuuden suurimman kaupungin vammaispalvelulain mukaiset palvelut ja taloudelliset tukitoimet 2012. Kuusikkotyöryhmän julkaisusarja 5/2013. Helsinki 2013.

Villa, Seppo: Henkilöyhtiöt ja osakeyhtiö. Neljäs uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2013.

Virtanen, Pertti: Vahingonkorvaus – laki ja käytännöt. Edita Publishing Oy. Helsinki 2011.

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrittäminen. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Turku 1955.

Välimäki, Pertti: Edunvalvontaoikeus. Sanoma Pro Oy. Helsinki 2013.

Julkaisemattomat lähteet

Koskinen, Seppo: Lausunto HETA-liitolle eräistä vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraporttiin sisältyvistä työoikeudellisista ehdotuksista. 18.5.2015.

Koskinen, Seppo: Lausunto HETA-liitolle työntekijän vastuusta työnantajalleen tai kolmannelle aiheuttamasta vahingosta kiinnittäen huomiota vammaisen henkilön toimimiseen työnantajana ja vammaispalvelulain mukaiseen kunnan järjestämään henkilökoh-taiseen apuun liittyvään kunnan maksuvelvollisuuteen. 20.8.2014.

Rosin, Annika: EU employment law. Lecture material. Turku 2014.

Virallislähteet

AFS 2012:3: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Ändringar införda t.o.m. 10 december 2014.

HE 146/1998 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle holhouslainsäädännön uudistamisesta.

HE 166/2008 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain sekä sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

HE 92/1993 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi nuorista työntekijöistä.

HE 71/1967 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi nuorten työntekijöiden suojelusta.

HE 151/1991 vp.: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta.

HE 185/2012 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle osuuskuntalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 30/1982 vp.: Hallituksen esitys Eduskunnalle peruskoululaiksi ja lukiolaiksi sekä niihin liittyväksi lainsäädännöksi.

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

HE 27/1977 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi osakeyhtiölainsäädännöksi.

HE 109/2005 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi osakeyhtiölainsäädännöksi.

HE 187/1973 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle vahingonkorvausta koskeväksi lainsäädännöksi.

KM 1989:50: Holhouslakitoimikunnan mietintö 15.12.01989.

LaVM 5/1972 vp: Lakivaliokunnan mietintö n:o 5 hallituksen esityksen johdosta vahingonkorvausta koskeväksi lainsäädännöksi.

Socialstyrelsen: Kartläggning och analys av vissa insatser enligt LSS. Tilläggsuppdrag avseende insatsen personlig assistans. Sverige 2015.

STM 2015:21: Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita.

StVM 32/2008 vp: Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä Eduskunnalle laeiksi vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain sekä sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

Internet-lähteet

Autio, Minna: Kuluttava nuoruus, kuluttava elämä? [www.tilastokeskus.fi>tieto&trendit](http://www.tilastokeskus.fi/tieto&trendit).
Julkaistu 14.12.2005 (27.6.2016)

HETA -liitto 16.6.2015: Heta -liiton lausunto sosiaali- ja terveysministeriölle 16.6.2015 vammaislainsäädännön uudistustyöryhmän loppuraportista: [www.heta-liitto.fi>valaslausunto](http://www.heta-liitto.fi/valaslausunto).

Patentti- ja rekisterihallitus: Usein kysyttyä. [www.prh.fi>kaupparekisteri>usein kysytyt>alle 18-vuotiaat](http://www.prh.fi/kaupparekisteri/usein_kysytyt_alle_18_vuotiaat) (30.5.2016).

THL: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi.
[www.sotkanet.fi>henkilökohtaisen avun asiakkaat, kunnan kustantamat palvelut 2014](http://www.sotkanet.fi/henkilokohtaisen_avun_asiakkaat_kunnan_kustantamat_palvelut_2014) (3.6.2016)

OIKEUSTAPAUKSET

Korkein oikeus

KKO 1974 II 39

KKO 1997:34

KKO 2012:36

Korkein hallinto-oikeus

KHO 2011:1

hovioikeudet

HelHO 1990:8

HelHO 2016:5

hallinto-oikeudet

Turun HAO 25.08.2015 t. 15/0480/2

Kuluttajariitalautakunta (ent. kuluttajavalituslautakunta)

KRIL 17.07.2007, diaarinumero 565/69/05

KRIL 21.01.2009, diaarinumero 3715/39/07

KRIL 13.07.2010, diaarinumero 3291/36/09

KRIL 19.07.2010. diaarinumero 2302/30/09

KRIL 21.07.2010, diaarinumero 1840/30/09

KRIL 07.11.2012, diaarinumero 3460/36/10

KRIL 14.03.2014, diaarinumero 2960/36/2013

KVL 13.06.2001, diaarinumero 00/39/2269

Arbetsdomstolen, Ruotsi

AD 1984 nr 141

Euroopan unionin tuomioistuin

Asia C-66/85 Lawrie v. Land Baden-Württemberg, Oikeustapauskokoelma 1986, s. 2121.

LYHENTEET

| | |
|--------------|--|
| AD | arbetsdomstolen, Ruotsi |
| AFS | arbetsmiljöverkets föreskifter, Ruotsi |
| AKYL | laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä (389/1988) |
| AML | arbetsmiljölagen (1977:1160), Ruotsi |
| DL | Defensor Legis. Suomen asianajajaliiton äänenkannattaja. |
| FB | föräldrabalk (1949:381), Ruotsi |
| HAO | hallinto-oikeus |
| HE | hallituksen esitys |
| HelHO | Helsingin hovioikeus |
| HETA –liitto | Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry |
| HolhL | holhouslaki (34/1898) |
| HolhTL | laki holhoustoimesta (442/1999) |
| EY | Euroopan yhteisöt |
| EUTI | Euroopan unionin tuomioistuin |
| Elinkeinol | laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta (122/1919) |
| ILO | kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organization) |
| JHL | Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry |
| KHO | korkein hallinto-oikeus |
| KKO | korkein oikeus |
| KM | komiteanmietintö |
| KRIL | kuluttajariitalautakunta |

| | |
|--------------------|---|
| KVL | kuluttajavalituslautakunta |
| LAS | lag (1982:80) om anställninsskydd |
| LHtpL | laki lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen täytäntöönpanosta (619/1996) |
| LM | Lakimies. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen aikakauskirja. |
| LSL | lastensuojelulaki (417/2007) |
| LSS | lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, Ruotsi |
| NuorL | laki nuorista työntekijöistä (998/1993) |
| OYL | osakeyhtiölaki (624/2006) |
| OYL1895 | vuoden 1895 laki osakeyhtiöstä (22/1895) |
| OYL1978 | vuoden 1978 osakeyhtiölaki (734/1978) |
| PRH | Patentti- ja rekisterihallitus |
| ry | rekisteröity yhdistys |
| SEUT | Sopimus Euroopan unionin toiminnasta |
| STM | sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö |
| StVM | sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan mietintö |
| TES | työehtosopimus |
| THL | Terveyden ja hyvinvoinnin laitos |
| TSL | työsopimuslaki (55/2001) |
| TSL1922 | työsopimuslaki (141/1922) |
| VahL | vahingonkorvauslaki (412/1974) |
| Vammaispalvelulaki | laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987) |
| vp | valtiopäivät |
| t. | taltio |
| Ään. | äänestysratkaisu |

1 JOHDANTO

Työoikeudellisen tutkielmani kohteena on alaikäisyyden merkitys tilanteissa, joissa jompikumpi työsuhteen osapuolista on alaikäinen. Tarkastelen kahta käytännön tilannetta: 1) työntekijänä on alaikäinen, 2) työnantajana on alaikäinen. Tutkielma sisältää siis kolme näkökulmaa: alaikäisyys, työntekijyys ja työnantajuus. Lainsäädännössämme on sekä alaikäisyys että työntekijyys käsitetty vahvasti suojelutarpeen kautta. Työnantajuus on oikeudessamme nähty aivan toisesta suunnasta. Monet työnantajat erityisesti koskevat lait on säädetty siltä pohjalta, että työnantajille on säännelty lisävastuuta. Tästä syystä jo ajatus alaikäisestä työnantajasta on ristiriitainen.

Tutkielmani alkuperäisenä kimmokkeena oli vammaislainsäädäntö. Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (Vammaispalvelulaki 380/1987) säädetään henkilökohtaisesta avusta vaikeavammaiselle. Yhtenä tapana järjestää tällaista apua on se, että vaikeavammainen henkilö itse palkkaa itselleen henkilökohtaisen avustajan ja toimii näin tämän työnantajana. Lain soveltaminen on osoittautunut ongelmalliseksi muun muassa siksi, että sen on katsottu käytännössä mahdollistavan alaikäisen toimimisen työnantajana hallintopäätöksin. Oikeustila on tältä osin siis epäselvä.¹

Tämä epäselvyys on tullut esille myös vammaislainsäädännön uudistustyössä. Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti julkaistiin keväällä 2015, ja siinä todetaan:

Työoikeuden kannalta työnantajakelpoisuuden on katsottu alkavan 15-vuotiaana, vaikka selvää lakisäännöstä ei ole. Raja johdetaan nuorista työntekijöistä annetusta laista (998/1993), jossa säädetään 15 ikävuoden raja työsopimuksen tekoon työntekijänä. Näin ollen 15 vuotta täyttänyt vammainen henkilö voisi itse toimia työnantajana, jos sen katsottaisiin olevan hänen etunsa mukaista.²

Seppo Koskinen on kirjoittanut raportista lausunnon, jossa hän toteaa lausuman vaikuttavan ”holhoustoimilain säännökset huomioon ottaen erikoiselta”. Lisäksi hän huomauttaa, että tällä hetkellä missään ei ole säädetty työnantajan ”ala- eikä myöskään yläikärajaa”.³ Työnantajuutta on ylipäätään käsitelty kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa vain vähän, vaikka suurin osa työoikeudellisesta sääntelystä kohdistuu nimenomaan työnan-

¹ *Koskinen 2015*, s. 3.

² *STM 2015:21*, s. 117.

³ *Koskinen 2015*, s. 1.

tajaan. Aiheesta on toistaiseksi kirjoitettu ainoastaan yksi monografia, *Seppo Huhtalan* väitöskirja: ”Työnantajuus, erityisesti konsernissa”.⁴ Tästä syystä tutkielmani yhtenä keskeisenä tutkimuskysymyksenä on tutkia sitä, miten alaikäisyys ja työnantajuus on yhdistettävissä ja miten alaikäinen voi toimia työnantajana nykyisen oikeustilan perusteella.

Esittelen tutkielmassani työoikeuden kirjallisuudesta löytyviä määritelmiä työnantajuu-
desta lähtien *Arvo Sipilän* tutkimuksesta ”Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä”
vuodelta 1938. Varsinaisesti *Martti Kairinen* on ainoana tutkijana laajemmin pohtinut
työnantajan käsitettä teoksissaan. Työnantajia koskevassa tutkimuksessa on keskitytty
pääasiassa tilanteisiin, joissa työnantaja ei ole luonnollinen henkilö vaan organisaatio.
Tämä onkin perusteltua siitä näkökulmasta, että määrällisesti luonnollisia henkilöitä on
työnantajina huomattavasti vähemmän kuin organisaatioita.⁵

Tutkielmassani keskityn ainoastaan luonnolliseen henkilöön työnantajana, joten organi-
satorinen työnantajuus on kokonaan rajattu pois tutkimusalueestani. Olen kuitenkin kir-
joittanut katsauksen tilanteista, joissa alaikäinen on mukana elinkeinoelämässä. Tietyis-
sä tilanteissa alaikäinen voi toimia tällöin myös työnantajana. Käyn näitä tilanteita läpi
tutkielmassani, sillä ne antavat vertailupohjaa tapauksiin, joissa alaikäinen toimii työn-
antajana yksityisenä henkilönä.

Työnantaja on työsuhteen toinen osapuoli ja siten keskeisessä asemassa työoikeudessa.
Työsuhteen toisena osapuolena on työntekijä. Tästä syytä on luonnollista tarkastella
myös alaikäisen oikeusasemaa työntekijänä. Nuorten työntekijöiden tilanne poikkeaa
säädännöllisesti nuorista työnantajista, sillä alaikäisistä työntekijöistä on säädetty erilli-
sessä laissa laki nuorista työntekijöistä (NuorL, 998/1993). Tutkielmani toisena pääky-
symyksenä on tarkastella sitä, mihin tarpeeseen tätä lakia on historiallisesti kehitetty ja
miten sitä sovelletaan. Samoin kuin työnantaja-käsitteen kohdalla, ei työntekijän käsitet-
täkään ole laissa suoraan määritelty, joten selvitan lisäksi sitä, mitä työntekijän käsit-
teestä on kirjoitettu oikeuskirjallisuudessa. Teen myös vertailuja ruotsalaiseen ja jossain
määrin myös muuhun kansainväliseen tapaan määritellä työntekijä.

Koska keskityn vain alaikäisiin henkilöihin työsuhteen osapuolena, on tutkielmassani
työoikeuden lisäksi myös vahva perheoikeudellinen näkökulma. Alaikäiset kuuluvat
lapsi- ja perheoikeuden piiriin. Lapsioikeuden ydinalueeseen kuuluvat muun muassa

⁴ *Kairinen* 2004, s. 50–51.

⁵ *Kairinen* 2004, s. 50–51.

lapsen etua koskevat periaatteelliset kysymykset ja läheisten ihmissuhteiden suojaamiseen liittyvät tavoitteet.⁶ Lapsioikeuden puolelta sisällytän tutkielmaani lapsen ja nuoren ikään sekä kypsyyteen liittyviä huomioita. Lähteenä tässä käytän *Sami Mahkosen* tutkimusta ”Lapsen ikä”, jossa hän vertailee lainsäädännössä asetettuja ikärajoja sekä keskenään että suhteessa tutkimuksiin lapsen biologisesta ja psykososiaalisesta iästä.⁷

Suomessa täysi-ikäisyysraja on 18 vuotta, tätä nuoremmat ovat alaikäisiä ja näin vajaavaltaisia. Osa vajaavaltaisia koskevista säädöksistä ovat yhteisiä täysi-ikäisten vajaavaltaiten kanssa. Käytän kuitenkin tutkielmassani pääasiallisesti määrettä alaikäinen, koska tutkielmani rajauksen mukaisesti täysi-ikäisten vajaavaltaiten tilanne työnantajana ei kuulu tutkimusalueeseeni.

Tutkielmaani liittyvästä perheoikeudellisesta sääntelystä tärkein on edunvalvontaan liittyvä laki holhustoimesta (HolhTL, 442/1999). Tässä laissa on muun muassa säännökset alaikäisen oikeustoimista. Tärkeimpänä lähteenä oikeustoimia koskevassa luvussa käytän *Markku Helinin* tutkimusta ”Alaikäisten oikeustoimista”. Siinä tapauksessa, kun alaikäinen tekee työsopimuksen työntekijänä, oikeusääntely tulee kuitenkin laista nuorista työntekijöistä, joka on säädetty sovellettavaksi alaikäisen tekemään työhön.⁸ Tämä laki jää työoikeuden ja perheoikeuden välialueelle. NuorL:ssa on muun muassa säädetty velvollisuuksia sekä alaikäisen huoltajalle että alaikäisen työnantajalle. Tästä laista ei juuri löydy kotimaista oikeuskirjallisuutta, joten käytän oikeuslähteenä pääasiassa lain esitöitä.

Työsuhteen osapuolilla on erilaisia vastuita ja velvollisuuksia. Vahingonkorvausvastuun jakaminen työsuhteessa poikkeaa suuresti sillä perusteella, onko vahingonaiheuttaja työnantaja vai työntekijä. Näillä vastuunjakoperiaatteilla on suuri merkitys työsuhteessa, ja siksi esittelen vahingonkorvausvastuuta sekä nuoren työnantajan että nuoren työntekijän osalta. Tämä liittyy läheisesti myös niihin ongelmiin, joita syntyy vaikeavamaisen henkilön toimiessa työnantajana henkilökohtaiselle avustajalleen. Lainsäädännössä on monia epäselvyyksiä tällä hetkellä siitä, miten esimerkiksi vahinkotapauksissa vastuu henkilökohtaisen avustajan aiheuttamasta vahingosta jakaantuu työnantajan ja kunnan välillä. *Seppo Koskinen* on ottanut kantaa tähän lausunnossaan vuodelta 2014.⁹

⁶ *Pajulammi* 2014, s. 285.

⁷ *Mahkonen* 2001.

⁸ *Välimäki* 2013, s. 141.

⁹ *Koskinen* 2014, s. 2.

Kaikki lain mukaan tulevat helpotukset työntekijän korvausvastuussa heijastuvat suoraan työnantajaan lisäten tämän vastuuta normaalia ankarammaksi.

Esittelen tutkielmassani vielä tarkemmin eräänlaisena käytännön esimerkkinä tilannetta, jossa vaikeavammaisen henkilö toimii henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Tarkastelen tähän liittyvää lainsäädäntöä vertaillen sitä myös vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän tekemiin ehdotuksiin. Henkilökohtaiseen apuun liittyvän aineiston läpikäyminen on tarpeellista sen havaitsemiseksi, miten tärkeää on selvittää alaikäisen mahdollisuutta toimia työnantajana. Vammaislainsäädäntöön liittyy monia erilaisia tilanteita, joissa vastuun ja suojelun periaatteet joutuvat ristiriitaan. Toisaalta vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus on turvattava, toisaalta hänen asemansa vammaisena vaatii erityissuojelua. Lisäksi on havaittu, että oikeuksien toteutumisessa vähemmistöt vähemmistöjen sisällä, kuten esimerkiksi vammaiset lapset, ovat kaikkein heikoimmassa asemassa.¹⁰

Rakenteellisesti tutkielmani koostuu kahdesta pääosiesta: alaikäinen työntekijänä ja alaikäinen työnantajana. Näitä käsittelen tutkielmani luvuissa 3 ja 4, joista jälkimmäisen lopussa tarkastelen vielä erikseen vaikeavammaisen alaikäisen toimimista työnantajana. Kyseisiä päälukuja ennen esittelen luvussa 2 sitä, mikä merkitys alaikäisyydellä yleensä on lainsäädännössämme. Lisäksi selvitän samassa luvussa alaikäisyyden merkitystä työoikeudessa historiallisesti. Tutkielmani lopussa pohdin vielä sitä, miten lainsäädännössä voitaisiin ottaa huomioon työsuhteen osapuolien alaikäisyys.

Työoikeudellisen painotuksen lisäksi hyödynnän tutkielmassani yhteyshakuisesti myös lapsi-, perhe- ja kauppaoikeuteen sekä vahingonkorvausvastuun osalta myös velvoiteoikeuteen liittyviä näkökulmia.¹¹ Tarkasteluni perustuu pääosin lainopilliseen metodiin: johdan yleisten oppien, lakien ja lakien esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön kautta systemaattista näkemystä siitä, miten alaikäisen asema näyttäytyy työntekijänä ja työnantajana Suomen oikeudessa tällä hetkellä.¹² Etsin myös lainsäädäntöhistorian kautta oikeushistoriallista näkemystä siitä, miten ja miksi lait ovat muotoutuneet tietynlaisiksi erityisesti suhteessa alaikäisyyteen. Lainopin lisäksi tutkielmani sisältää myös oikeusvertailua. Selvitän erityisesti Ruotsin lakien ja oikeuskirjallisuuden näkemyksiä suhteessa Suomen käytäntöihin.

¹⁰ Nieminen 2005, s. 903.

¹¹ Vrt. *Määttän* määritelmä yhteyshakuisuudesta eri oikeudenalojen välisten yhteyksien tarkasteluna. *Määttä* 2004, s. 115.

¹² *Kolehmainen* 2015, s. 7.

2 ALAIKÄISYYDEN MERKITYKSESTÄ YLEISESTI

2.1 Lasten ja nuorten ikäraajat lainsäädännössä

Kun tarkastellaan lainsäädäntöä, jossa lain oikeusvaikutukset määrittävät iän perusteella, pitää tarkastella myös niitä perusteita, joilla ikäraajat ovat muotoutuneet. *Sami Mahkonen* on tarkastellut artikkelissaan ikärajasääntelyn johdonmukaisuutta sekä pohtinut, minkälaisiin lähtökohtiin olisi mahdollisten lakiuudistusten kohdalla syytä kiinnittää huomiota. Hän toteaa, että ikärajanormituksen sisäistä johdonmukaisuutta on pääasiallisesti mahdotonta arvioida. Biologisesta iästä lakiteksteissä toistuvat ikäraajat 12, 15, 18 ja 20 vuotta, psykososiaalisesta iästä lainsäätäjä on luonut 12 vuoden iän kiintopisteeksi esimerkiksi kuulemiselle ja puhevallankäytölle.¹³

Mahkonen on tutkinut tiettyjen perheoikeudellisten lakien¹⁴ sisältämiä ikärajoja. Näissä laeissa olevista ikärajoista hän on löytänyt näennäisesti selvän logiikan:

- 12 vuoden ikäraja ”liittyy etupäässä lapsen oikeuteen osallistua häntä itseään koskevaan päätöksentekoon ja puhevallan käyttämiseen”,
- 17–18 vuoden ikärajoilla ”on läheinen yhteys lapsen taloudellisen perusturvan takaamiseen,
- 20 vuoden ”yläikäraja tulee kysymykseen lähinnä silloin, kun nuorella on erityinen tarve suojeluun”.¹⁵

Logiikan puutteet tulevat *Mahkonen* mukaan kuitenkin esiin, kun lakeja tutkii tarkemmin. Esimerkiksi lapsen elatusta ja sen tukemista koskevissa säännöksissä sekä lapsilisän suorittamista koskevissa säännöksissä on ratkaisuja, jotka poikkeavat toisistaan ajallisessa kestossa. *Mahkonen* katsoo tämän vahvistavan edellä esitetyn perusväittämän: ”lapsi- ja perheoikeuden piirissä sen enempää kuin muillakaan oikeuden eri osa-alueilla *ei* ole mahdollista arvioida ikärajasääntelyn sisäistä johdonmukaisuutta”. Siten hänen mukaansa ikäraajat ovat vertailukelvottomia keskenään. Ikärajasääntelyn voidaan kuitenkin katsoa olevan johdonmukainen suhteessa kontekstiin: erilaiset ikäraajat ovat erilaisia tyyppitilanteita varten. *Mahkonen* esittääkin, että hän ei ole löytänyt sellaisia

¹³ *Mahkonen* 2001, s. 991–992.

¹⁴ Isyyslaki, laki lapsen elatuksesta (704/1975), adoptiolaki (22/2012), Lastensuojelulaki, perintökaari (40/1965, uudistuksia 458/1976 ja 209/1983), laki lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen täytäntöönpanosta, lapsilisälaki (796/1992), elatustukilaki 580/2008). Osa *Mahkonen* mainitsemista laeista on uusittu artikkelin kirjoittamisen jälkeen, mutta niihin ei ole tullut erityisesti tähän artikkeliin liittyviä muutoksia. Olen käyttänyt tässä uudistettujen lakien nimiä ja numeroita.

¹⁵ *Mahkonen* 2001, s. 992.

epäjohdonmukaisuuksia, joissa samasta asiasta olisi ”säädetty eri tavoin joko samassa tai eri laissa”.¹⁶

Mahkonen hahmottaa kaksi näkökulmaa tutkia sisäistä johdonmukaisuutta oikeudellisessa sääntelyssä: *vertikaalisesti* voidaan tarkastella historiallisia ikärajaratkaisuja tietyn oikeuden osa-alueen sisällä, *horisontaalisesti* voidaan verrata historiallisia ikärajaratkaisuja eri oikeuden alojen välillä. Vertikaalisesta näkökulmasta *Mahkonen* löytää esimerkiksi lapsi- ja perheoikeuden alalta. Hän vertaa lainsäätäjän ratkaisuja lapsen puhevallan käytölle asetetuista ikärajoista.¹⁷ Lain lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen täytäntöönpanosta 12 §:ssä on puhevallan ikärajana 12 vuotta:

Lapsen tahdon huomioon ottaminen

Jos lapsi on täyttänyt 12 vuotta, täytäntöönpanoon ei saa ryhtyä vastoin lapsen tahtoa. Täytäntöönpanoon ei myöskään saa ryhtyä vastoin 12 vuotta nuoremman lapsen tahtoa, jos lapsi on niin kehittynyt, että hänen tahtoonsa voidaan kiinnittää huomiota.

Ikäraja 12 vuotta on edellä mainitussa lainkohdassa ehdoton, siinä ei anneta viranomaisille harkintavaltaa. *Mahkonen* ottaa vertailukohdaksi tälle isyyslain 31 §:n 2 momentin maininnan lapsen kuulemisesta:

Isyyden vahvistamista koskevassa oikeudenkäynnissä alaikäisen lapsen puhevaltaa saavat lastenvalvojan ohella käyttää lapsen huoltaja tai muu laillinen edustaja ja 15 vuotta täyttänyt lapsi itse soveltaen, mitä oikeudenkäymiskaaren 12 luvussa säädetään. Jos lastenvalvoja ja lapsen muu edustaja ovat puhevaltaa käyttäessään erimielisiä, on noudatettava lastenvalvojan mielipidettä.

Isyyslaissa ehdoton ikäraja kuulemiselle on 15 vuotta. Viranomaisilla ei ole tässäkin harkintavaltaa iän suhteen, vaikka lakiin lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen täytäntöönpanosta (LHtpL, 619/1996) verrattuna lapsen mielipide on isyyslain mukaan otettava huomioon vain yhtenä mielipiteenä muiden puhevaltaan oikeutettujen rinnalla. *Mahkonen* mukaan normituksessa on epäjohdonmukaisuutta, ”[k]oska kummassakin puhevalta ja sen käyttö kohdistuvat samansuuntaisiin asioihin”. Mikäli koetaan, että ikärajojen pitäisi olla yhtenäiset, mahdollista ”oikeaa ikää” ei kuitenkaan pystytä arvioimaan oikeusjärjestyksen sisäisillä kriteereillä, vaan sen tutkimustiedon avulla, jota on lasta koskevasta todellisuudesta saatu.¹⁸

Horisontaalisesti voidaan *Mahkonen* antaman esimerkin mukaan verrata lapsi- ja perheoikeuden sääntelyä rikoslain sääntelyyn ikärajoista. Ikärajat ovat rinnastettavissa toisiin-

¹⁶ *Mahkonen* 2001, s. 992–994.

¹⁷ *Mahkonen* 2001, s. 995.

¹⁸ *Mahkonen* 2001, s. 995.

sa ”esimerkiksi silloin, kun huomio kohdistuu ajankohtaan, jolloin lainsäätäjä on katsonut lapsen olevan riittävän kehittynyt tekemään aitoja valintoja”. Lapsioikeudessa tämä ikäraja on asetettu 12 ikävuoteen, rikosoikeudessa 15 vuoteen. *Mahkonen* mukaan tällaiselle erottelulle ei ole pohjaa, vaan ikärajan pitäisi olla sama. Mahdollisimman oikean ikärajan löytämiseksi on tässäkin tilanteessa tukeuduttava lasta koskevaan tutkimustietoon.¹⁹

Lapsioikeuden alalta on myös *Eva Gottbergin* artikkeli, jossa hän tutkii lapsen subjektiivista ja osallisuutta huoltokysymyksissä ja lastensuojelussa.²⁰ Tarkastelen tässä yhteydessä myös hänen huomioitaan lastensuojelun ikärajoista ja lapsen kehityksen merkityksestä lain soveltamisessa, sillä nuoria työntekijöitä koskevan lain soveltamisala kattaa lastensuojelulain (LSL, 417/2007) 6 §:n määrittämän kohderyhmän:

Lapsi ja nuori

Tässä laissa pidetään lapsena alle 18-vuotiasta ja nuorena 18–20-vuotiasta.

Gottberg toteaa, että ”[l]apsen itsenäistyminen ja lisääntyvä kyky itsenäiseen vastuunottoon on modernissa lapsilainsäädännössä otettu huomioon juuri siten, että hänen oikeutensa lisääntyvät asteittain”. Iän karttuessa lapsen mielipide on otettava huomioon enenevässä määrin ”silloinkin, kun lapsen valinnat kenties eivät ole aivan optimaalisia hänen oman etunsa näkökulmasta”.²¹ Lapsen tekemissä valinnoissa on kuitenkin aina viimeisenä rajana LSL:n 2 § vastuun kohdentamisesta:

Vastuu lapsen hyvinvoinnista

Lapsen vanhemmilla ja muilla huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista. Lapsen vanhemman ja muun huoltajan tulee turvata lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi siten kuin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa (361/1983) säädetään.

Lasten ja perheiden kanssa toimivien viranomaisten on tuettava vanhempia ja huoltajia heidän kasvatustehtävässään ja pyrittävä tarjoamaan perheelle tarpeellista apua riittävän varhain sekä ohjattava lapsi ja perhe tarvittaessa lastensuojelun piiriin.

Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä tarvittavia palveluja ja tukitoimia. Jäljempänä säädettyin edellytyksin lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle tai ryhtyä muihin toimenpiteisiin lapsen hoidon ja huollon järjestämiseksi.

Tämä liittyy saman lain 1 §:ssä säädettyyn lain tarkoitukseen:

¹⁹ *Mahkonen* 2001, s. 995.

²⁰ *Gottberg* 2008.

²¹ *Gottberg* 2008, s. 322 ja 325.

Lain tarkoitus

Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.

Gottberg antaa esimerkin viimekätisestä vastuusta lapsen asumisjärjestelyistä: ”Alle 18-vuotiaan asumisesta *päättävät* viime kädessä *aina* aikuiset, sillä jos hänen omat valintansa osoittautuvat hänelle korostuneen vahingollisiksi, päätäntävalta siirtyy viranomaisille lastensuojelulaissa säädetyin tavoin”. Näin raja lapsen itsemääräämisoikeudelle tulee viimeistään silloin, kun huostaanoton tunnusmerkistö täyttyy. *Gottberg* toteaaakin, että ”[l]aajankaan itsemääräämisoikeuden omaavalla lapsella *ei ole oikeutta päättää omasta lapsensuojelun tarpeestaan*”.²² Lapsen osallisuus ratkaisuihin, jotka koskevat hänen henkilökohtaisia asioitaan, on periaatteena tärkeä ja tunnustettu. Tästä huolimatta *Gottberg* painottaa lapsen edun ensisijaisuutta: ”[a]laikäisyyden ja vajaavaltaisuuden ytimenä lienee pidettävä juuri sitä, että vaikeissa tilanteissa vastuu on jollakin muulla kuin lapsella”.²³ Tässä on liittymäkohta lakiin nuoresta työntekijästä. Lain 3 §:n 1 momentissa on huoltajalle annettu oikeus purkaa nuoren tekemä työsopimus:

Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista tämän kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.²⁴

Lain esitöissä on todettu, että aikaisemman lain (L nuorten työntekijöiden suojelusta 669/1967) ”kiellot eivät vastaa oppivelvollisuusikäisten nuorten halua tehdä ansiotyötä koulun ohella”. Samoin katsottiin, että ”nuorten vähäisessä määrin tapahtuvaa työssäkäyntiä tai sen kieltämistä ei pidetä niinkään työsuojelullisena asiana, vaan pikemminkin sen katsotaan kuuluvan perhe- tai lastensuojelupolitiikan piiriin”.²⁵ Suomessa on siis säädetty erillinen laki, joka koskee vain nuoria työntekijöitä. Ruotsissa sen sijaan on päädytty toisenlaiseen ratkaisuun ja alaikäisten työnteosta säädetään osana kaikkia koskevaa työsuojelulainsäädäntöä (Arbetsmiljölagen, AML 1977:1160, kap. 5 – Minderåriga).

Kuten edellä käy ilmi, alaikäiseen liittyvissä tilanteissa on iällä suuri merkitys oikeudellisessa arvioinnissa. Monet kohtuus- ja sovittelunäkökulmat liittyvät siihen, millaiseksi alaikäisen kehitystaso arvioidaan. Erityisen merkityksellistä iän ja kehityksen vaikutukset ovat arvioitaessa nuoria työntekijöitä. Katson kuitenkin tarpeelliseksi tarkastella

²² *Gottberg* 2008, s. 327 ja 331.

²³ *Gottberg* 2008, s. 333.

²⁴ Ruotsissa sama on ilmaistu muodossa: ”Barnet eller vårdnadshavaren får säga upp avtalet med omedelbar verkan, om det behövs med hänsyn till barnets hälsa, utveckling eller skolgång. --- (FB 6 kap. 12 §, andra stycket).

²⁵ *HE 92/1993 vp*, s. 3.

aluksi lapsen iän merkitystä muissa tilanteissa, joissa alaikäisellä on mahdollisuus sitoutua oikeustoimiin. Tämä katsaus antaa laajempaa näkemystä siitä, miten muun muassa oikeuskäytännössä arvioidaan alaikäisen kypsyyttä toimia itsenäisesti.

2.2 Alaikäisyyden merkitys oikeustoimissa

2.2.1 Yleistä

Suomalaisessa sopimusoikeudessa on perinteisesti katsottu vajaavaltaiset sellaiseksi ryhmäksi, ”jonka kykyä pätevien oikeustoimien tekemiseen on rajoitettu”. Aikaisemmin raja oli jyrkkä: ellei kelpoisuutta ollut, ei sitovaa oikeustointa eikä siihen liittyvää vastuuta syntynyt. Nykyisin sopimusoikeudessa tämän rajan merkitys on lieventynyt. Kuten *Mika Hemmo* toteaa, alaikäisen kokemattomuus tulee otetuksi huomioon ”monien joustavien tunnusmerkkien (pätemättömyysperusteiden, sovittelusäännösten ja osin myös tulkintasääntöjen) soveltamisessa.”²⁶

Markku Helin kirjoitti vuonna 1991 kattavan artikkelin alaikäisten oikeustoimista.²⁷ Tämä artikkeli on julkaistu ennen vuoden 1999 lakia holhoustoimesta, mutta siinä on otettu huomioon ne muutokset, joita vuoden 1983 lain uudistuksessa (368/83) tehtiin alaikäisen oikeustoimikelpoisuuteen. *Helin* oli jäsenenä vuoden 1989 holhouslakitoimikunnassa, ja hänen artikkelinsa myötäilee toimikunnan kannanottoja.²⁸ Vuonna 1983 uudistetut lainkohdat siirtyivät nykyiseen lakiin holhoustoimesta ajatuksellisesti muuttumattomina.

Helin käy läpi kirjoituksessaan alaikäisten tekemiä oikeustoimia, joista nykyisessä HolhTL:ssä on säädetty vajaavaltaisen asemaa käsittelevässä neljännessä luvussa. Hän toteaa aluksi, että normeista heijastuva kuva ei vastaa yhteiskunnan todellisuutta. Nuorten maailma on hänen mukaansa kaupallistunut ja kulutuksella on merkittävä osuus nuorten jokapäiväisessä elämässä.²⁹ Tästä kirjoituksesta on kulunut 25 vuotta, mutta mikään ei liene muuttunut tässä suhteessa. Nuoret tekevät edelleen runsaasti oikeustoimia, ja heillä on käytössään ns. omaa rahaa, vaikka työllisyystilanne on heikentynyt 1990-luvun vaihteen tilanteesta. *Helinin* kirjoitusta voi siten pitää edelleen ajankohtai-

²⁶ *Hemmo* 2003, s. 332.

²⁷ *Helin* 1991.

²⁸ *KM* 1989:50.

²⁹ *Helin* 1991, s. 13.

sena esityksenä aiheesta.³⁰ Myös *Hemmo* painottaa kirjassaan vuodelta 2003 sitä, että alaikäisen ”rajoitetun oikeustoimikelpoisuuden reaalin merkitys on viime aikoina lisääntynyt”. Kynnys sille, mitä pidetään tavanomaisena ja merkitykseltään vähäisenä oikeustoimena on laskenut, ja nuorten työssäkäynnin yleistymisen on kasvattanut heidän käytössään olevia työansioita.³¹

Oikeudellisesti alaikäisen oikeustoimikelpoisuus on poikkeus, ja oikeustoimikelvottomuuden syrjäyttää ainoastaan laissa annettu erityinen sitovuusperuste.³² Holhoustoimilain 4 luvun 1 §:n ensimmäisessä momentissa todetaan:

Vajaavaltaisella ei ole oikeutta itse vallita omaisuuttaan eikä tehdä sopimuksia tai muita oikeustoimia, jollei laissa toisin säädetä.

Tavanomaiset alaikäisten oikeustoimet kohdistuvat kulutushyödykkeiden hankintaan. Oikeuskirjallisuudessa onkin tarkasteltu kuluttajavalituslautakunnan (KVL) ja kuluttajariitalautakunnan (KRIL)³³ käytäntöjä, kun on haluttu hahmottaa alaikäisten tekemien oikeustoimien sitovuutta. *Helin* toteaa taloudellisten intressien olevan usein niin vähäisiä, että oikeustoimia koskevat riidat harvoin päätyvät tuomioistuimiin.³⁴ Kuluttajavalitus- ja kuluttajariitalautakunnissa on kuitenkin jonkin verran annettu suosituksia siitä, minkälaisia oikeustoimia alaikäiset voivat yksinään tehdä.³⁵

Ruotsissa edunvalvontaa koskevat säännökset on sisällytetty vanhempainkaareen (Föräldräbalk, FB, 1949:381). Tämä laki sisältää lainsäädännön, joka Suomessa on hajautettu muun muassa lastensuojelulakiin isyyslakiin (11/2015), lakiin lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen täytäntöönpanosta sekä lakiin holhoustoimesta. Ruotsin vanhempainkaareessa on oma lukunsa alaikäisen vajaavaltaisuudesta (9 kap. Om underårigs omyndighet). Lisäksi muun muassa työsopimuksen teosta ja elinkeinonharjoittamisesta löytyy säädöksiä myös muista luvuista. Vanhempainkaareen sisältyvät alaikäisen vajaavaltaisuutta koskevat säännökset vastaavat suurelta osin Suomen HolhTL:n säädöksiä. Kuitenkin 9 kap. 2 a § (1977/658) on sellainen, josta vastaavaa säädöstä ei ole HolhTL:ssä. Kyseisessä pykälässä säädetään tilanteesta, jossa alaikäinen

³⁰ Ks. myös *Välämäki* 2013, s. 58. Myös *Tornberg – Kuuliala* 2015 ovat käyttäneet pohjana *Helinin* kyseistä artikkelia.

³¹ *Hemmo* 2003, s. 337. Myös *Hemmo* viittaa *Helinin* artikkeliin.

³² *Helin* 1991, s. 14.

³³ Laki kuluttajariitalautakunnasta (8/2007) tuli voimaan 1.3.2007. Kyseisellä lailla kumottiin kuluttajavalituslautakunnasta 20.1.1978 annettu laki (42/1978).

³⁴ *Helin* 1991, s. 14, *Välämäki* 2013, s. 12 ja 144–145 sekä *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 348–350.

³⁵ Oikeustoimen tavanomaisuutta ja vähäisyyttä on pohdittu ratkaisuisissa KRIL 21.01.2009, KRIL 21.07.2010, KRIL 13.07.2010, KRIL 19.07.2010, KRIL 07.11.2012 ja KRIL 14.03.2014.

asuu omassa taloudessaan ja jossa hänellä on mahdollisesti myös lapsi huollettavanaan.³⁶

Suomen holhustoimilaissa on nimenomainen säännös, joka antaa alaikäiselle mahdollisuuden tiettyntyyppisten oikeustoimien tekemiseen. Laissa holhustoimesta todetaan 4 luvun 24 §:n ensimmäisessä momentissa:

[v]ajaavaltainen voi tehdä oikeustoimia, jotka ovat olosuhteisiin nähden tavanomaisia ja merkitykseltään vähäisiä.

Helinin mukaan tämä säännös toi tärkeän periaatteellisen muutoksen Suomen holhousoikeuteen, sillä säännöksen myötä ”jokaiselle kuuluu luovuttamattomana oikeutena vähimmäiskelpoisuus oikeustointien tekemiseen”. Holhoojan nimenomainenkielto ei voi tehdä tällaista oikeustointia pätemättömäksi. Toisaalta muunlaisetkin oikeustoimet voivat lain mukaan tulla alaikäistä sitovaksi, mikäli edunvalvoja antaa oikeustoimeen suostumuksensa tai alaikäinen itse hyväksyy oikeustoimen täysi-ikäiseksi tultuaan.³⁷

Tästä on nykyisin maininta HolhTL:n 26 §:n 1 ja 2 momenteissa:

Oikeustoimi, jonka tekemiseen vajaavaltaisella ei ollut oikeutta, ei sido häntä, jollei hänen edunvalvojansa ole antanut siihen suostumustaan.

Vajaavaltaisen tekemä oikeustoimi tulee häntä sitovaksi, jos hänen edunvalvojansa tai hän itse täysivaltaiseksi tultuaan sen hyväksyy.

Hyväksymisille ei ole erityisiä muotovaatimuksia.³⁸ Siinä tilanteessa, jossa oikeustoimen osapuoli ei täysi-ikäiseksi tultuaan hyväksy ala-ikäisenä tekemäänsä oikeustointia, katsotaan oikeustoimi lähtökohtaisesti pätemättömäksi. Tällöin tuomioistuimen on otettava tämä oma-aloitteisesti huomioon.³⁹ Muotovaatimusten puute on aiheuttanut sen, että käytännössä ei aina ole osapuolten kesken ollut selvyyttä siitä, onko edunvalvoja antanut suostumuksensa alaikäisen tekemään oikeustoimeen. Joitakin tällaisia tapauksia onkin päätyntä kuluttajariitalautakunnan ratkaistaviksi.⁴⁰

Jos alaikäisten oikeustoimia koskevaa käytäntöä verrataan Ruotsin vanhempainkaareen, voidaan havaita, että siitä ei löydy HolhTL:n 24 §:ä vastaavaa säädöstä, jossa määritel-

³⁶ Alaikäinen voi tehdä sellaisia tavanomaisia oikeustoimia, jotka rajoittuvat taloudenhoitoon ja lapsen kasvatukseen. Oikeustoimet eivät sido alaikäistä, jos toinen osapuoli ymmärsi tai jätti huomioimatta säädetyrjan ylityksen. Mikäli alaikäinen käyttää väärin em. oikeuttaan, voi oikeus huoltajan hakemuksesta evätä tämän oikeuden. Oikeuden päätös voidaan kumota huoltajan tai alaikäisen hakemuksesta, jos olosuhteiden näytetään muuttuneen. HolhTL:n 6 §:n 2 momentissa todetaan vain, että mikäli huoltaja on alaikäinen lapsen syntyessä, huoltajasta tulee lapsen edunvalvoja 18 vuotta täytettyään.

³⁷ *Helin* 1991, s. 25–26 sekä *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 353. Ks. myös *Hemmo* 2003, s. 340.

³⁸ *Helin* 1991, s. 27, *Välimäki* 2013, s. 150–151 ja *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 354.

³⁹ *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 354, *Hemmo* 2003, s. 340.

⁴⁰ KVL 13.06.2001 ja KRIL 17.07.2007. Myös ratkaisussa HelHO 1990:8 on viitattu suostumuksen puutteeseen.

täisiin se, minkälaisia oikeustoimia alaikäiset voivat tehdä. Sen sijaan alaikäisen oikeudesta omiin työansioihin on Ruotsin vanhempainkaaren 9 kap. 3 §:ssä vastaavanlainen säännös kuin Suomen HolhTL:ssa. Erona kuitenkin on, että Ruotsin laissa on nimenomainen maininta 16 vuoden ikärajaista.⁴¹ Suomen laissa sen sijaan ei ole mitään mainintaa vastaavasta ikärajaista. Seuraavaksi käsittelemme lyhyesti sitä, miten Suomessa on säädetty alaikäisten mahdollisuudesta valita omia työansioitaan.

2.2.2 Työansioiden vallinta

Vajaavaltaisella on suoraan lain nojalla itsemääräämisoikeus tiettyihin tuloihin.⁴² Alaikäisen työtulojen vallintaa koskee HolhTL:n 25 §:n 1 momentti:

Vajaavaltaisella on oikeus määrätä siitä, minkä hän on vajaavaltaisuuden aikana omalla työllään ansainnut, ja siitä, minkä edunvalvoja on tämän lain 38 §:n mukaisesti antanut hänen vallittavakseen. Vajaavaltaisella on oikeus määrätä myös edellä mainitun omaisuuden tuotosta sekä siitä, mikä on tullut tällaisen omaisuuden sijaan.

Tällaiset omalla työllä ansaitut varat ovat vajaavaltaisen käytössä täysin vapaasti, eikä edunvalvoja ole näiden varojen käytöstä suorassa vastuussa. Edunvalvojan pitää kuitenkin seurata tällaisten varojen käyttöä. Mikäli hän toteaa, että päämies on yleisesti kykenemätön vallitsemaan omaisuuttaan etujensa mukaisesti, on hänen harkittava omaisuuden ottamista hoitoonsa. Jos kyse on ansiotulosta, edunvalvoja voi HolhTL:n 25 §: 2 momentin mukaan puuttua tällaiseen varallisuuteen vain hakemalla holhousviranomaiselta siihen suostumus. On kuitenkin huomattava, että pelkkä varojen käyttäminen epätarkoituksenmukaisella tavalla ei yksinään riitä perusteeksi varojen hoitoon ottamiselle. Tällaisessa tilanteessa vaaditaan, että vajaavaltaisen tärkeät edut voivat vaarantua tai että kyseessä on tilanne, jossa vajaavaltaiseen kohdistuu hyväksikäyttöä. Alaikäisten kannalta varojen hoitoon ottamista voidaan perustella myös huoltoon ja kasvatukseen liittyvillä syillä.⁴³ Näissä tilanteissa oikeustoimikelpoisuutta arvioidaan tarkastelemalla vajaavaltaisen tosiasiallista oikeustoimikelpoisuutta.⁴⁴ Hallituksen esityksessä korostetaan kuitenkin, että edes holhousviranomaisen luvalla ei voida siirtää koko palkkaa pois vajaavaltaisen vallinnasta.⁴⁵

⁴¹ FB 9 kap. 3 §, första stycket: Underårig åge själv råda över vad han genom eget arbete förärvat efter det han fyllt sexton år. Detsamma gäller avkastningen av sådan egendom och vad som trätt i egendomens ställe.

⁴² Tornberg – Kuuliala 2015, s. 350.

⁴³ HE 146/1998 vp, s. 40 ja 49–50 sekä Tornberg – Kuuliala 2015, s. 350–352.

⁴⁴ Tornberg – Kuuliala 2015, s. 351.

⁴⁵ HE 146/1998 vp, s. 40.

Alaikäiselle kuuluvan oikeuden vallita⁴⁶ työansioitaan katsotaan perinteisesti kuuluneen pohjoismaisen holhousoikeuden perusteisiin. Aikaisemmin oikeus oli vain 15 vuotta täyttäneillä alaikäisillä. Vuonna 1983 ikäraja kuitenkin poistettiin, ja työansioiden valintaoikeus ulotettiin koskemaan kaikkia vajaanvaltaisia.⁴⁷ *Helin* pohtii artikkelissaan sitä historiallista kehitystä, jonka voidaan katsoa muuttaneen olennaisesti työansioiden valintaoikeuden funktiota. Työansioilla oli suuri merkitys aikaisemmin, kun työnteko aloitettiin nuorella iällä ja samalla täysivaltaisuuden ikäraja oli korkeampi. Tällöin nuoren henkilön työansioilla oli olennainen merkitys hänen olosuhteissaan. Nykyään nuoret asuvat pidempään vanhempiensa luona ja saavat varsinaisen toimeentulonsa heiltä. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan vuonna 2005 ”15–19-vuotiaiden nuorten kulutus perustuu pääosin vielä vanhemmilta ja sukulaisilta saatuihin taskurahoihin”.⁴⁸ Vuonna 2015 on 15–19-vuotiaista 43 prosentilla pääasiallinen tulonlähde taskurahat.⁴⁹ Nuorten työansiot kertyvät usein lyhyemmistä työsuhteista, kuten esimerkiksi kesätöistä.⁵⁰ Vuoden 2005 nuorisobarometrin perusteella yläasteikäisistä viidennes tekee töitä koulun ohella.⁵¹ Vuonna 2000 tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että laman seurauksena työpaikkoja väheni yleisesti, mikä vaikutti myös lasten ja nuorten työnsaantimahdollisuuksiin. Lisäksi työnsaantivaikeuksia lisäsi työnantajien haluttomuus palkata alle 18-vuotiaita. Työaikasäännökset katsottiin yhdeksi syyksi tähän tilanteeseen.⁵²

Joka tapauksessa hallituksen esityksessä painotetaan sitä, että ”[v]ajaanvaltaiselle tulee muiden ihmisten tavoin sallia tietty kuluttamisen mahdollisuus”.⁵³ Tämä näkemys asettaa myös rajat sille, mitkä tulot katsotaan ansiotuloiksi. Ansiotulon käsitettä tulkitaan laajasti, ja sen on katsottu viittaavaan ”kaikkean itsenäiseen taloudelliseen toimintaan, johon liittyy henkilökohtaista työpanosta”. *Helin* katsoo myös, että koska työttömyyspäiväraha on ikään kuin ”palkan korviketta henkilölle, joka on työmarkkinoiden käytettävissä”, pitäisi ansiotulon käsite laajentaa kattamaan myös työttömyyspäivärahan. Toisaalta *Helin* esittää, että työkyvyttömyyden perusteella maksettavat eläkkeet eivät kuulu tämän pykälän piiriin. Hän perustelee tätä sillä, että mikäli ”näitä pidettäisiin työansioina, etäännyttäisiin kovin kauas aktiviteetin kannustamisen ja palkitsemisen ajatuksesta,

⁴⁶ Vallinnalla on katsottu tarkoitettavan omaisuuden luovuttamista (myynti, lahjoitus, vaihto) sekä panttausta, lainaamista, vuokraamista, tallettamista ja kuluttamista. *Rautiala* 1986, s. 147. Ks. myös *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 350.

⁴⁷ *Helin* 1991, s. 21 sekä *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 351.

⁴⁸ *Autio* 2005, s. 2.

⁴⁹ *Raijas* 2015, s. 142.

⁵⁰ *Helin* 1991, s. 21.

⁵¹ *Autio* 2005, s. 2.

⁵² *Kouvonen* 2000, s. 24.

⁵³ *HE 146/1998 vp*, s. 40.

joka on holhouslain (HolhL, 34/1898) 20.2 §:n taustalla”.⁵⁴ Nämä edellä esitetyt rajaukset näyttävät vakiintuneen oikeuskirjallisuudessa.⁵⁵

Olen edellä käsitellyt holhoustoimilain säädöksiä erityisesti oikeustoimen tekemisen kannalta. Vajaavaltaista pyritään suojelemaan vahingollisilta päätöksistä asettamalla ikärajoja ja edunvalvojan valvontavelvollisuutta. Viime kädessä edunvalvojan tehtävä on omalla päätöksellään estää alaikäistä tekemästä itselleen vahingollisia oikeustoimia. Jonkin verran on lainsäätäjät halunnut kuitenkin jättää alaikäiselle vapautta erityisesti työansoiden osalta. Tällä on haluttu mahdollistaa alaikäiselle tietynlaista harjoittelua tulevaisuutta varten. Lisäksi on katsottu tarpeelliseksi säilyttää tietty joustavuus kaupanteossa niin, että kauppiat voivat riskittä tehdä nuorten kanssa taloudellisesti vähäisiä oikeustoimia. Holhoustoimilakia ei kuitenkaan sovelleta suoraan sellaisiin oikeustoimiin, joista on olemassa omat erityislainsäädöksensä.⁵⁶ Laki nuorista työntekijöistä on tällainen erityislaki. Näin ollen edellä esitetyt huomiot voidaan käyttää vain tulkinnan apuna, kun tarkastellaan nuorten tekemiä työsopimuksia.

Tähän asti olen tarkastellut alaikäisyyttä horisontaalisesti ja selvittänyt sitä, miten eri oikeudenaloilla on otettu alaikäisyys ja ikärajat huomioon. Seuraavassa käsitelen alaikäisyyden merkitystä vielä vertikaalisesti ja luon katsauksen siihen, miten alaikäisyyteen on aiemmassa työlainsäädännössä suhtauduttu.

2.3 Alaikäisyyden merkitys työoikeudessa aikaisemman lainsäädännön aikana

Sipilä on tarkastellut työsopimuksen sopijapuolilta vaadittavia perusominaisuuksia kirjassaan vuodelta 1947. Työnantajapuolena sopimuksessa voi olla luonnollisen henkilön lisäksi myös oikeushenkilö. Merkitystä ei tässä kohden ole sillä, minkä laatuinen juridinen henkilö on. Ikäraja työsopimuksen tekemiselle oli kirjan julkaisemisen aikaan 18 vuotta. Tämä oli alempi ikäraja verrattuna silloisen lain mukaiseen täysi-ikäisyysrajaan, joka oli 21 vuotta. Tällaista oikeustoimikelpoisuuden yleistä laajennusta ei kuitenkaan ollut työnantajapuolella.

Sipilän mukaan sekä työntekijä- että työnantajapuolella on kuitenkin sellaisia erityisiä perusteita, joiden nojalla myös alaikäinen itse voi tehdä työsopimuksen. Tuolloisen

⁵⁴ *Helin* 1991, s. 21–22. HolhL 20.2 § vastaa nykyisen HolhTL:n 25 §:n 1 momenttia.

⁵⁵ *Välimäki* 2013, s. 146 ja *Mononen* 2005, s. 93.

⁵⁶ *Välimäki* 2013, s. 141.

vuoden 1922 työsopimuslain (TSL1922, 141/1922) perusteella 15 vuotta täyttänyt voi työntekijänä tehdä itse työsopimuksensa, mikäli hän ”elättää itsensä omalla työllään”. Tästä *Sipilä* tekee seuraavan johtopäätöksen: kun HolhL:n mukaan alaikäinen hallitsee omalla työllään ansaitsemaansa omaisuutta, seuraa tästä että alaikäinen saa työnantajakin ”itse tehdä työsopimuksen mainitun vallintansa rajoissa”. Lisäksi *Sipilän* mukaan alaikäinen voi tehdä työnantajana itse työsopimuksen myös muulla erityisellä perusteella. Esimerkkinä hän mainitsee tilanteen, jossa alaikäinen tekee työsopimuksen elinkeinonharjoittajana.⁵⁷ *Sipilä* perustelee vielä, että edellä mainittu oikeudellisen toimikelpoisuuden laajennus työhön sitoutumistilanteissa ”johtuu työsopimuksen asemasta yhteiskunnassa ja sen asettamista vaatimuksista”.⁵⁸

Tämä osin vanhentuneisiin säädöksiin pohjautuva näkemys on yksi harvoista oikeuskirjallisuudessa esiintyvistä tulkinnoista, jossa nimenomaan puhutaan hyväksyvästi alaikäisen mahdollisuudesta toimia työnantajana muuten kuin lain elinkeinon harjoittamisen oikeudesta (ElinkeinoL 122/1919) sallimissa rajoissa. Mutta *Sipiläkin* tuo esiin olennaisen rajauksen: tämä mahdollisuus toteutuu vain sen omaisuuden puitteissa, jota alaikäinen itse vallitsee. *Sipilä* ei kirjoita aiheesta tämän enempää, joten jää epäselväksi, miten hän hahmottaa tilanteeseen liittyvät käytännön ongelmat.

Olen tässä pääluvussa selvittänyt sitä, miten alaikäisyyteen suhtaudutaan erityisesti perheoikeudessa. Keskeisenä lakina tässä tarkastelussa oli laki holhoustoimesta. Lisäksi tarkastelin alaikäisyyden käsittelyä aikaisemman työlainsäädännön aikana. Nämä katsaukset antavat yleistä näkemystä siihen, mikä merkitys alaikäisyydellä on lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä. Jo tässä vaiheessa on syytä kiinnittää huomiota siihen, että pääpaino on yleisesti alaikäisen suojelemisessa. Alaikäisten vastuuta rajoitetaan ja edunvalvojalle asetetaan myös velvollisuus viime kädessä huolehtia siitä, että alaikäisen terveyttä ja kehitystä suojataan. Työtulojen vallinta on poikkeus tästä velvollisuudesta. Alaikäisen työtulojen vallintaan ei edunvalvoja voi puuttua ilman viranomaisen lupaa. Silloinkin lähtökohtana kuitenkin on, että edunvalvoja valvoo alaikäisen toimia, ainoastaan puuttumiskynnystä on korotettu.

Seuraavaksi tarkastelen yksityiskohtaisemmin alaikäisyyden merkitystä nimenomaan työsopimussuhteessa. Käsittelen ensimmäiseksi tilannetta, jossa alaikäinen on työsuhhteessa työntekijänä.

⁵⁷ *Sipilä* 1947, s. 75–76.

⁵⁸ *Sipilä* 1947, s. 77.

3 ALAIKÄINEN TYÖNTEKIJÄNÄ

3.1 Yleistä

3.1.1 Työntekijä-käsitteestä

Oikeuskirjallisuudessa työntekijä ja työnantaja määritellään työsuhteen osapuoliksi.⁵⁹ *Vuorio* esittää määritelmässään myös eräitä työntekijä-käsitteen alalajeja, kuten esimerkiksi toimihenkilöt.⁶⁰ *Sipilä* mainitsee erikseen nuoret henkilöt jaotellessaan vallitsevaa työoikeusjärjestelmää. Nuoret mainitaan tässä jaottelussa työaika-suojelun yhteydessä.⁶¹

Työsopimuslaissa ei ole suoraa määritelmää työntekijälle. *Kairisen* mukaan työntekijäpuolesta ei kuitenkaan tule epäselvyyttä, koska työsopimuslain (TSL 55/2001) 1 luvun 1 §:n ensimmäisen momentissa luetellut tunnusmerkit ovat tosiasiallisesti työntekijäpuolta määrittäviä kriteerejä⁶²:

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

Näiden tunnusmerkkien (sopimus työnteosta, työn tekeminen työnantajan lukuun, työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena) täyttyminen ratkaisee sen, miten työntekosuhde määräytyy oikeudellisesti. Hallituksen esityksessä on tarkemmin selvitetty jokaisen tunnusmerkin sisältöä.⁶³ Nuorten työntekijöiden osalta pätevät samat tunnusmerkit, mutta soveltamisalaa on heitä koskevan NuorL:n osalta täsmennetty koskemaan kaikkea sellaista työtä, ”johon sovelletaan työturvallisuuslakia”.⁶⁴

Murto huomioi väitöskirjassaan, että kun Suomessa ”työoikeutta ei ole systematisoitu työsopimuksen eikä myöskään työntekijän käsitteen avulla”, niin Ruotsissa tämä jäsenyys tehdään selvemmin käyttämällä hyväksi työntekijän käsitettä.⁶⁵ Ruotsin työlaki, lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), määrittelee soveltamisalueen lain 1 §:n ensimmäisessä momentissa nimenomaan työntekijän kautta:

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

⁵⁹ *Kairinen* 1979, s. 86 ja 188, *Vuorio* 1955, s. 179. Ks. myös *Sipilä* 1947, s. 13.

⁶⁰ *Vuorio* 1955, s. 179.

⁶¹ *Sipilä* 1938, s. 242.

⁶² *Kairinen* 2009, s. 99.

⁶³ *HE 157/2000 vp*, s. 55–57.

⁶⁴ *HE 92/1993 vp*, s. 16.

⁶⁵ *Murto* 2015, s. 23.

Sigeman – Sjödin toteaakin, että työntekijän käsitettä ei ole Ruotsin lainsäädännössä määritelty, vaan käsite oletetaan tunnetuksi. Lisäksi todetaan, että ”Det är också lätt att känna igen typiska arbetstagarförhållanden. Alla vanliga arbetare och tjänstemän i privat och offentlig tjänst har sålunda ställning av arbetstagar hos de företag eller offentliga rättssubjekt där de arbetar.”⁶⁶ Samalla tavalla asia vielä ilmaistaan nimenomaisesti AML:n osalta: ”Arbetsmiljölagens arbetstagarbegrepp är omfattande. Någon definition av begreppet ges inte i lagtexten. Om den som åtagit sig att utföra ett arbete är arbetstagar eller uppdragstagar/självständig företagare beror på omständigheterna.”⁶⁷

Ruotsissa on yritetty selvittää työntekijän käsitettä tutkimalla oikeuskäytäntöä tilanteista, joissa on ollut kyse epätavallisista työsuhteista. Tuomioistuimet pohjaavat kuitenkin tuomionsa yleensä tilanteen kokonaisarviointiin, joten tätä kauttakaan ei pystytä suoraan päättelemään sitä, miten työntekijän käsitteen voidaan katsoa määräytyvän.⁶⁸ *Adlercreutz – Mulder* on kuitenkin päätenyt esittämään oikeuskäytännön pohjalta seuraavat tekijät, joiden pohjalta voidaan määritellä työntekijäaseman muodostumista: 1) anställningsavtal, 2) personlig arbetsskyldighet, 3) för arbetsgivarens räkning, 4) arbetsgivarens ledning och kontroll, 5) ersättningen, 6) arbetets omfattning, 7) arbetets intensitet, 8) socialt kriterium, 9) organisatorisk tillhörighet, 10) F-skatt⁶⁹. Edes yrittäjäverokortti ei yksinään muodosta estettä sille, että jossain tilanteessa työnsuorittaja arvioidaan työntekijästatuksen mukaan. Kaikkia näitä edellä mainittuja kriteereitä tuleekin arvioida aina kokonaistilanteen mukaan.⁷⁰

Myös esimerkiksi Englannissa on koettu vaikeaksi löytää sopivaa määritelmää työntekijän käsitteelle, ja tähän on haettu apua oikeuskäytännöstä (common law). Työntekijää pyrittiin 1800-luvulla määrittelemään lähinnä työnjohdon käsitteen kautta. Yhteiskunnan kehittyessä kaivattiin kuitenkin laajempaa näkemystä työntekijä-käsitteestä ja päädyttiin käyttämään ns. integraatiotestiä.⁷¹ Nykyisin ei tämäkään tapa määritellä työntekijä ole enää riittävä. Muun muassa työtehtävien ulkoistaminen tekee mahdottomaksi määritellä työntekijää integroitumisen kautta. Tästä syystä on myös Englannin oikeus-

⁶⁶ *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 27.

⁶⁷ *Gullberg – Rundqvist* 2013, s. 51.

⁶⁸ *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 27.

⁶⁹ F-skatt on yrittäjille myönnettävä ennakoverokortti (www.skatteverket.se, 4.9.2016).

⁷⁰ *Adlercreutz - Mulder* 2013, s. 66–67.

⁷¹ Tämä määriteltiin tapauksessa *Stevenson Jordan and Harrison v MacDonald & Evans* vuodelta 1952 seuraavasti: ”... under a contract of service, a man is employed as part of the business and his work is done as an integral part of the business; whereas under a contract of services, his work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it.” *Pitt* 2011, s. 86–87.

käytännössä päädytty arvioimaan työntekijän käsitettä pääasiassa kokonaisarvioinnin kautta (multi-factor approach).⁷²

Euroopan unionissa työntekijän käsitettä on tarkasteltu pohdittaessa EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidun toisinnon (SEUT) 45 artiklassa kirjattua työntekijöiden oikeutta vapaaseen liikkuvuuteen. Artiklassa ei kuitenkaan määritellä työntekijää. Tällaisia määritelmiä ei ole aikaisemmissa perussopimuksissakaan. Määritelmää onkin jouduttu hakemaan Euroopan unionin tuomioistuimen (EUTI) ratkaisuksista. Ratkaisuissa on *Paanetojan* mukaan kuitenkin selvitetty vain sitä ”millaista tosiasiallista toimintaa työltä edellytetään, jotta sen suorittajaa voidaan pitää SEUT 45 artiklan mukaisena työntekijänä”.⁷³ Ratkaisussa *Lawrie-Blum C-66/85* on katsottu luodun yhteisöoikeudellinen työntekijä-käsite:

Perustamissopimuksen 48 artiklassa tarkoitetulla työntekijän käsitteellä on yhteisön oikeudessa oma sisältönsä. Tämä 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. Ala, jolla palveluja suoritetaan, ja työnantajan ja työntekijän välisen oikeudellisen suhteen luonne ovat perussopimuksen 48 artiklan soveltamisen kannalta merkityksettömiä.⁷⁴

Direktiivien osalta niitä kansallisesti täytäntöön pantaessa ja sovellettaessa noudatetaan jäsenvaltioiden omia määritelmiä työntekijöistä. Yllä esitelty EUTI:n määritelmä on siis voimassa vain silloin, kun tulkinnan kohteena on vapaan liikkuvuuden oikeus.⁷⁵

Yhteenvedona edeltävästä voidaan todeta, että lainsäätäjät ei yleisesti ole katsonut tarpeelliseksi määrittää työntekijän käsitettä lain tasolla. Erilaiset työntekijyyttä määrittelevät tekijät eivät pysty yksinään antamaan riittävää pohjaa käytännön tilanteiden tulkintaan. Siksi on laajasti katsottu vain tilanteen kokonaisarvioinnin antavan riittävän pohjan sen määrittelemiseen, onko kyseissä tilanteessa henkilö katsottava työntekijäksi. Kun työntekijän käsitteen määrittämisen yleiset edellytykset on näin käsitelty, siirryn seuraavaksi tarkastelemaan sitä, miten työntekijän alaikäisyys vaikuttaa työsuhteessa.

⁷² *Pitt* 2011, s. 87.

⁷³ *Paanetoja* 2015, s. 367–368.

⁷⁴ *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, Asia C-66/85, tuomio 3.7.1996, Oikeustapauskokoelma 1986, s. 2121: tuomion tiivistelmä, kohta 1, ensimmäinen kappale., s. 687.

⁷⁵ *Paanetoja* 2015, s. 369–371.

3.1.2 Alaikäisyys työlainsäädännössä

Suomalaisessa oikeuselämässä on jo varhain huomattu tarve suojella alaikäisiä työntekijöitä. Jopa ennen varsinaisia työväensuojelulakeja on annettu ”määräyksiä, joiden tarkoituksena on suojella alaikäisiä työntekijöitä työstä johtuvalta terveyden vahingolta”. Tällaisia säädöksiä on ollut jo vuoden 1720 Ammattikuntajärjestyksessä. Myös vuosien 1739 ja 1779 Hallijärjestyksissä on painotettu työnantajien velvollisuutta huolehtia lasten kouluopetuksesta. Monissa määräyksissä ja asetuksissa annettiin yksityiskohtaisia määräyksiä sekä työntekijän alaikärajoista että nuorten työntekijöiden enimmäistyöajoista. Lisäksi annettiin rajoituksia yötyön teettämisessä.⁷⁶

Ikämääritelmät olivat jo 1889 asettuneet sellaisiksi, että lapsiksi katsottiin alle 15-vuotiaat ja alle 18-vuotiaat luettiin nuoriksi henkilöiksi. Alle 12-vuotiaita ei saanut käyttää tehdastyöhön tai muuhun teolliseen toimeen. Myös käsiammatit olivat kiellettyjä alle 12-vuotiailta.⁷⁷ Näin ollen nämä ikärajat ovat olleet pitkään vakiintuneita Suomen työoikeudessa. Myös muualla maailmassa on 12 vuoden ikä ollut pitkään käytössä. Vuoden 1907 komitea oli verrannut ikärajoja eri maissa, ja suurimmassa osassa tutkittuja maita 12 vuotta oli ”alin luvallinen ikä” työntekoon.⁷⁸

Lakiehdotusta tehdessään vuoden 1907 komitea pohti ikärajojen asettamista terveystekijöiden lisäksi myös koulunkäynnin turvaamisen tarpeella. Yleisesti todettiin, että sekä maalla että kaupungissa 14-vuotiaat ovat jo saaneet peruskoulutuksen, joten 14 vuoden ikäraja katsottiin sopivaksi tulevassa lainsäädännössä. Tosin tietyissä tilanteissa mahdollisuus työntekoon annettiin jo 13-vuotiaalle. Tämä vaati kuitenkin tarkkoja perusteita, joita olivat muun muassa koulunkäynnin päättymisen, vanhempien pyyntö ja lääkärintodistus, joiden perusteella ammattientarkastaja saattoi tehdä lupapäätöksen. Ikärajoista päätettäessä komitea punnitsi korkeamman ikärajan haittoja ja hyötyjä ja perusteli ikärajan yhteyttä koulunkäynnin päättymisvaiheeseen. Komitea mietti sitä, onko tärkeämpää, ”että lapsi paikalla koulunkäynnin päätettyään voi saada hyödyllistä työtä, jolla hän voi elättää itseään tai auttaa kotinsa toimeentuloa, vaiko että lapsi lain kautta pakotetaan joksikin ajaksi toimeentuloon kaikkine siitä johtuvine vaaroineen.”⁷⁹

⁷⁶ *Työväensuojelulainsäädännön mietintö 1907*, s. 1–2, *Sipilä 1947*, s. 28–29.

⁷⁷ *Työväensuojelulainsäädännön mietintö 1907*, s. 103.

⁷⁸ *Työväensuojelulainsäädännön mietintö 1907*, s. 104–110.

⁷⁹ *Työväensuojelulainsäädännön mietintö 1907*, s. 112–113.

Vuonna 1917 annettiin teollisuustyöasetus, joka sisälsi säännöksiä myös lapsiin ja nuoriin kohdistuvasta suojelusta. Seuraavaksi lapsia ja nuoria koskevat suojelusäännökset kirjattiin vuoden 1929 lakiin lasten ja nuorten henkilöiden käyttämisestä ammattityöhön. Lisäksi säädöksiä oli myös kauppatyölaissa, joka oli säädetty 1919.⁸⁰

Suomessa ja monissa muissa maissa on siis jo pitkään säännelty tarkoin lasten ja nuorten mahdollisuutta työntekoon. Myös kansainvälisin sopimuksin on lasten ja nuorten työsuojelullisiin kysymyksiin puututtu suhteellisen varhain. Kansainvälinen työjärjestö ILO hyväksyi heti perustamisvuonaan 1919 lasten työsuojelua koskevan yleissopimuksen. Lisäksi ILO:n vuoden 1998 julistuksessa lapsityövoiman käytön kieltäminen nimettiin erikseen, kun määriteltiin järjestelmän perustavanlaatuisia periaatteita ja oikeuksia.⁸¹ Myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2012/C 326/02) 32 artiklassa on kielletty lapsityövoiman käyttö, ja siinä on asetettu myös erityiset vaatimukset nuorten työsuojelulle:

Lapsityövoiman käytön kieltö ja nuorten suojelu työssä

Lapsityövoiman käyttö on kielletty. Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä ei saa olla alempi kuin ikä, jolloin oppivelvollisuus päättyy, sanotun kuitenkin rajoittamatta nuorille suotuisampien sääntöjen soveltamista ja rajoitettuja poikkeuksia.

Työhön otetuille nuorille on annettava heidän ikänsä mukaiset työolot ja -ehdot ja heitä on suojeltava taloudelliselta hyväksikäytöltä ja työltä, joka saattaa vahingoittaa heidän turvallisuuttaan, terveyttään tai fyysistä, henkistä, moraalista tai sosiaalista kehitystään tai haitata heidän koulutustaan.

Euroopan unioni on antanut erikseen vielä direktiivin nuorten työntekijöiden suojelusta.⁸² Tässä direktiivissä edellytetään jäsenvaltioilta toimenpiteitä lasten työnteon kieltämiseksi. Direktiivissä lapsiksi katsotaan alle 15-vuotiaat ja nuoriksi alle 18-vuotiaat. Direktiivissä myös painotetaan oppivelvollisuuden suorittamista edellytyksenä nuoren ottamiselle vakituiseen työhön.⁸³ Suomi otti huomioon direktiiviluonnoksen siinä vaiheessa, kun lakia nuorista työntekijöistä laadittiin.⁸⁴

Ruotsissa ei ole Suomen tapaan laadittu omaa vain nuoria työntekijöitä koskevaa lakia. Ruotsissa on sen sijaan nuoria työntekijöitä koskeva lainsäädäntö sisällytetty työolosuh-

⁸⁰ *Sipilä* 1947, s. 32–33.

⁸¹ *Karapuu – Lavapuro* 2011, s. 674–675.

⁸² Neuvoston direktiivi 94/33/EY nuorten työntekijöiden suojelusta. EYVL N:o L 216, 20.8.1994, s. 12.

⁸³ *Nyström* 2011, s.337 ja *Rosin* 2014, s. 11.

⁸⁴ *HE 92/1993 vp*, s. 10. Ks. myös *Kairinen* 2009, s. 184.

teita koskevaan lakiin (arbetsmiljölag).⁸⁵ Ruotsin laissa AML 5 kap. Mindreåriga säännöksiä on huomattavasti vähemmän kuin Suomen NuorL:ssa. Luku sisältää vain viisi pykälää. Lain tasoisia säännöksiä on niukasti, sillä suurin osa sääntelystä on delegoitu alemmalle tasolle: ”Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om...”. Esimerkiksi kun NuorL:n 3 §:ssä on säädetty työsopimuksen tekemisestä ja huoltajan myötävaikutuksesta sopimusta tehtäessä, niin Ruotsissa samasta asiasta on säädetty alemmalla tasolla.⁸⁶ Laissa on kuitenkin nimenomaisesti säädetty ikärajoista. Säädöksiä sovelletaan alaikäisiin, joita ovat alle 18-vuotiaat. Lisäksi 2 §:n 1–4 kohdissa säädetään muista ikärajoista:

En minderårig får inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före den kalenderår då den minderåriga fyller sexton år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt.

Första stycket hindrar inte att en minderårig som fyllt tretton år anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om undantag från första stycket för anlitanande av en minderårig som inte har fyllt tretton år. Ett sådant undantag får endast avse mycket lätt arbete av sådant slag att speciella och betydande tillämpningsproblem skulle uppstå, om undantag inte gavs.

Ikärajat ovat suurin piirtein samat kuin Suomessa, mutta ne on kuitenkin määritelty eri tavalla.⁸⁷ Ruotsissa säädetään, että nuori voidaan ottaa töihin sinä kalenterivuonna, kun hän täyttää 16 vuotta. Suomen lain mukaan taas vaaditaan, että nuori on täyttänyt 15 vuotta. Toisaalta Suomessa poikkeuksellisesti voidaan nuori ottaa työhön sinä vuonna, kun hän täyttää 14 vuotta, Ruotsissa tämä raja on 13 vuotta. Käytännössä ei siis maiden välillä eroa juurikaan tule työhönottotilanteessa.

Ikärajojen lisäksi toinen suoraan Ruotsin lakiin kirjattu ehto nuorten työnteolle koskee työn turvallisuutta, josta on säännös AML 5 kap. 3 §:n ensimmäisessä kohdassa:

En minderårig får inte anlitas till eller utföra arbete på ett sätt som medför risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.

⁸⁵ ”Begreppet arbetsmiljö omfattar inte bara hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det handlar om en rad ytterligare saker: arbetsorganisation, kompetens, stress, psykosociala frågor m.m. Till arbetsmiljön räknas också inflytande, trygghetsfrågor, jämställdhetsfrågor, rehabilitering och arbetstidens förläggning.” *Lindvall* 2013, s. 13.

⁸⁶ *AFS 2012:3*, Vårdnadshavarens medgivande, 8 § 2: För att få anlita yngre och äldre barn att utföra arbete ska arbetsgivare försäkra sig om att vårdnadshavare har lämnat sitt medgivande.

⁸⁷ Ruotsissa on lisäksi nimitetty eri ikäryhmät seuraavasti: ”*Ungdom* = minderårig som fullgjort sin skolplikt och som fyller minst 16 år under innevarande kalenderår, *äldre barn* = minderårig som fyllt 13 år och inte är ungdom, *yngre barn* = minderårig som inte har fyllt 13 år. *AFS 2012:3*, 3 § Definitioner.

Vastaava kohta NuorL:ssa on 3 luvun 9 §:n työnantajalle säädetty yleinen huolenpito-velvollisuus, jota käsittelem tarkemmin luvussa 3.3. Ruotsissa alaikäisten työsuojelusta on ollut säädöksiä jo 1800-luvun lopulta.⁸⁸ Nykyisin vastaavanlaisilla säädöksillä ei ole katsottu olevan niin suurta merkitystä kuin aikaisemmin, mutta sääntelyn tarkoituksensa on edelleen suojata nuoria sellaiselta toiminnalta, joka voi haitata heidän terveyttään ja kehitystään.⁸⁹

Lapset ja nuoret on kansainvälisesti siis katsottu sellaiseksi ryhmäksi, joiden suojelusta työnteossa on tarpeen säätää erikseen. Edellä olen selvittänyt, miten Suomessa on Ruotsista poikkeavasti säädetty erityinen laki niihin tilanteisiin, joissa työntekijänä on alaikäinen. Seuraavassa käyn yksityiskohtaisemmin läpi tätä lakia nuorista työntekijöistä. Tässä laissa on otettu huomioon nimenomaisesti ne erityistilanteet, joissa merkitystä on sillä, että työntekijänä on alaikäinen.

3.2 Laki nuorista työntekijöistä

3.2.1 Yleistä

Nuorten työntekoa koskevia säädöksiä varten on säädetty erityislaki nuorista työntekijöistä. Työsopimuslain 1 luvun 6 §:n ensimmäisessä momentissa on lakiviittaus, jolla työsopimuksen tekemistä koskeva sääntely on siirretty tähän erityislakiin:

Vajaavaltaisen työsopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Laki nuorista työntekijöistä säädettiin, kun koettiin tarvetta ajanmukaistaa nuoria työntekijöitä koskevat säännökset. Aikaisemmassa laissa nuorten työntekijäin suojelusta (669/1967) pääperiaatteet olivat samoja, mutta uudistuksella haluttiin mahdollistaa koulun ja työn yhdistäminen entistä paremmin. Erityisesti uudistusten tarkoitus oli parantaa oppivelvollisuusikäisten mahdollisuuksia työskennellä rajoitetusti myös kouluaikana. Lain uutena tavoitteena oli antaa nuorille mahdollisuus ”saada kokemusta tavallisesta työssäolosta, jossa myös nuoreen noudatetaan työelämän pelisääntöjä”. Samalla pyrittiin lähentämään koulua ja työelämää, jolloin laki paremmin vastaisi ”oppivelvollisuusikäisten nuorten halua tehdä ansiotyötä koulun ohella”. Sallivammalla lainsäädännöllä

⁸⁸ Förordning om minderårigas användande i fabriksarbete och hantverk vuodelta 1881 oli ensimmäinen työaikalaki Ruotsissa. *Ieskog* 2013, s. 854. Ks. myös *Gullberg – Rundqvist* 2013, s. 196.

⁸⁹ *Gullberg – Rundqvist* 2013, s. 196.

”työtä tekevät nuoret saataisiin paremmin lain tarjoaman suojan ja virallisen valvonnan piiriin”. Samalla kuitenkin haluttiin rajoittaa nuorten työntekomahdollisuuksia siten, että koulunkäynnin ensisijaisuus olisi kaikille osapuolille selvää.⁹⁰

Laki nuorista työntekijöistä sisältää vain ne säännökset, joilla on haluttu joko poiketa säännöksistä, joita noudatetaan yleisesti tai korostaa tiettyä asiaa nuorten kannalta. Näin lakiin ei ole otettu sellaisia säännöksiä, joiden soveltamisessa ei ole eroja nuorten ja muiden työntekijöiden välillä. Edeltävän lain nimessä ollut nimenomainen maininta suojelusta antaa selvemmän käsityksen siitä, mihin tarkoitukseen laki on luotu. Tämän aikaisemman lain esitöissä todetaankin, että ”lähinnä täysi-ikäisten työntekijäin suojelua koskevasta kehityksestä on ollut seurauksena, että nuorten työntekijäin suojelusäännösten puutteet ovat entisestään korostuneet”.⁹¹ Nykyisen lain sisällön katsottiin kuitenkin käsittävän ”laaja-alaisesti nuorten työntekoa ja työsuhdetta koskevia säännöksiä”, joten laille haluttiin antaa kattavampi nimi.⁹²

Lain sisältö on kuitenkin edelleen keskittynyt suojelullisiin näkökohtiin, lähinnä niissä oleviin eroihin suhteessa yleiseen työ sääntelyyn. Tämän voi havaita lain sisäisestä otsikoinnista: yleiset säännökset (soveltamisala, työhön ottaminen, työsopimus), työaika (säännöllinen työaika, ylityö ja hätätyö, enimmäistyöaika, työajan sijoittelu, lepoajat), työn turvallisuus ja terveellisyys (työn turvallisuus ja terveellisyys, opetus ja ohjaus, terveystarkastus) ja erinäiset säännökset (selvitys työhön otettavan iästä, luettelo nuorista työntekijöistä, työneuvoston lausunto, poikkeusluvut, nähtävänäpito, valvonta, rangaistussäännökset, tarkemmat säännökset ja määräykset).

Seuraavaksi käyn läpi yksityiskohtaisemmin NuorL:n soveltamiseen liittyviä näkökohtia. Erityisesti ikärajoihin liittyvät valinnat ovat mielestäni merkittäviä. Varsinkin silloin, kun valmistellaan lainsäädäntöuudistuksia, joilla on merkitystä nuorten asemaan ja velvollisuuksiin, on hyvä tietää niistä perusteista, jotka ovat olleet pohjana nykyiselle lainsäädännölle.

3.2.2 Lain soveltaminen

Lain soveltamisalasta säädetään NuorL:n 1 §:ssä, jossa samalla määritellään nuoren työntekijän käsite. Toinen momentti säätää työn turvallisuutta ja terveellisyyttä käsitte-

⁹⁰ HE 92/1993 vp, s. 1 ja 14.

⁹¹ HE 71/1967 vp, s. 1.

⁹² HE 92/1993 vp, s. 14.

levän kolmannen luvun soveltamisalan. Kolmas momentti (746/2002) antaa oikeusohjeen niihin tilanteisiin, joista tässä laissa ei ole säädöksiä:

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) tekee työ- tai virkasuhteessa.

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin nuoren työntekijän tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002).

Jollei tässä laissa toisin säädetä, nuoren työntekijän tekemään työhön sovelletaan, mitä siitä työstä muutoin säädetään.

Lain soveltamissäännössä puhutaan yksiselitteisesti työntekijästä eli henkilöstä, joka tekee työtä. Tätä soveltamissäännöstä on vaikea lähteä analogian keinoin laajentamaan koskemaan nuorta työnantajaa sillä tavalla kuin vammaislainsäädännön loppuraportissa on esitetty.⁹³ Tällaista pohdintaa lain soveltamisen laajentamisesta työnantajuuteen ei ole nykyisen eikä edeltävän lain esitöissä.⁹⁴ Myös NuorL:n 3 §:n 1 momentissa (57/2001) puhutaan nimenomaan vain työntekijästä:

Työsopimus

Viisitoista vuotta täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Sekä lakitekstin että lain esitöiden perusteella on selvää, että laki koskee nuorta työntekijänä. Lain tarkoituksena on säädellä työelämää siten, että alaikäisten kehitys ja koulunkäynnin ensisijaisuus turvataan. Koulunkäynnin tärkeys näkyy nimenomaisesti siinä, että lakiin otettu alaikäraja 15 vuotta oli alun perin kytketty oppivelvollisuuden päättyemisikään. Seuraavassa luvussa esitän katsauksen siitä vaikutuksesta, joka oppivelvollisuuden suorittamisella on ollut nuorten työnteosta säädettäessä.

3.2.3 Oppivelvollisuusiän vaikutus lakiin

Lakiin valittu 15 vuoden ikä perustuu vanhaan oppivelvollisuusikään. NuorL:a edeltävää lakia säädettäessä haluttiin löytää ikäraja, joka olisi mahdollisimman lähellä oppivelvollisuuden päättymisikää ja samalla vastaisi kansainvälisten säännösten asettamia rajoja. Silloisessa kansakoululaissa (247/1957) oli säädetty, että oppivelvollisuus päät-

⁹³ *STM 2015:21*, s. 117.

⁹⁴ Neuvoston direktiivissä 94/33/EY nuorten työntekijöiden suojelusta, sen 2 artiklan soveltamisalasäännöksen 1. kohta kuuluu: ”Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin alle kahdeksantoistavuotiaisiin henkilöihin, joiden työsopimus tai työsuhde on määritelty jossakin jäsenvaltiossa voimassa olevassa lainsäädännössä ja/tai sisältyy jonkin jäsenvaltion lainsäädäntöön”. Sana työntekijä sisältyy kuitenkin direktiiviin nimeen.

tyy ”jollei oppivelvollisuutta ole sitä ennen täytetty, kevätlukukauden lopussa sinä kalenterivuonna, jonka kuluessa lapsi täyttää 16 vuotta”. Ne nuoret, jotka täyttivät 16 vuotta vasta kevätlukukauden päättymisen jälkeen, olisivat joutuneet odottamaan työn teon aloittamista syntymäpäiväänsä saakka. Tästä syystä päätettiin, että ”työhön saataisiin ottaa oppivelvollisuutensa suorittanut henkilö, joka on täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana täyttää 15 vuotta”. Samalla todettiin, että ”[o]ppivelvollisuuden suorittamista koskeva ehto olisi ensisijainen siten, että oppivelvollisuuden lisääntyessä ja koulunkäyntiajan pidentyessä tilaisuus työelämän palvelukseen tulemiseen siirtyy”.⁹⁵

Tämä ajatus oppivelvollisuus iän ensisijaisuudesta ei seurannut kuitenkaan enää nykyiseen lakiin nuorista työntekijöistä, vaan hallituksen esityksessä todetaan, että ”sekä 15 vuoden ikä että suoritettu oppivelvollisuus olisi tarkoituksenmukaista säilyttää ennallaan pysyvään työsuhteeseen pääsyn edellytyksenä”. NuorL:n 2 §:n 1 momentti kirjoitettiin muotoon:

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa.

Oppivelvollisuusikää on kuitenkin pidennetty peruskoululain (476/1983) säätämisen yhteydessä vuodella.⁹⁶ Tätä ei huomioitu NuorL:n hallituksen esityksessä, vaan siinä todettiin, että ”[y]leensä oppivelvollisuus päättyy sinä vuonna, jona nuori täyttää 16 vuotta”.⁹⁷ Nykyisen perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 1 momentin mukaan:

Suomessa vakinaisesti asuvat lapset ovat oppivelvollisia. Oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna, jona lapsi täyttää seitsemän vuotta. Oppivelvollisuus päättyy, kun perusopetuksen oppimäärä on suoritettu tai kun oppivelvollisuuden alkamisesta on kulunut 10 vuotta.

Tällä hetkellä oppivelvollisuus päättyy siis sen lukuvuoden lopussa, jona vuonna oppilas täyttää 17 vuotta. Oppivelvollisuuden päättymisikä ja täysi-ikäisyyden raja ovat lähestyneet toisiaan, ja on mahdollista, että jossain vaiheessa ne yhdenmukaistuvat täysin. NuorL:n esitöissä painotetaan, että ”[o]ppivelvollisten työnteon on aina oltava toissijaisista koulunkäyntiin nähden. Työnteko ei saa haitata koulua. Se ei myöskään yhdessä koulun kanssa saa muodostua nuorelle liian rasittavaksi. Sen vuoksi työnteon koulutyön aikana tulisi olla lähinnä tilapäistä tai harvoin toistuvaa”.⁹⁸

⁹⁵ HE 71/1967 vp, s. 3.

⁹⁶ HE 30/1982 vp, s. 25.

⁹⁷ HE 92/1993 vp, s. 17.

⁹⁸ HE 92/1993 vp, s. 17.

Sääntely laissa nuorista työntekijöistä painottuu siis vahvasti siihen, että työnteko ei saa haitata koulunkäyntiä eikä aiheuttaa muutakaan haittaa nuoren kehitykselle. Tämä on yksi syy, miksi lakiin katsottiin tarpeelliseksi säätää huoltajalle oikeus purkaa nuoren pätevästikin tekemä työsopimus. Tätä oikeutta tarkastelen lyhyesti seuraavaksi.

3.2.4 Huoltajan oikeus purkaa työsopimus

Luvussa 2 tarkastelin edunvalvojan vastuuta valvoa nuorten tekemiä sopimuksia. Työoikeudessa alaikäisen edunvalvojalle on säädetty NuorL:n 3 §:n 2 momentissa erityinen työsopimuksen purkuoikeus, jonka tarkoituksena on turvata alaikäisen etu. Tämä oikeus huoltajalla on millä hetkellä tahansa. Vaikka huoltaja olisi antanut suostumuksensa työsopimuksen solmimiseen, voi hän milloin tahansa purkaa työsopimuksen, jos hän kokee sen tarpeelliseksi. Huoltajalla on yksinomainen oikeus arvioida tilanne, purkamiseen ei vaadita mitään objektiivista syytä.⁹⁹

Tämä huoltajan absoluuttinen oikeus varmistaa viimekädessä sen, että alaikäisen etu turvataan myös työelämässä. Kun tätä lainkohtaa tarkastelee yhdessä NuorL:n 3 §:n 1 momentin kanssa, käy selväksi, että nuorelle laissa annettu mahdollisuus työntekoon on hyvin vahvasti rajoitettu. Tämän lisäksi NuorL:ssa on säädetty työnantajalle useita velvollisuuksia, jotka vahvistavat nuorten suojelua työelämässä. Seuraavaksi tarkastelen näitä velvollisuuksia yksityiskohtaisemmin.

3.3 Työnantajan velvollisuudet nuorta työntekijää kohtaan

Laissa nuorista työntekijöistä on useita säännöksiä, joissa asetetaan velvoitteita nimenomaan työnantajalle suhteessa nuoreen työntekijään. NuorL:n 9 §:ssä asetetaan työnantajalle yleinen huolenpitovelvollisuus:¹⁰⁰

Työn turvallisuus ja terveys

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Sellaisiin töihin, jotka voivat aiheuttaa erityisen tapaturmavaaran tai terveyshaitan tai jotka voivat 1 momentissa mainitulla tavalla olla nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi, saa käyttää nuorta työntekijää vain asetuksessa säädettyin edellytyksin.

⁹⁹ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 89. Ks. myös Hietala – Kaivanto 2004, s. 56 ja Kairinen 2009, s. 185.

¹⁰⁰ Koskinen – Ullakonoja 2012, s.169. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2005, s. 391.

Vaikka nuorten tekemään työhön sovelletaan työturvallisuuslakia, lainsäätäjät on katsonut tarpeelliseksi säätää myös työturvallisuudesta erikseen nuoria koskevassa laissa. Hallituksen esityksessä tätä perustellaan nuorten suuremmalla suojelun tarpeella ”ikänsä liittyvien ominaisuuksien sekä vähäisemmän työkokemuksensa vuoksi”. Nuorten tekemää työtä on tarkasteltava suhteessa sekä hänen ruumiilliseen että henkiseen kehitykseensä. Työn henkisestä rasituksesta todetaan, että se olisi suhteutettava sekä nuoren ikään että kehitykseen. Hallituksen esityksessä painotetaan erityisesti, että ”[n]uorelle ei saisi asettaa kohtuuttoman suurta vastuuta työssä”. Tällainen vastuu voi esityksen mukaan liittyä ”yhtä hyvin taloudellisiin seikkoihin kuin turvallisuuteenkin”.¹⁰¹

Työnantajalle on annettu NuorL:n 10 §:ssä erityisiä velvollisuuksia myös ammattitaidottoman ja kokemattoman nuoren opetuksesta ja ohjauksesta.¹⁰²

Opetus ja ohjaus

Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

Tämä työnantajan velvollisuus opastaa ja ohjata on erityisen tärkeää nuorille, sillä heillä ei voi katsoa olevan ”kokemusta eikä tietoa työhön liittyvistä vaaroista”. Lisäksi työnantajan vastuulla on varmistua myös työnteon aikana siitä, että nuori on ymmärtänyt saamansa ohjeet ja menettelee niiden mukaisesti.¹⁰³

Työnantajan vastuuta on vielä korostettu säätämällä erityinen rangaistussäännös. Työturvallisuusrikos ja työaikarikos rangaistaan rikoslain 47 luvun (578/1995) 1 momentin (397/2012) ja 2 momentin mukaisesti. Tästä säädetään NuorL:n 18 §:n (687/1995) 1 ja 2 momenteissa. Kolmannessa momentissa säädetään erikseen rangaistuksesta työnantajalle, joka rikkoo nuorten työntekijöiden suojelusäännöksiä:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka muulla kuin 1 tai 2 momenteissa tarkoitetulla tavalla tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä, on tuomittava *nuorten työntekijöiden suojelusäännösten rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Hallituksen esityksessä todettiin nimenomaisesti, että NuorL:in ”ei ehdoteta sakkorangaistusta ankarampia rangaistuksia”.¹⁰⁴ Lain mukaan voidaan rangaista vain työnantajaa

¹⁰¹ HE 92/1993 vp, s. 21. Ks. myös Saarinen 2014, s. 336.

¹⁰² Koskinen – Ullakonoja 2012, s.169. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2005, s. 391–392.

¹⁰³ HE 92/1993 vp, s. 21. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 274.

¹⁰⁴ HE 92/1993 vp, s. 24.

tai tämän edustajaa. Sen sijaan edeltävässä laissa nuorten työntekijöiden suojelusta olutta mahdollisuutta tuomita holhooja sakkorangaistukseen ei enää otettu nykyiseen lakiin. Aikaisemman lain mukaan holhooja joutui vastuuseen, jos hän ko. lain vastaisesti oli tehnyt nuoren puolesta työsopimuksen tai oli sallinut 15 vuotta nuoremman säännösten vastaisen työnteon.

NuorL:n 14 §:n (859/1996) mukaan työneuvosto antaa lausuntoja lain soveltamisesta ja tulkinnasta. Työsuhteen osapuolet eivät kuitenkaan voi pyytää lausuntoa työneuvostolta.¹⁰⁵ Työneuvosto on ottanut kantaa työnantajan vastuuseen nuorten työntekijöiden kohdalla lausunnossaan 30.11.2006, joka koski työaikalain soveltamista ilmaisjakelulehtien ja mainosten jakelijoiden työhön. Eriävässä mielipiteessä nuoret työntekijät huomioitiin syynä tulkita työaikalain soveltamisalan poikkeamissäännöstä suppeasti:

TN 1419-06

Silloin kun on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) tarkoitettuna nuoren tekemästä työstä, on työnantajan kuitenkin varmistuttava siitä, että työaika sijoittuu lain edellyttämällä tavalla eikä se ylitä laissa säädettyjä enimmäismääriä. Työn on muutenkin täytettävä mainitussa laissa säädettyt työn turvallisuuden ja terveellisyyteen liittyvät vaatimukset. Vaikka työ jää työaikalain soveltamisalueen ulkopuolelle, työnantajan on noudatettava työntekijöistä annetun lain säännöksiä. Tämä voi johtaa siihen, että työnantajan tulee olla käytännössä selvillä työntekijäkohtaisesti muun muassa siitä, mihin kellonaikaan työtä tehdään ja oppivelvollisen työntekijän päivittäisen työajan pituudesta koulutyön aikana. s. 6–7.

Eriävä mielipide

--- Työaikalain työntekijäin suojelua koskevan tavoitteen huomioon ottaminen puoltaa tässä lausuntopyynnössä työaikalain soveltamisalaa koskevan poikkeussäännön suppeaa tulkintaa siitäkkin syystä, että X Oy:n jakelijoista suuri osa on nuoria työntekijöitä. s. 9.

Tapauksessa ei siis ollut kyse suoraan NuorL:n soveltamisesta koskevasta lausunnosta, mutta koska kyse oli nuoria laajasti työllistävästä alasta, asiaa tarkasteltiin myös tämän lain näkökulmasta.

Päätän alaikäisiä työntekijöitä koskevan tarkasteluni työntekijän vahingonkorvausvastuuseen, joka käytännössä lähestulkoon aina lankeaa työnantajalle. Työnantajalle on laissa säädetty paljon erilaisia vastuita, ja erityisesti vahingonkorvausvastuu on näistä keskeinen. Työnantajan vahingonkorvausvastuu on lisäksi säädetty poikkeuksellisen ankaraksi suhteessa työntekijään ja työntekijän aiheuttamiin vahinkoihin. Käyn seura-

¹⁰⁵ HE 92/1993 vp, s. 22. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004), työneuvostossa on edustettuina sekä työntekijä- että työnantajataho.

vaksi läpi yksityiskohtaisemmin työntekijän asemaa vahingonkorvausvastuussa. Työnantajan vahingonkorvausvastuuta käsittelemme puolestaan neljännen luvun yhteydessä.

3.4 Työntekijän vahingonkorvausvastuu

3.4.1 Työnantajalle aiheutettu vahinko

Työntekijän vastuusta aiheuttamastaan vahingosta on säädetty TSL:n 12 luvun 3 momentin pohjalta:

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Työntekijän suoraan työnantajalle työssään aiheuttamia vahinkoja ovat esimerkiksi koneauriot, mittahävikit ja virheellinen työsuoritus. Työnantajalle voi tulla myös välillisiä vahinkoja. *Tiitinen – Krögerin* mukaan tällainen välillinen vahinko voisi syntyä, kun työntekijä ilman laillista perustetta purkaa määräaikaisen sopimuksen sopimuskauden aikana, eikä työnantaja saa palkattua uutta työntekijää välittömästi.¹⁰⁶ Esimerkiksi vaikeammalle henkilölle voi aiheutua suuria käytännön ongelmia ja taloudellista menetystä, mikäli henkilökohtainen avustaja lopettaa työsuhteensa yllättäen työ sopimuslain vastaisesti.

Työntekijän vastuusta on säädetty työnantajan vastuusta poikkeavalla tavalla. Työsopimuslaissa on työntekijän vahingonkorvausvastuuta säädettäessä tehty viittaus vahingonkorvauslakiin. Vahingonkorvauslain (VahL 412/1974) 4 luvun 1 §:stä löytyvät perusteet vahingon korvaamiselle. Ensimmäisen momentin (13.12.1991) alkuosassa säädetään työntekijälle määrättävästä korvauksesta:

Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuotamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. ---

VahL:n 4 luvun 1 §:n 2 momentissa on erikseen säädetty tilanteesta, jossa työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallisesti:

Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

¹⁰⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 753 ja *Kairinen* 2009, s. 411–412.

Yhteistä työntekijän ja työnantajan vastuille on, että molemmilta edellytetään, että velvollisuuksien rikkominen on tuottamuksellista ja että siitä seuraa vahinkoa toiselle. Ero on työntekijältä vaadittava tuottamuksen aste. Mikäli työntekijän viaksi katsotaan vain lievä tuottamus, vapautuu hän kokonaan vahingonkorvausvelvollisuudesta. *Tiitinen – Kröger* esittävät huolimattomuudesta, että se jakautuu ”lievään, ’tavalliseen’ ja törkeään huolimattomuuteen”. Työntekijällä vahingonkorvausvelvollisuus perustuu joko tahallisuuteen tai siihen, että teko ”ilmentää lievää (vähäistä) suurempaa huolimattomuutta työntekijän suhtautumisessa velvoitteitaan kohtaan”. Työntekijällä täytyy siis olla ymmärrys siitä, että menettelystä voi seurata vahinkoa työnantajalle eikä tekoa voi pitää anteeksiannettavana.¹⁰⁷

Kun arvioidaan työntekijän menettelyä ja siihen liittyvää tuottamuksen astetta, voidaan huomioida erilaisia vastuun suuruuteen vaikuttavia tekijöitä. Arvioinnissa on huomioitava muun muassa se, miten vastuullinen asema työntekijällä on ja millaisia valtuuksia työnantaja on hänelle antanut. Huomioon on otettava myös ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joihin työnantaja on perustanut arvionsa työstä suoriutumiseen.¹⁰⁸

Myös työnantajan toiminta on arvioinnin kohteena. Erityisesti arvioinnin kohteena on se, minkälaiset edellytykset työnantaja on antanut työnteolle. Tässä arviointiapuna voivat olla työolosuhteiden selvittäminen, työhönopastuksen tehokkuuden arviointi sekä sen tutkiminen, miten selkeästi ja täydellisesti ohjeet ja määräykset on annettu työntekijän tietoon. Puutteet kaikissa edellä mainituissa voivat aiheuttaa sen, että työntekijän virheeseen johtanutta toimintaa arvioidaan lievemmin perustein. Lisäksi tästä voi seurata lieventävänä seikkana myös se, että työnantajan katsotaan nimenomaisesti myötävaikuttaneen vahingon syntyyn, jos hän ei ole huolehtinut omista velvollisuuksistaan näissä suhteissa.¹⁰⁹

Kun vahingon aiheuttaja on nuori työntekijä, on tarkasteltava erityisesti sitä, miten työnantaja on täyttänyt ne velvollisuutensa, jotka hänelle on erikseen asetettu NuorL:ssa ja joita käsiteltiin edellä luvussa 3.3. Tuottamuksen asteen arvioinnin lisäksi on otettava huomioon myös muita kriteereitä, jotka vaikuttavat työntekijän korvausvastuun suuruuteen. Lainsäädännössä on erikseen huomioitu perusteita, jotka vaikuttavat korvausvelvollisuuden kohtuullistamiseen. Näitä perusteita käsittelemme seuraavaksi.

¹⁰⁷ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 755. Ks. myös *Kairinen* 2009, s. 412. Molemmissa on annettu esimerkkejä vanhemmasta oikeuskäytännöstä.

¹⁰⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 755.

¹⁰⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 755.

3.4.2 Korvauksen kohtuullistaminen

Vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n 1 momentti on melko yksityiskohtainen. Lainsäätäjä on antanut tarkat kriteerit, joiden perustella työntekijän korvausvelvollisuuden kohtuullistamista on harkittava. Harkinnassa on otettava huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve ja muut olosuhteet.¹¹⁰ Kriteerit ovat melko kattavat, mutta oikeuskäytännön varaan jää se, miten näitä kriteereitä sovelletaan. Kriteereiden painotus voi olla täysin erilainen, jos kyse on ison yhtiön ja sen työntekijän välisestä korvaustilanteesta verrattuna tilanteeseen, jossa työnantajana on vaikeasti vammainen henkilö ja työntekijänä nuori ja kokematon henkilökohtainen avustaja. Lainkäyttötilanteissa tällaisten kriteerien soveltaminen voi olla haastavaa.

Tästä on hyvänä esimerkkinä tuore ratkaisu Helsingin hovioikeudesta, joka on vielä vailla lainvoimaa. Lain tulkinnan kannalta olisi suotavaa, että tästä tapauksesta saadaan korkeimman oikeuden ennakkopäätös, sillä alempien oikeuksien ratkaisut eroavat toisistaan melkoisesti. Tässä vaiheessa näyttää olevan epäselvyyttä siitä, miten suuria summia voidaan työntekijälle määrätä maksettavaksi vahingonkorvauksena työnantajalle. Alempien oikeuksien tuomioista ei tullut esille varsinaisia perusteltuja siitä, miten kyseisiin summiin oli päädytty. Tuon tässä esille muutamia kohtia ratkaisusta, mutta johdopäätöksiä tapauksesta voidaan tehdä vasta, kun päätös on lainvoimainen.¹¹¹

HelHO 2016:5

[Vantaan käräjäoikeudessa X oy:n vaatimus:]

Yhtiö on vaatinut, että A velvoitetaan maksamaan sille vahingonkorvausta 180.000 euroa korkoineen.

Perusteet

Vahingon määrä

Toimiessaan yhtiön työpäällikkönä A on aiheuttanut yhtiölle suoranaista vahinkoa kyseisen yksikön toiminta-alueella Y:n päiväkodin teknisessä peruskorjausurakassa 429.083,76 euroa ja Z:n terveysaseman peruskorjausurakassa 360.533,03 euroa. Huomioon ottaen 15 prosentin kate ja muut vahingot vahinko on yhteensä 1.355.913,98 euroa. Vaadittu vahingonkorvaus on todellisuudessa aiheutuneen vahingon määrään nähden kohtuullinen ottaen huomioon A:n tuottamuksen ja vahingon merkittävyyden.

Käräjäoikeus katsoo, että A:n edellä selvitettyt laiminlyönnit ja menettely osoittavat lievää suurempaa tuottamusta. Kaikki edellä lausutut vahingonkorvausvelvol-

¹¹⁰ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 754–755. Ks. myös *Kairinen* 2009, s. 411.

¹¹¹ Tapauksessa oli lähtökohtana A:n vahingonkorvauskanne työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

lisuuden puolesta ja vastaan esitetyt seikat huomioon ottaen käräjäoikeus katsoo kuitenkin, että kohtuullinen seuraus A:n menettelystä on ollut työsuhteen päättäminen. A:ta ei voida kohtuudella velvoittaa korvaamaan yhtiölle aiheutunutta vahinkoa tai osaakaan siitä.

Hovioikeus

Työntekijän tuottamuksen astetta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun ohella työntekijän asema työnantajan organisaatiossa, työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työstä suoriutumiseen sekä työnantajan luomat työnteon edellytykset. Jos työnantaja ei ole riittävällä tavalla huolehtinut omista velvollisuuksistaan, työnantajan katsotaan osaltaan myötävaikuttaneen vahingon syntyyn. Hovioikeus katsoo, että A:n asema työpäällikkönä on ollut vastuullinen ja itsenäinen. Hänen on täytynyt olla tietoinen laskennan virheistä ja puutteellisuuksista sekä siitä, että niistä aiheutuisi vahinkoa yhtiölle. Hän ei ole tästä huolimatta tuonut virheitä ja puutteellisuuksia työnantajansa tietoon. Näillä perusteilla hovioikeus katsoo, kuten käräjäoikeus, että A:n tekemät virheet ja laiminlyönnit osoittavat hänen menettelyssään lievää moitittavampaa tuottamusta. Asiassa ei kuitenkaan ole tullut ilmi seikkoja, joiden johdosta A:n menettelyä tulisi pitää tahallisenä. A on velvollinen korvaamaan yhtiölle aiheuttamastaan vahingosta kohtuulliseksi harkittavan määrän.

Edellä mainitut seikat huomioon ottaen hovioikeus harkitsee kohtuulliseksi vahingonkorvauksen määräksi 70.000 euroa, joka A on velvoitettava korvaamaan yhtiölle. Äänestys.

Eri mieltä olevan jäsenen lausunto

Totean, että tämänkaltaisissa työntekijän työsuhteen päättymisriidoissa alkupe räisenä vastaajana oleva työnantaja ei yleensä vaadi vastakanteella korvausta työntekijän aiheuttamasta vahingosta, vaan tyytyy työsuhteen päättämisperusteen olemassaolon toteamiseen. Tosin tavanomaista ei ole myöskään käräjäoikeuden ratkaisu, jossa on työnantajan vahingonkorvausoikeuden toteamisen jälkeen katsottu kohtuullisen seurauksen työntekijän menettelystä olevan vain työsuhteen päättäminen.

Asiaa kokonaisuudessaan harkitessani katson kohtuulliseksi ja oikeudenmukaiseksi lopputulokseksi sen, että A velvoitetaan suorittamaan yhtiölle vahingonkorvaukseksi 15.000 euroa [korkoineen].

Toivottavaa olisi ennakoitavuuden ja yhdenvertaisuuden kannalta, että oikeuskäytännössä päästäisiin mahdollisimman yhteneväiseen käytäntöön työntekijän vahingonkorvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja saataisiin aikaan jonkinlaiset perusteet vahingonkorvaussummien suuruutta määriteltäessä.¹¹²

Olen edellä käsitellyt vahingonkorvausoikeuteen liittyviä tilanteita, joissa vastuuta vahingosta ja sen korvaamisesta tarkastellaan vain työnantajan ja työntekijän keskinäises-

¹¹² Turun HO:ssa on ollut ratkaisu 15/486, jossa ratkaisut vahingonkorvauksen määrästä myös vaihtelivat eri asteissa. Kyseisessä tapauksessa bussinkuljettaja oli ajanut ojaan yrittäessään nostaa kännykkää lattialta ajon aikana. KäO:n antamassa ratkaisussa korvausta soviteltiin noin 30 %:lla ja työntekijän maksettavaksi tuli 25.000 euroa. HO katsoi kohtuulliseksi määräksi noin puolet aiheutuneen vahingon kokonaismäärästä ja tuomitsi maksettavaksi 18.000 euroa. Eri mieltä ollut HO:n jäsen katsoi kohtuulliseksi korvauksen määräksi 10.000 euroa. Tapaus on referoitu Edilexin uutissivustolla. (Katsottu 28.5.2016)

sä suhteessa. Jos työntekijä aiheuttaaakin työssään vahingon sivulliselle, on vastuusta säädetty erikseen. Tällöin työnantajalle syntyy seuraavassa luvussa tarkasteltava ns. isännänvastuu työntekijän tekemästä vahingosta.

3.4.3 Työntekijän vastuu kolmannelle osapuolelle

Työntekijä voi aiheuttaa vahinkoa työnantajan lisäksi kolmannelle osapuolelle. *Kairinen* taas on luetellut esimerkkejä vahinkoa kärsivistä kolmansista osapuolista. Näitä ovat työtoveri, asiakas ja sivullinen.¹¹³ Hallituksen esityksessä vahingonkorvausta koskevaksi lainsäädännöksi mainitaan, että mikäli työntekijä aiheuttaa työssään vahinkoa työtoverille, käsittää isännänvastuu myös tämän tilanteen.¹¹⁴ Vahingonkorvauslakia muutettaessa (1423/1991) jätettiin 4 luvun 1 §:n 1 momentista kuitenkin pois maininta ”työtoverilleen tai sivulliselle”. Alun perin kohta kuului: ”[v]ahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työtoverilleen tai sivulliselle”. Tätä muutosta perusteltiin sillä, että ”pykälässä ei ole tarpeen nimenomaisesti mainita, kenelle aiheutettuun vahinkoon sitä sovelletaan”, sillä pykälä koski yleisesti ”työntekijän työtoverilleen tai sivulliselle aiheuttaman vahingon korvaamista”. Samalla pykälään lisättiin uutena säännöksenä kolmas momentti, jossa todettiin, että ”työntekijän työnantajalle aiheuttaman vahingon korvaamisesta säädetään erikseen”.¹¹⁵ *Saarinen* tulkitsee hallituksen esitystä kuitenkin niin, että VahL:n 4 luvun 1 §:ä ”sovelletaan myös tilanteisiin, joissa työntekijä aiheuttaa vahinkoa työtoverilleen”.¹¹⁶

Toinen muutos, joka on aiheuttanut tulkinnanvaraisuutta vastuusta silloin, kun työntekijä aiheuttaa vahingon työtoverilleen tai muulle sopimussuhteessa työnantajaan olevalle henkilölle, tehtiin jo lakia valmisteltaessa. Lakivaliokunnan lausunnon perusteella soveltamisalan rajaamista koskevaa 1 luvun 1 §:ä muutettiin alkuperäisestä hallituksen esityksen muodosta. Valiokunta halusi, että siitä ”selvästi ilmenisi esityksen perusteluisa tarkoitettu soveltamisalan rajaaminen”. Valiokunta totesi, että jos ”halutaan, että korvausvastuu jollakin laissa säännellyllä alueella järjestetään vahingonkorvauslain mukaisesti, olisi tästä otettava säännös asianomaiseen erikoislakiin”. Valiokunta halusi vielä painottaa, että mikäli nimenomaista lainsäädäntöä ei ole, jää vahingonkorvauslain soveltaminen oikeuskäytännön varaan. Myös mikäli halutaan ”rajoittaa oikeutta sopia vahin-

¹¹³ *Kairinen* 2009, s. 414.

¹¹⁴ *HE 187/1973 vp*, s. 17.

¹¹⁵ *HE 151/1991 vp*, s. 5–6.

¹¹⁶ *Saarinen* 2014, s. 451.

gonkorvaamisesta, olisi tästäkin säädettävä jokaisessa tapauksessa erikseen”.¹¹⁷ Hallituksen esityksen mukainen alkuperäinen VahL:n 1 luvun 1 § oli kirjoitettu muotoon:

Vahingon korvaamiseen on sovellettava tämän lain säännöksiä, jollei muusta laista taikka sopimuksesta tai sopimussuhteissa noudatettavista säännöistä muuta johdu.

Lakivaliokunnan ehdotuksen mukainen 1 luvun 1 § tuli voimassa olevaan lakiin seuraavassa muodossa:

Vahingon korvaamiseen on sovellettava tämän lain säännöksiä. Tämä laki ei kuitenkaan koske, ellei tässä tai muussa laissa toisin säädetä, sopimukseen perustuva tai muussa laissa säädettyä korvausvastuuta.

Ståhlberg – Karhu toteaa, että ”[m]itään nimenomaista säännöstä ei ole siitä, että 3 luvussa tarkoitettu työnantajan vastuu syntyisi myös sitä kohtaan, johon työnantaja on sopimussuhteessa, koska VahL ei sitä koske”. Tästä seuraa *Ståhlberg – Karhun* mukaan se, että tältä osin VahL:a edeltänyt oikeustila on jäänyt voimaan. Tällä perusteella isännänvastuu kattaa myös vastuun ”puhtaasta varallisuusvahingosta ilman erityisiä edellytyksiä”.¹¹⁸

Tiitinen – Krögerin mukaan on jossain määrin ongelmallista se, missä suhteessa työntekijä vastaa vahingosta työnantajan sopimuskumppanille ja toisaalta työnantajalle. Koska työntekijällä ja työnantajan sopimuskumppanilla ei ole sopimussuhdetta, työntekijällä ei voi olla sopimukseen perustuvaa vastuuta. Tuollainen vastuu on vain työnantajalla.¹¹⁹

Hemmon mukaan työntekijän vastuu näissä tilanteissa ”määräytyy selvästi sopimuskumppanin vastuun perusteella”. Koska vastuu ei perustu ”samojen henkilötahojen sopimussuhteeseen”, ei VahL:n 1 luvun 1 § estä vahingon korvaamista VahL:n 5 luvun 1 §:ssä määritellyin perustein. *Hemmo* on kuitenkin havainnut, että KKO:n 1990-luvun ratkaisut ”kaventavat tämän vastuun hyvin kapeaksi, elleivät peräti sulje sitä kokonaan pois”.¹²⁰

Hemmon tutkimissa oikeustapauksissa ei ollut tullut esille sellaista tilannetta, jossa ratkaistaisiin työntekijän vastuusta työnantajaa kohtaan silloin, kun työntekijä on aiheuttanut vahingon työnantajan sopimuskumppanille. *Hemmo* pohtii monipuolisesti tällaisen avoimen oikeustilan merkitystä. Hän toteaa, että jos työntekijän ja työnantajan väliseen suhteeseen ulotettaisiin vastaava työntekijän vastuun poissulkeminen, joka näkyy

¹¹⁷ *LaVM 5/1972 vp*, s. 2

¹¹⁸ *Ståhlberg–Karhu* 2013, s. 215–216.

¹¹⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 759–760.

¹²⁰ *Hemmo* 1998, s. 123 – 130. Ks. myös *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 760–761.

KKO:n ratkaisuihin työntekijän suhteessa työnantajan sopimuskumppaniin, olisi sillä ”suurempi merkitys, koska työnantajan ainoa mahdollinen korvaustie estyisi”. Tällöin työntekijällä ei olisi minkäänlaista vastuuta vahingoista, jotka hän aiheuttaa työnantajan sopimuspuolelle. *Hemmo* päätyy siihen, että korkeimman oikeuden ratkaisuihin näkyvä työntekijän vastuun poissulkeminen perustuu traditioon, ”jonka mukaan sopimuksen oikeusvaikutukset rajoittuvat kahden osapuolen välille”. Vastuusuhteiden laajennukset perustuvat yleensä heikomman osapuolen suojaamiseen. Tällöin ei ole edellytyksiä siirtää työntekijälle työnantajan sopimusvastuuta osittainkaan.¹²¹

Käyn seuraavassa vielä lyhyesti läpi Ruotsin lainsäädännön vahingonkorvausperiaatteista työsuhteessa. Samalla tavalla kuin Suomessa vahingonkorvaustilanteissa ei ole erikseen arvioitu tilannetta silloin, kun kyseessä on nuori työntekijä.

3.4.4 Lyhyt vertailu Ruotsin lainsäädäntöön

Ruotsin lainsäädännössä periaatteet vahingonkorvauksesta työsuhteessa ovat hyvin samanlaisia kuin Suomessa. Lainsäätämistekniikka kuitenkin eroaa jonkin verran maiden välillä. En ole ottanut tähän osioon muita esimerkkejä Ruotsin lainsäädännöstä työsuhteeseen liittyvien vahinkovastuiden sääntelystä, sillä se vaatisi kokonaan oman tutkimuksensa. Työnantajan vahingonkorvausvastuusta on pääperiaate säädetty Ruotsin vahingonkorvauslain (*Skadeståndslag 1972:207*) 3 kap. 1 §:ssä, sen ensimmäisessä osassa seuraavasti:

Den som har arbetstagare i sin tjänst skall ersätta

personskada eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten,

ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och

skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan på sätt som anges i 2 kap. 3 § genom fel eller försummelse i tjänsten.

¹²¹ *Hemmo* 1998, s. 130–132. *Kairinen* on maininnut korkeimman oikeuden ratkaisun, jossa työnantaja ja työntekijä ovat olleet yhteisvastuussa kolmannelle aiheutetusta vahingosta. KKO 1997:34 (Ään.) ratkaisussa oli päädytty siihen, että työntekijät olivat siirtyneet työntekijöinä vahinkoa kärsineen osapuolen palvelukseen. Heidän vahingonkorvausvastuunsa perustui siihen, että he olivat rikkoneet velvollisuuttaan välttää ”kaikkea sellaista, joka olisi ristiriidassa heidän asemassaan olevilta työntekijöiltä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa ja omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalleen”. Esittelijän mietinnössä, jonka kaksi oikeusneuvoksista hyväksyi, katsottiin, että kyseiset henkilöt eivät olleet siirtyneet vahingon kärsineen palvelukseen. Näin ollen heillä ei ”ollut tähän yhtiöön nähden työsuopimuslakiin perustuvia velvollisuuksia” ja kanne heitä kohtaan olisi hylättävä. *Kairinen* 2009, s. 414–415. Mielestäni tässä ratkaisussa yhteisvastuu ei lopullisesti kuitenkaan ollut syntynyt saman työpaikan työnantajan ja työntekijöiden välille.

Työntekijän vastuusta on oma lukunsa ”Arbetstagares skadeståndsansvar” (4 kap.) samassa laissa. Luvussa on vain yksi ainoa pykälä:

För skada, som arbetstagare vållas genom fel eller försummelse i tjänsten, är han ansvarig endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.

Nämä esimerkit osoittavat vastuiden jakaantumisen samankaltaisuuden Ruotsin ja Suomen lainsäädännössä.

Olen edellä käsitellyt laajasti työsuhteista vahingonkorvausvastuuta. Työnantajan vastuu työntekijän työssään aiheuttamista vahingoista on erittäin laaja. Mikäli nuoren työntekijän työnantajana olisi alaikäinen, joutuisi kaksi suojeluperiaatetta vakavaan ristiriitaan. Toisaalta lainsäädännössä on omaksuttu vahva nuoren henkilön suojeluperiaate, joka näkyy erityisesti holhoustoimilain ja lain nuorista työntekijöistä säädöksissä. Toisaalta taas työhön liittyvässä lainsäädännössä on tuotu vahvasti esiin näkemys työntekijästä työsuhteen heikompana osapuolena. Työntekijän suojelutarpeen on katsottu vaativan sitä, että työnantajalle on säädetty laaja vastuu myös työntekijän työssään tekemistä vahingoista. Tällaista suojelun ristiriitaa ei ole käsitelty kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa, eikä siihen ole lainsäädännössä puututtu.

Olen tässä pääluvussa tarkastellut nuoren työntekijän asemaa työsuhteessa. Osittain nuoren asema on säädelty erityislaissa, osittain työntekijän alaikäisyyttä on tarkasteltava oikeuskäytännössä osana kokonaisarviointia. Jälkimmäinen tilanne tulee kyseeseen muun muassa, kun arvioidaan 3.4 luvussa käsiteltyä työntekijän vahingonkorvausvastuuta. Seuraavassa luvussa tarkastelen tilannetta, jossa työsuhteen osapuolena oleva työnantaja on alaikäinen. Kuten työntekijää tarkasteltaessa on tässäkin ensin katsottava työnantajuutta yleensä ja vasta sen jälkeen alaikäisen työnantajan asemaa erikseen.

4 ALAIKÄINEN TYÖNANTAJANA

4.1 Työnantaja-käsite

Työnantajaa ei ole käsitteenä määritelty työsopimuslaissa. Lain 1:1§:n 2 momentissa työnantaja esitellään vain työntekijän sopimuspuolena:

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

Myöskään tämän lain hallituksen esityksessä ei pohdittu varsinaista työnantajakäsitettä,¹²² eikä oikeuskirjallisuudessa ole erityisesti käsitelty työnantajan ominaisuuksia. Lähtökohtana on yleensä ollut työnantajatahon löytäminen erilaisissa ongelmatilanteissa. *Seppo Huhtala* toteaa väitöskirjassaan, että ”[t]yöoikeudellinen tutkimus on perinteisesti keskittynyt työntekijäpuolen analysointiin. Työnantajapuoleen ei ole kiinnitetty läheskään samanlaista huomiota.”¹²³ Esimerkiksi oikeuskirjallisuuden mukaan työnantaja yksinkertaisimmillaan selviää työsopimuksen allekirjoituksen perusteella.¹²⁴ *Kairinen* toteaa, että työoikeuden tutkimus on historiallisista syistä keskittynyt analysoimaan työntekijän asemaa. Tämä on johtanut siihen, että työnantaja on ollut asia, ”joka ikään kuin oletetaan tunnetuksi”. Työnantajaan kohdistuu kuitenkin suurin osa kaikista työoikeuden säännöksistä, esimerkiksi työsopimuslain velvoittavista momenteista jopa 80 prosenttia on tällaisia. Vastuiden lisäksi myös työnantajan oikeuksista on laissa useita säännöksiä. *Kairinen* toteaa, että ”[t]yönantaja on siis työoikeuden normien pääadressaatti”.¹²⁵ Myös uusimmassa työoikeuden tutkimuksessa todetaan edelleen sama ongelma. *Jari Murto* esittää väitöskirjassaan, että ”työnantaja ymmärretään usein liian yksinkertaisesti ja abstraktisti ikään kuin yksittäisenä henkilönä, eikä oteta huomioon, että tosiasiallisesti työnantajina toimivat yritykset, pääasiassa osakeyhtiöt”.¹²⁶

Myös Ruotsissa on pohdittu eroa fyysisen ja organisatorisen työnantajan välillä. *Adlercreutz – Mulderin* mukaan ”i många fall får man se termen arbetsgivare som en praktisk beteckning på en rad funktioner, som kan vara förenade i en person men ofta är fördelade genom organisatoriska och administrativa arrangemang, nödvändiga av praktiska skäl i stora företag.”¹²⁷ Varsinaisesti työnantaja on Ruotsissa määritelty Suomen tapaan työntekijän vastapuoleksi: ”arbetsgivaren är den som arbetstagaren ingått sitt anställningsavtal med”.¹²⁸ Ruotsin työtuomioistuin (Arbetsdomstolen) on vuonna 1984 määrittellyt työnantajan seuraavasti:

¹²² HE 157/2000 vp, s. 55.

¹²³ Huhtala 2002, s. 22.

¹²⁴ Kairinen 2009, s. 101 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 98.

¹²⁵ Kairinen 2004, s. 50–51.

¹²⁶ Murto 2015, s. 4–5.

¹²⁷ Adlercreutz – Mulder 2013, s. 265.

¹²⁸ Adlercreutz – Mulder 2013, s. 70–71.

Som arbetsgivare brukar inom arbetsrätten betecknas den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger. Arbetsgivaren är alltså det rättssubjekt som är arbetstagarens motpart i ett anställningsförhållande. Det råder inget tvivel om att antällningsskyddslagen i likhet med annan arbetsrätlig lagstiftning bygger på ett på detta sätt beskaffat arbetsgivarbegrepp. Det bör anmärkas att frågan om vem som är arbetsgivare i ett anställningsförhållande skall skiljas från hur långt arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter sträcker sig i skilda hänseenden. Från frågan om arbetsbegreppet skall också skiljas vem som har som uppgift att företräda arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna.¹²⁹

Suomen ja Ruotsin oikeustilanne on tältä osin samankaltainen. Työnantajan käsite ei ole näin tarkastellen kovinkaan tarkka, ja siltä puuttuu oma, itsenäinen määritelmänsä. Työnantaja-käsitteen kehitystä onkin tarkasteltava suhteessa työoikeuden historialliseen kehitykseen.

4.2 Työoikeuden kehitys

Työoikeus on muotoutunut Suomessa itsenäiseksi oikeudenalaksi toisen maailmansodan jälkeen. Oikeudenalan teoreettinen määrittelemine ja järjestelmän hahmotus perustuu olennaisesti *Sipilän* tutkimustyöhön. *Sipilän* teoreettista hahmotelmaa jatkoi *Jorma Vuorio*. Hän toi työoikeudelliseen tutkimukseen perussuhdeteoria-käsitteen, joka pohjautui *Sipilän* ajatukseen siitä, että työoikeudellinen perussuhde on työsuhde.¹³⁰ *Sipilä* antoi työoikeudelle yleisluonteisen määritelmän: ”[t]yöoikeus on niiden oikeussäännösten kokonaisuus, jotka tarkoittavat epäitsenäisen työn tekoon liittyviä ja sen päämäärien piiriin kuuluvia olosuhteita koskevaa järjestelyä”. *Sipilä* painottaa, että työoikeus ei ole työntekijän erikoisoikeutta, vaan työoikeus koskee myös työnantajaa. Työsuhteen kautta työnantajaan voi kohdistua sellaisiakin työhön liittyviä velvollisuuksia, joiden pohjana ei ole työntekijän intressiturva.¹³¹ *Sipilä* kuitenkin toteaa, että ”työntekijän asema määräytyy yleensä työsuhteen mukaan, samalla kun suhteen toisen osapuolen asemaa luonnehtii ensi sijassa jokin muu tunnusmerkki kuin se, että hän on työnantaja (esim. tietyn elinkeinonharjoittaminen)”.¹³² *Vuorion* pääasiallisena tutkimustehtävänä oli taas työoikeuden normijärjestelmän ongelmien selvittäminen.¹³³ Hänenkään tutkimuksessa ei

¹²⁹ Tapauksessa töiden vähyyden takia irtisanotulle yllälääkärille ei ollut tarjottu saman sairaanhoidollisen yksikön (landstinget) avoimna olevia yllälääkärin vakansseja. Tuomioistuin totesi: ”[d]et var landstinget i sin helhet som utgjorde läkarens arbetsgivare”.

¹³⁰ *Kairinen* 1979, s. 1–2.

¹³¹ *Sipilä* 1938, s. 86. Ks. myös *Sipilä* 1947, s. 4.

¹³² *Sipilä* 1947, s. 4.

¹³³ *Kairinen* 1979, s. 2, alaviite 5.

hahmoteta työnantajaa muutoin kuin työsuhteen kautta. Vuorio toteaakin ainoastaan, että työsuhteen osapuolia ovat työntekijä ja työnantaja.¹³⁴

Seuraava laajempi työoikeuden yleisiä oppeja koskeva tutkimus on *Kairisen* väitöskirja.¹³⁵ Myös tämän väitöskirjan tutkimuskohteena on perussuhdeteoria. Kun edelliset tutkimukset ovat käytännössä jättäneet työnantajakäsitteen pelkästään työsuhteen osapuolen maininnan varaan, pohtii *Kairinen* työnantajakäsitettä hieman laajemmin. Hänen mukaansa työnantajakäsitteen määrittelemisellä on tulkinallista merkitystä, koska käsitettä käytetään sekä työlainsäädännössä että muidenkin oikeudenalojen säännöksissä. Esimerkkeinä muusta lainsäädännöstä *Kairinen* mainitsee mm. vahingonkorvauslainsäädännön ja rikoslainsäädännön.¹³⁶ Työnantajavastuu kohdentuu eri tavalla siviili- ja rikosoikeudessa. Kanne siviilioikeudessa nostetaan ”yhtiötä vastaan siitä riippumatta, kuka yhtiön puolesta on tosiasiasa nämä päätökset tai toimet tehnyt taikka missä yksikössä, toimipisteessä tai vastaavassa lainvastaiseksi väitetty teko on tapahtunut”. Rikosoikeudessa taas lähtökohtaisesti vastuussa on luonnollinen henkilö, joten rikosvastuun kohdistumisesta työrikoksissa on säädetty rikoslain (RL 39/1889) 47 luvun (578/1995) 8 §:n (397/2012) 1–2 kohdissa.¹³⁷

Määritelmät

Tässä luvussa tarkoitetaan:

- 1) työnantajalla sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa;
- 2) *työnantajan edustajalla* työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä; --

Kairinen on sijoittanut työnantajakäsitteen pohdinnan tutkimuksensa loppuun lukuun *De studio continuando*, jossa hän esittelee ”avauksia jatkotutkimusten kysymyksenasetteluille ja ajatustavoille”. Samalla hän esittää toiveen, että hänen tutkimuksensa pohjalta työelämän ongelmat voidaan nähdä tarkoituksenmukaisemmalla tavalla, vapaana perinteisen perussuhdeteorian ajattelutavasta.¹³⁸ *Kairinen* ei katso riittäväksi sitä perussuhdeteorian mukaista näkemystä, että työntekijä ja työnantaja määritellään työsuhteen osapuoliksi. Hänen mukaansa kysymys on osa työoikeuden oikeussubjektioppia: ”Työoikeuden näkökulmasta tarkastellen näyttäisi olevan tarvetta vastata oikeussubjektiopil-

¹³⁴ Vuorio 1955, s.179. Ks. myös *Kairinen* 1979, s. 6.

¹³⁵ *Kairinen* 1979.

¹³⁶ *Kairinen* 1979, s. 6–7.

¹³⁷ *Murto* 2015, s. 79.

¹³⁸ *Kairinen* 1979, s. 274.

liseen kysymykseen siitä, ketkä ovat oikeus- ja oikeustoimikelpoisia subjekteja, hieman perinteistä siviililainopista poikkeavasti.” Oikeussubjektien hahmottamisella on *Kairi-sen* mukaan merkitystä monen lainsäädännön tulkinnassa. Työsuhteen syntymisen jälkeen ei hänen mukaansa ole yleensä ongelmana se, kuka on työntekijä. Sen sijaan ongelmia voi olla sen selvittämisessä, kuka tosiasiallisesti on työnantaja.¹³⁹

Kairinen esittää, että perussuhdeteorian mukaista työnantajakäsitteen määrittystä olisi täsmennettävä. Lähtökohdaksi määrittelylle hän esittää analyyttistä ja funktionaalista lähestymistapaa. Työnantajakäsite voisi olla nimi tai kielellinen ilmaus ”työnantajan oikeusasemalle sen eri funktioineen”. Työnantajuus voisi kattaa ”työnantajan oikeusaseman eri piirteitä, työnantajaominaisuuksia tai työnantajafunktioita”. Työnantaja ”viittaisi mm. kulloinkin työnantajafunktiota käyttäviin roolisubjekteihin”. *Kairinen* katsoo, että yrityksen omistava subjekti on erotettava muista kutsumalla tätä perussubjektiksi. Muita subjekteja, joilla on työnantaja-asema, voitaisiin kutsua apusubjekteiksi. Tämä selkiyttäisi hänen mielestään mm. sellaisia tilanteita, joissa työnantajuus on jakautunut.¹⁴⁰ Ajatusta työnantajuus-käsitteen käyttämisestä tukee myös oikeuskäytäntö. Oikeuskäytännössä työnantajalta ei aina vaadita oikeussubjektuutta, vaan esim. kuolinpesän on katsottu voivan toimia työnantajana, kuten seuraavasta oikeustapauksesta käy ilmi:¹⁴¹

KKO 1974 II 39

Maatilataloutta harjoittavan jakamattoman kuolinpesän osakas, joka oli toiminut kuolinpesän omistaman tilan hoitajana tehden kuolinpesälle työtä sopimuksen perusteella vastiketta vastaan, oli tapaturmaisesti vahingoittunut tuossa työssä. Hänen on katsottu olleen sanotun kuolinpesän sellaisen johtavassa asemassa olevan henkilön[,] jolla tapaturmavakuutuslain 1 §:n 3 mom:n mukaan oli oikeus korvaukseen tapaturman johdosta.

Kairinen katsoo myös, että työnantajuus voisi olla jakaantunut sen mukaan, mitä funktioita työnantajuudella voi olla: palkanmaksu, työnjohto sekä työn tuotokset voivat kuulua eri tahoille. Tämän näkemyksen hän perustaa *Raimo Pekkasen* tutkimukseen työntekijöiden siirtämisestä.¹⁴² *Pekkasen* mukaan työnantajan oikeudet ja velvollisuudet eivät ”muodosta sellaista kiinteää kokonaisuutta, jonka kaikissa tilanteissa tulisi sellaisenaan kuulua jollekulle, työnantajaksi kutsutulle henkilölle.” Työnantaja-sana olisi hänen mukaansa vain ”yhteisnimitys niiden oikeuksien ja velvollisuuksien subjekteille, jotka työ-sopimuksen perusteella kuuluvat oikeussuhteen toiselle osapuolelle, työnantajapuolel-

¹³⁹ *Kairinen* 1979, s. 277–278.

¹⁴⁰ *Kairinen* 1979, s. 278. KS. myös *Kairinen* 2009, s. 102.

¹⁴¹ *Kairinen* 1979, s. 279.

¹⁴² *Kairinen* 1979, s. 279.

le”. Tällaisten työsuhteiden osapuolien ”oikeudellinen asema voidaan selvittää vain analysoimalla, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia eri henkilötahoille kulloinkin kuuluu”.¹⁴³

Kairinen palaa vielä työnantajan käsitteeseen artikkelissaan ”Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka”. Tässä artikkelissaan hän pohtii mahdollisuutta tuoda myös työoikeudelliseen kontekstiin esineoppiin kuuluva erottelu staattiseen ja dynaamiseen näkökulmaan. Työoikeudessa ”peruskäsitteet ovat kehittyneet kuvaamaan sellaista *staattista* tilannetta, jossa vallitsee *yhden* työnantajan ja tämän *yhden* työntekijän välillä”. *Kairisen* mukaan ”työoikeuden perusasetelmaa kuvaavat käsitteet ja niihin perustuvat asioiden käsittämiset eivät kovin hyvin riitä kuvaamaan nykyisen työelämän *dynamiikkoja* ja *monimuotoisuuksia*”. Esimerkiksi ”työnantajina näyttää toimivan erilaisissa juridisissa ja tosiasiallisissa asemassa olevia subjekteja tai organisaatioita, joilla on monenlaisia kytköksiä toisiin toimijoihin”.¹⁴⁴

Työnantaja-käsite on muuttunut käytännössä paljon siitä, minkälainen se oli silloin, kun työsopimusnormistoa alettiin hahmottaa. Kuten *Kairinen* toteaa, työnantajat olivat alun perin lähes kokonaan luonnollisia henkilöitä. Nykyisin tilanne on täysin muuttunut, ja *Kairisen* mukaan onkin harhaanjohtavaa, että esimerkiksi työsopimuslaissa edelleen useissa kohdissa käytetään hän-pronominia työnantajasta. Lisäksi *Kairinen* toteaa, että työoikeudessa vallitsee nykyisin eräänlainen ”*dualistinen peruskäsitys työnantajasta*: yhtäältä työnantaja on juridinen henkilö, valtaosin osakeyhtiö ja toisaalta taas taloudellinen ja toiminnallinen kokonaisuus, yritys”. Tämä dualistinen näkemys vaikuttaa myös siihen, miten työlakien säännöksiä tulkitaan ja sovelletaan. Vaikeimmat tulkintakysymykset liittyvätkin työnantajan vastuiden ja velvoitteiden kohdistamiseen ja laajuuteen sekä oikeuksien käytön rajauksiin. Näistä ongelmista on seurannut tarve useisiin erityissääntelyihin, joissa näitä kysymyksiä on voitu erikseen huomioida.¹⁴⁵

Kairinen tuo kirjoituksissaan esille myös ongelmia, joita syntyy esimerkiksi liikkeen luovutustilanteissa. Liikkeen luovutuksessa voidaan katsoa työsuhteen pysyvän samana, vaikka työnantaja käytännössä vaihtuu. Tällöin kyseessä olisi ”työnantajan perussubjektin vaihdos”.¹⁴⁶ Kuten aikaisemmin totesin, pohtii *Kairinen* työnantajäkäsitetä väitöskirjansa lopussa, ikään kuin heittäen pallon tuleville tutkijoille. Vasta parikymmentä

¹⁴³ *Pekkanen* 1968, s. 304–305.

¹⁴⁴ *Kairinen* 2004, s. 50.

¹⁴⁵ *Kairinen* 2004, s. 52–53. Tällaisina erityissääntelyinä *Kairinen* mainitsee TSL 1:10 §:n liikkeenluovutuksesta, TSL 1:7,3 ja 2:9 §:t vuokratyöstä sekä TSL 7:4 §:n uudelleensijoittamisvastuusta.

¹⁴⁶ *Kairinen* 1979, s. 279. Ks. myös *Huhtala* 2002, s. 321.

vuotta myöhemmin *Huhtala* palasi tähän ongelmaan väitöskirjassaan, jossa hän tarkasteli työnantajuutta ottaen erityistarkasteluun konsernitilanteet.

4.3 Työnantaja työnantajakelpoisena subjektina

Huhtalan väitöskirja on toistaiseksi laajin työnantajuutta käsittelevä tutkimus. *Huhtala* pyrkii väitöskirjassaan tekemään täsmennyksiä sellaisten työoikeudellisten peruskäsitteiden kuin työnantaja, työnantaja-asema ja työnantajuus sisältöihin.¹⁴⁷ Samalla hän pyrkii luonnehtimaan työnantajuutta instituutiona etsimällä vastauksia kysymyksiin ”mikä on työnantaja?; millä perusteella joka subjekti joutuu työnantaja-asemaan?; mitä merkitsee työnantaja-asemassa oleminen?”.¹⁴⁸ *Huhtala* tutkii työnantajuutta nimenomaan konserneissa. Hän keskittyy työnantajavelvoitteiden ”määräytymiseen ja erityisesti kohdentumiseen”.¹⁴⁹ Hänen tutkimuksensa ei siten varsinaisesti kohdistu siihen millainen työnantaja on, vaan miten työnantajavastuiden kantaja tunnistetaan. *Huhtala* toteaa, että TSL:n 1:1 §:n 1 momentin mukainen ”tunnusmerkistö kokonaisuutena konstituoikin itse asiassa juuri työnantaja-aseman, ei silti vielä työnantajasubjektia”. Työnantaja-aseman peruslähtökohtana on se, että vain yksi subjekti on työnantaja-asemassa ja lähtökohtana tietty työn teettämistilanne. Tässä tilanteessa työnantaja-asema johdetaan sitä kautta, että ensin todetaan työoikeudellisen työntekijäaseman olemassaolo. Tämän jälkeen kohdennetaan työnantajuus tapauskohtaisesti.¹⁵⁰

Huhtala määrittää työnantajan työnantajakelpoiseksi subjektiksi, ”johon lähtökohtaisesti yhdistyvät kaikki työnantaja-asemaan yksittäisessä työsuhteessa kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet”. Lisäksi hän toteaa, että kaikki työnantajakokonaisuuteen kuuluvat subjektit eivät ole tällaisessa asemassa, ”vaikka ne tietyn yksittäisen velvoitteen osalta vastuuta joutuvatkin kantamaan”.¹⁵¹ Työnantajakelpoisuuden kautta *Huhtala* määrittelee sitä, kuka tai mikä voi olla työnantaja. Hänen mukaansa ”[t]yönantajakelpoisuus merkitsee juridista kykyä olla työsopimusosapuolena työtä teettävällä puolella: tehdä ja päättää työsopimuksia sekä tehdä syntyneeseen työsopimus- ja työsuhteeseen vaikuttavia oikeustoimia kuten myös vastata ja kantaa niihin liittyvissä asioissa.” Tämä ominaisuus on jakamaton: joko se on tietyllä subjektilla tai sitä ei ole. Työnantajakelpoinen subjekti voi käyttää kaikkia työnantajalle kuuluvia oikeuksia, ja hän voi myös joutua

¹⁴⁷ *Huhtala* 2002, s. 23.

¹⁴⁸ *Huhtala* 2002, s.25–26.

¹⁴⁹ *Huhtala* 2002, s. 33.

¹⁵⁰ *Huhtala* 2002, s. 318.

¹⁵¹ *Huhtala* 2002, s. 185.

vastaamaan kaikista työnantajavelvoitteista. Työnantajakelpoisuus merkitsee *Huhtalan* mukaan ”oikeudenalakohtaista oikeus- ja oikeustoimikelpoisuutta”.¹⁵² Toisaalla hän toteaa, että ”[t]yönantajakelpoisuus ylipäättään seurailee paremmin asianosais- kuin oikeustoimikelpoisuutta”.¹⁵³

Työnantajakelpoisen subjektin ominaisuuksista *Huhtala* huomauttaa, että ”subjektin on oltava luonnollinen tai juridinen henkilö”, Tästä hänen mukaansa seuraa, että subjektilla on oltava yleinen oikeus- ja oikeustoimikelpoisuus. Oikeushenkilön kohdalla tästä ei ole poikkeuksia, sen sijaan oikeuskelpoinen luonnollinen henkilö ei ole aina oikeustoimikelpoinen tai hän voi olla vain rajoitetusti oikeustoimikelpoinen. *Huhtala* katsoo, että laissa elinkeinonharjoittamisen oikeudesta annetaan mahdollisuus vajaavaltaiselle toimia työnantajana. Tämä mahdollisuus on lain 5 §:ssä (9/1969) kuitenkin rajoitettu koskemaan vain tilanteita, joissa apulaisina käytetään elinkeinonharjoittajan aviopuolisoa tai vajaavaltaisia jälkeläisiä.¹⁵⁴ Muutoin ElinkeinoL:ssa säädetään 6 §:ssä (9/1969) vaatimukseksi, että elinkeinonharjoittajan on hallittava itseään ja omaisuuttaan.

Alaikäisestä työnantajana ei ole siis erityistä säädöstä, eikä tällaisia tilanteita ole juuri käsitelty suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa. Alaikäinen on myös käytännössä niin harvoin työnantajana, että sellaisen tilanteen säätäminen lailla ei ole tullut tarpeelliseksi. Vuoden 2015 Nuorisobarometri-aineiston perusteella 15–19 -vuotiaiden pääasiallisesta toiminnasta yrittäjyyden osuus oli 0 prosenttia.¹⁵⁵ Kuten edeltävässä kappaleessa *Huhtala* huomautti, yhdellä lainsäädännön alueella on kuitenkin käsitelty alaikäistä työnantajana. Tietyin edellytyksin alaikäinen voi elinkeinonharjoittaja toimia myös työnantajana. Käyn seuraavaksi läpi erilaisia liikkeenharjoittamisen muotoja siitä näkökulmasta, miten eri lait huomioivat alaikäiset tässä suhteessa.

4.4 Alaikäisyyden merkitys elinkeinoelämässä

4.4.1 Alaikäinen elinkeinonharjoittajana

Huhtalan määritelmän mukaan ”työnantajakelpoisen subjektin on oltava luonnollinen tai juridinen henkilö”. Työnantajalla on oltava yleinen oikeus- ja oikeustoimikelpoisuus.

¹⁵² *Huhtala* 2002, s. 185–186 ja 319.

¹⁵³ *Huhtala* 2002, s. 319.

¹⁵⁴ *Huhtala* 2002, s. 186.

¹⁵⁵ Taulukko 3: Vastaajien pääasiallinen toiminta ikäryhmittäin (otos =1894, tilastollisen merkitsevyyden p-arvo<0,001), *Raijas* 2015, s. 141.

Vaikka oikeushenkilöllä nämä ominaisuudet ovat aina, luonnolliselta henkilöltä oikeustoimikelpoisuus voi puuttua joko kokonaan tai osittain. *Huhtala* pohtii tutkimuksessaan rajoitetusti oikeustoimikelpoisen henkilön mahdollisuutta toimia työnantajana. Hän toteaa, että lain elinkeinon harjoittamisen oikeudesta mukaan tällainenkin henkilö ”voi ilmeisesti olla työnantaja, vaikkakin vain suppeassa mielessä: hän voi käyttää ’apulaisinaan’ aviopuolisoa ja suoraan etenevää polvea olevia vajaavaltaisia jäseniä”. Vaikka *Huhtalan* mukaan perheoikeudelliset suhteet useimmissa työlaeissa jäävät soveltamisalueen ulkopuolelle, tästä voi olla poikkeuksia. Siten ”henkilöllä voi olla työnantajastatus suhteessa toiseen saman perheen jäseniin”.¹⁵⁶

Alaikäinen voi siis jossain tilanteessa olla työnantajana suoraan lain perusteella. ElinkeinoL:ssa on tästä nimenomainen säädös, joka liittyy jokaiselle kuuluvaan oikeuteen hankkia itselleen elanto. Ns. vapaat elinkeinot¹⁵⁷ jaetaan sellaisiin, joita harjoitetaan omaksi elatukseksi ja sellaisiin, joiden harjoittaminen vaatii ilmoituksen tai luvan.¹⁵⁸

Ensin mainitusta on säädös ElinkeinoL:n 5 §:ssä (9/1969):

Luvallisen elinkeinon harjoittaminen ilman muita apulaisia kuin aviopuolisoa tai suoraan etenevää polvea olevia vajaavaltaisia jälkeläisiä, ja siinä liikehuoneistoa, konttoria tai erityistä myyntipaikkaa pitämättä, on sallittu ilman eri ilmoitusta tai lupaa. Tämä itsensä elättämisen oikeus on silläkin, joka ei hallitse itseään ja omaisuuttaan.

Alaikäiselläkin on siis aina oikeus harjoittaa elinkeinoa omaksi elatukseksi, eikä tähän tarvita holhoojan suostumusta.¹⁵⁹ Edunvalvojalla on kuitenkin mahdollisuus HolhTL:n 25 §:n 2 momentin perusteella ottaa hoitoonsa alaikäisen omaisuutta, jos hän katsoo sen tarpeelliseksi alaikäisen edun suojaamiseksi. Koska elinkeinoa on sallittu harjoittaa vain omaksi elatukseksi, vastannee siitä saatava tulo työansiota. Saman lainkohdan perusteella edunvalvoja tarvitsee tällaisen omaisuuden haltuunottoon holhousviranomaisen suostumuksen:

Jos vajaavaltainen käyttää oikeuttaan tavalla, joka on selvästi vastoin hänen etuaan tai jos siihen on ilmeinen vaara, edunvalvoja voi ottaa hoitoonsa 1 momentissa tarkoitettua omaisuutta siltä osin kuin se on tarpeen vajaavaltaisen edun suojelemiseksi. Jos toimenpide koskee vajaavaltaisen työansiota, siihen on hankittava holhousviranomaisen suostumus.

¹⁵⁶ *Huhtala* 2002, s. 186.

¹⁵⁷ Vapaan elinkeinon vastakohtana on ohjesääntöinen elinkeino. *Rautiala* 1986, s. 130.

¹⁵⁸ *Rautiala* 1986, s. 130–131.

¹⁵⁹ *Rautiala* 1986, s. 131 ja 149. *Patentti- ja rekisterihallitus*. PRH:n sivuilla todetaan kohdassa ”usein kysyttyä”. Voiko alaikäinen olla yksityinen elinkeinonharjoittaja? Voi olla. Tämä edellyttää alaikäisen edunvalvojan suostumusta, joten kaupparekisteri-ilmoitus on sekä alaikäisen että edunvalvojan allekirjoitettava.

Avoimen elinkeinon harjoittaminen vaatii aina ilmoituksen viranomaiselle. Tällaisinkin elinkeinoa alaikäinen voi harjoittaa, mikäli edunvalvoja siihen suostuu. Edunvalvojalla on kuitenkin edellä mainitun HolhTL 25 §:n 2 momentin perusteella aina oikeus perua suostumuksensa.¹⁶⁰ Suostumuksenvaraisen elinkeinon harjoittamisen yhteydessä alaikäisen työnantajuutta ei ole rajoitettu, vaan hän voi palkata kenet tahansa työntekijäkseen. Tästä on säädetty ElinkeinoL:n 6 §:n kahdessa ensimmäisessä momentissa:

Siltä, joka tahtoo harjoittaa kauppaa tai muuta samantapaista liikettä liikehuoneistossa, konttorissa tai senkaltaisessa erityisessä myyntipaikassa taikka toimia laivanisäntänä tai laivanisännistöyhtiön pääisäntänä taikka muussa elinkeinotoiminnassaan apulaisena käyttää muita kuin aviopuolisoaan tai suoraan etenevää polvea olevia vajaavaltaisia jälkeläisiään, vaaditaan, että hän hallitsee itseään ja omaisuuttaan.

Viimeksi mainitun ehdon estämättä on vajaavaltainen oikeutettu harjoittamaan elinkeinoa, niin kuin 1 momentissa sanotaan, jos holhooja siihen suostuu, sekä, milloin holhooja vain tuomioistuimen luvalla saa holhotin puolesta harjoittaa elinkeinoa, hankkii siihen tuomioistuimen luvan.

Elinkeinon harjoittaminen olisi mahdotonta, ellei tähän liittyisi mitään oikeuksia. *Rautialan* mukaan oikeuksien käytön rajana on elinkeinon ala.¹⁶¹ Tällainen laeva määritelmä rajasta voi aiheuttaa ongelmia käytännössä.

Asianomaiseen elinkeinon alaan kuuluvien oikeustoimien tekemiseen on siis myös alaikäisellä elinkeinonharjoittajalla oikeus. Alaikäisellä on silloin muun muassa ”oikeus ostaa ja myydä tavaroita, pestata apulaisia ja vuokrata huoneistoja”. Oikeustoimen kuumista elinkeinon alaan on tarkasteltava objektiivisesti, sopimuspuolen virheellinen käsitys tästä ei tee oikeustoimea päteväksi. *Rautiala* on hahmottanut oikeustilanteet seuraavasti:

- 1) Alaikäisen harjoittaessa elinkeinoa viranomaisen luvalla, voi hän tehdä kaikkia alaan liittyviä oikeustoimia pätevästi.
- 2) Mikäli alaikäisellä on edunvalvojan suostumus, mutta tämä ei ole hankkinut viranomaiselta tarvittavaa lupaa, ei kolmannella osapuolella ole oikeutta vedota tietämättömyyteensä.
- 3) Alaikäisen harjoittaessa elinkeinoa, johon tarvitaan ainoastaan edunvalvojan suostumus, kolmatta osapuolta on suojattava, mikäli hänelle on edunvalvojan käytöksestä syntynyt käsitys suostumuksen olemassaolosta.¹⁶²

¹⁶⁰ *Rautiala* 1986, s. 131 ja 151. Ks. aiheesta myös *Välimäki* 2013, s. 123 ja *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 360.

¹⁶¹ *Rautiala* 1986, s. 150.

Velantekokelpoisuudesta *Rautiala* katsoo, että silloin, kun alaikäinen harjoittaa elinkeinoa, johon ei tarvita edunvalvojan suostumusta, alaikäisen vastuu rajoittuu vain hänen vallinnassaan olevaan omaisuuteen.¹⁶³ Tätä voidaan perustella myös nykyisen lain perusteella sillä, että edunvalvojallakaan ei ole HolhTL 34 §:n 1 momentin neljännen kohdan mukaisesti valtuutusta velan tekemiseen ilman holhousviranomaisen lupaa.

Ruotsissa alaikäisen eli alle 18-vuotiaan mahdollisuudesta harjoittaa liiketoimintaa on säädetty hieman toisin. Kun Suomessa vajaavaltaiselle ei ole asetettu mitään alaikärajaa elinkeinon harjoittamiselle säädetyn edellytyksin, Ruotsissa ehdoton alaikäraja on 16 vuotta. Jos 16 vuotta täyttänyt alaikäinen haluaa harjoittaa liiketoimintaa, on se mahdollista, mikäli vanhemmat saavat tähän suostumuksen viranomaisilta:

Föreldebalk (1949:381) 13 kap. 13 § (1999:1080):

Föräldrar får inte låta den som är under sexton år driva rörelse.

Om den omyndige har fyllt sexton år, får föräldrarna endast med överförmyndarens samtycke låta honom eller henne driva en rörelse som medför bokföringskyldighet enligt bokföringslagen (1999:1078). Utan överförmyndarens samtycke får föräldrarna inte själva driva en sådan rörelse för den omyndiges räkning. Samtycke får lämnas endast om den omyndiges ekonomiska och personliga förhållanden är sådana att det med beaktande av rörelsens art är lämpligt att samtycke ges.¹⁶⁴

Ruotsissa on erilaisia henkilöyhtiömuotoja, mutta kaikissa niissä on katsottu alaikäisen voivan olla mukana toiminnassa yllämainitun lainkohdan säätämin perustein.¹⁶⁵

Alaikäinen voi siis tietyissä rajoissa harjoittaa elinkeinoa ja toimia myös työnantajana sekä Suomessa että Ruotsissa. Alaikäiselle asetetut rajoitukset voivat hankaloittaa elinkeinon harjoittamista, varsinkin jos siihen liittyy enemmän vastuullisuutta aiheuttavaa toimintaa. Aina on myös otettava huomioon holhoojan asema kaikissa tilanteissa. Holhooja voi viime kädessä lopettaa toiminnan, jos hän kokee sen vahingoittavan alaikäisen kehitystä. Elinkeinon harjoittajana toimimisen lisäksi alaikäinen voi tulla avoimen ja kommandiittiyhtiön yhtiömieheksi tietyin edellytyksin. Näitä tapauksia käsittelemme seuraavaksi.

¹⁶² *Rautiala* 1986, s. 150.

¹⁶³ *Rautiala* 1986, s. 150.

¹⁶⁴ Bokföringslag (1999:1078) 2 kap. 6 § 1: En fysisk person som bedriver näringsverksamhet är bokföringskyldig för denna.

¹⁶⁵ *Dotevall* 2009, s. 31 (handelsbolag), s. 107 (kommanditbolag), s. 131 (enkelt bolag).

4.4.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö

Kaikki luonnolliset ja juridiset henkilöt voivat solmia avoimen ja kommandiittiyhtiön yhtiösopimuksen. Laissa avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä (AKYL 389/1988) ei ole säädetty mitään erityisedellytyksiä yhtiömiehille, joten myös alaikäinen voi solmia yhtiösopimuksen tai liittyä tällaisen yhtiöön.¹⁶⁶ Laissa holhustoimesta on kuitenkin 34 §:n 1 momentin kuudennessa kohdassa säädetty, että edunvalvojan on tällöin hankittava tätä varten lupa:

Jollei laissa toisin säädetä, edunvalvojalla ei ole oikeutta ilman holhousviranomaisen lupaa päämiehensä puolesta: --

6) tehdä sopimusta avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön perustamisesta taikka tällaiseen yhtiöön liittymisestä; --

Samana pykälän 3 momentin mukaan uutta lupaa ei tarvita mihinkään muuhun yhtiön toiminnassa luvan myöntämisen jälkeen:

Jos edunvalvojalle on annettu lupa 1 momentin 5 tai 6 kohdassa tarkoitettuun toimintaan tai toimeen, hän voi sen perusteella 1 momentin säännösten estämättä ryhtyä niihin oikeustoimiin, joita liikkeen tai elinkeinon harjoittaminen luonteensa mukaisesti vaatii.

Tästä voi seurata pitkälle meneviäkin oikeusvaikutuksia, joten tämä olisi huomioitava lupaharkinnassa.¹⁶⁷

Avoimessa ja kommandiittiyhtiössä alaikäinen voi siis toimia yhtiömiehenä ja olla sitä kautta vastuussa yhtiön toiminnasta. Oikeuskirjallisuudessa ei ole erikseen pohdittu alaikäisen asemaa työnantajana tällaisessa tilanteessa. Osakeyhtiössä ei nykyisen lain mukaan alaikäinen voi olla yhtiö hallituksessa. Aina laissa ei ole ollut tästä säädöstä, ja sen aikaisessa oikeuskirjallisuudessa asiaa onkin pohdittu. Tätä pohdintaa esittelen seuraavaksi.

4.4.3 Osakeyhtiö

Osakeyhtiössä on hallituksella osakeyhtiölain (OYL 624/2006) 6 luvun 2 §:n 1 momentin perusteella laaja yleistoimivalta. Tämän yleissäännöksen perusteella hallitukselle kuuluvat ”kaikki ne tehtävät, joita ei ole osakeyhtiölaissa tai yhtiöjärjestyksessä määrät-

¹⁶⁶ Villa 2013, s. 78.

¹⁶⁷ Välimäki 2013, s. 123–124. Patentti- ja rekisterihallitus: Alaikäisen mahdollisuudesta olla avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehenä: Voi olla, jos hänen edunvalvojansa edustaa häntä yhtiöön liittymisessä ja edunvalvojalla on toimenpiteeseen maistraatin lupa. Edunvalvojan myötävaikutusta ja lupaa tarvitaan useimmiten myös äänettömän yhtiömiehen tehtävää varten.

ty yhtiön toisen toimielimen eli toimitusjohtajan, hallintoneuvoston tai yhtiökokouksen suoritettavaksi tai jotka kuuluvat asian luonteen johdosta hallituksen toimivaltaan”.¹⁶⁸

Osakeyhtiölain 6 luvun 10 §:n 1 momentissa on nimenomaisesti säädetty, että alaikäinen ei voi olla hallituksen jäsenenä:

Hallituksen jäsenenä ei voi olla oikeushenkilö eikä alaikäinen tai se, jolle on määrätty edunvalvoja, jonka toimikelpoisuutta on rajoitettu tai joka on konkursissa. Liiketoimintakiellon vaikutuksesta kelpoisuuteen säädetään liiketoiminnasta annetussa laissa (1059/1985).

Hallituksen esityksessä todettiin, että pääosin HolhTL:n pohjalta haluttiin hieman laajentaa ”niiden henkilöiden piiriä, joilla ei ole kelpoisuutta toimia hallituksen jäsenenä”. Lähtökohtaisesti katsottiin, että ”henkilö, joka ei pysty huolehtimaan omista asioistaan, ei voi tulla valituksi hallituksen jäseneksi”.¹⁶⁹ Lain kielto on niin selvä, että alaikäisen tilannetta ei ole tarvinnut nykykirjallisuudessa pohtia. Sen sijaan asiasta on jonkin verran kirjoitettu ajalta ennen kiellon säätämistä. Oikeuskirjallisuudessa ei kuitenkaan ollut yksimielisyyttä alaikäisen mahdollisuudesta toimia osakeyhtiön hallituksessa. Tarkastelen ensiksi kieltoa edeltävää keskustelua. Tämän jälkeen käsittelen lakiuudistusten jälkeistä tilannetta.

Edeltävässä osakeyhtiölaissa (OYL1978, 734/1978) oli yhtiön johdon kelpoisuudesta säädetty 8 luvun 4 §:ssä, jonka toinen momentti oli kirjoitettu muotoon:

Vajaavaltainen tai konkurssissa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä eikä toimitusjohtajana.

Tämän lain ajalta *Rautiala* on todennut, ettei alaikäinen voi kuulua hallitukseen, vaikka hän ”vallitsee omaisuutta, minkä hän on omalla työllään ansainnut”. Hallituksen jäsen vastasi kaikella omaisuudellaan sellaisesta vahingosta, joka oli aiheutunut yhtiölle hänen toiminnastaan tai laiminlyönnistään. Koska alaikäinen ei voi mennä tällaiseen vastuuseen, ei hän voi olla hallituksen jäsenenä. *Rautiala* toteaa, että tästä on esitetty myös vastakkainen kanta, mutta hän ei tarkenna tätä.¹⁷⁰ Toisaalta *Rautialan* kirjoitus vaikuttaisi siltä, että se viittaisi vuoden 1895 lakiin osakeyhtiöstä (OYL1895, 22/1895), jossa ei ole mainintaa vajaavaltaisuuden vaikutuksesta hallituksen jäsenyyteen. *Kyläkallion* väitöskirjasta, joka on kirjoitettu OYL1895 aikaan, voi viittauksista päätellä, että juuri

¹⁶⁸ *Villa* 2013, s. 272–273.

¹⁶⁹ *HE 109/2005 vp*, s. 83–84. Samalla tavalla on säädetty osuuskuntalain (421/2013) 6 luvun 10 §:n 1 momentissa täysi-ikäisyysvaatimuksesta hallituksen jäsenenä toimimisessa. Myös lain perustelut ovat samanlaiset. *HE 185/2012 vp*, s. 74.

¹⁷⁰ *Rautiala* 1986, s. 149. Ks. myös *Toiviainen* 1988, s. 76.

hän on esittänyt *Rautialan* näkemyksestä poikkeavaa käsitystä alaikäisen osallistumisesta hallitustyöskentelyyn.¹⁷¹

Kyläkallio toteaa velkavastuusta, että hallituksen jäsenyydestä ei seuraa välitöntä velkavastuuta, vaan vastuun edellytyksenä on aina se, että hallituksen jäsen on toiminut tehtävässään vähintään huolimattomasti tai sitten menetellyt objektiivisesti oikeudenvastaisesti. Hänen mielestään tilannetta pitäisikin verrata muihin alaikäisen vallintaoikeuden alaisen omaisuuden puitteissa tekemiin oikeustoimiin, joiden perusteella tämä voi joutua korvausvelvolliseksi. Jos alaikäinen on ansaitsemillaan varoillaan hankkinut äänivaltaisia osakeyhtiön osakkeita, niin hänellä pitäisi olla oikeus kuulua tämän yhtiön hallitukseen. Mikäli omistusosuus on merkittävä, on alaikäisellä huomattava intressi valvoa omaisuutensa arvon säilymistä. Vaikka alaikäisellä ei olisikaan edellä mainittua intressiä toimia hallituksessa, voi 15 vuotta täyttänyt *Kyläkallion* mielestä tulla valituksi hallitukseen myös siinä tapauksessa, että hänellä on valintaan holhoojan suostumus. Tosin *Kyläkallio* myöntää, että ”[d]e lege ferenda voidaan kyllä hyvällä syyllä asettua toiselle kannalle”¹⁷² Tilanne muuttuikin 1970-luvun lopulla, kun seuraava osakeyhtiölaki säädettiin.

Seuranneen lain esitöissä todetaan, että uuden lain (OYL1978) 8 luvun 4 §: n toiseen momenttiin tuleva säännös on ehdoton ja poikkeukseton: hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan ”tulee olla täysivaltaisia”. Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että ”[s]äännöstä on pidettävä välttämättömänä, kun otetaan huomioon se taloudellinen vastuu, mikä hallituksen jäsenillä ja toimitusjohtajalla on kannettavinaan”. Säännöksen tarpeellisuutta perustellaan sillä, että voimassa olleessa laissa (OYL1895) ei tällaista vaatimusta ole, ja siksi ”on ollut jossain määrin epäselvää, voidaanko vaatia täysivaltaisuutta”.¹⁷³

Suomessa on siis ollut jo lähes 40 vuotta ehdoton kielto valita alaikäistä osakeyhtiön hallitukseen.¹⁷⁴ Myös Ruotsissa on asiasta säädetty samalla tavalla:

¹⁷¹ *Kyläkallio* 1963, s. 20–21.

¹⁷² *Kyläkallio* 1963, s. 20–21. *Toiviainen* toteaa, että vanhan osakeyhtiölain (OYL1895 22/1895) yleisesti pidettiin 15 vuoden ikää alarajana hallituksen jäsenenä toimimiselle, tätä nuorempi ei ollut oikeudenkäyntikelpoinen. Sen sijaan 15 vuotta täyttäneiden alaikäisten tilanne oli hallituksen jäsenyyden kannalta epäselvä. *Toiviainen* 1988, s. 76.

¹⁷³ *HE 27/1977 vp*, s. 51.

¹⁷⁴ Uusimmassa edunvalvontakirjallisuudessa ei tästä ole juuri kirjoitettu. Ks. *Välimäki* 2013, s. 124 ja *Tornberg – Kuuliala* 2015, s. 360–361. *Patentti- ja rekisterihallitus*: Alaikäisen mahdollisuudesta olla osakeyhtiön ja osuuskunnan yhtiömiehenä: Ei voi olla.

Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 11 §

Den som är underårig eller i konkurs eller som har en förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken kan inte vara styrelseledamot. Att detsamma gäller den som har näringsförbud följer av 11 § lagen (2014:836) om näringsförbud. Lag (2014:848).

Korkein hallinto-oikeus on antanut ennakkopäätöksen lahjaverotuksesta, joka koski perintö- ja lahjaverolain (378/1940) 55 §:n (1110/1994) sukupolvenvaihdoshuojennusta. Tilanteessa lahjoitus oli tehty alaikäiselle, joka veroviraston ennakkoratkaisun antamisen aikaan oli 15-vuotias. Huojennusvaatimusta perusteltiin sillä, että alaikäiselle oli määrätty edunvalvoja, joka toimisi osakeyhtiön hallituksessa lahjansaajan lukuun kunnes tämä täyttäisi 18 vuotta. Huojennusvaatimus hylättiin ja perusteluissaan KHO otti kantaa muun muassa OYL:n säännöksiin:

KHO 2011:1

--- Tässä tapauksessa on kysymys isän osakeyhtiömuodossa harjoittaman yritystoiminnan osakkeiden lahjoittamisesta alaikäiselle. Alaikäinen ei ikänsä vuoksi voi osallistua yrityksen toimintaan, koska osakeyhtiölain 6 luvun 10 §:n mukaan vajaavaltainen ei voi toimia yhtiön hallituksen jäsenenä. Yhtiön hallituksen jäsen ei myöskään voi toimia erityisesti jonkun tietyn osakkaan lukuun vaan hallituksen jäsenen tulee osakeyhtiölain 1 luvun 7 ja 8 §:n mukaisesti edistää yhtiön etua.

Kysymys ei siten ole tilanteesta, jossa lahjansaaja tulisi jatkamaan yritystoimintaa perintö- ja lahjaverolain 55 §:ssä säädetyllä tavalla lahjana saaduilla varoilla. Se, että säännöksen soveltamisen edellytyksiä arvioidaan eri tavoin alaikäisen ja täysi-ikäisen osalta, ei ole Suomen perustuslain 6 §:n vastaista. Kun otetaan huomioon osakeyhtiölain säännökset, eivät alaikäinen ja täysi-ikäinen ole keskenään samanlaisessa asemassa. Tämän vuoksi ja kun otetaan huomioon korkeimmassa hallinto-oikeudessa esitetyt vaatimukset ja asiassa saatu selvitys, hallinto-oikeuden päätöksen lopputuloksen muuttamiseen ei ole perusteita. ---

Osakeyhtiöiden kannalta ei ole siis epäselvyyttä siitä, että alaikäinen ei voi toimia yhtiön hallituksessa.

Olen käynyt edellä läpi lainsäädännön, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla sitä, miten Suomessa on käsitetty alaikäisen mahdollisuutta toimia työnantajana. Varsinaisesti sellaista lainsäädäntöä, joka suoraan ottaisi kantaa tähän, on vähän. Välillisesti lainsäädännöstä voi päätellä, että tällainen mahdollisuus on vähintäänkin rajoitettu. Erietyisesti holhoustoimilaki asettaa rajoituksia sille, että alaikäinen joutuisi vastuulliseen asemaan. Tämä on suoraan huomioitu esimerkiksi osakeyhtiölain lainsäädäntöhistoriasa.

Niissäkin tapauksissa, joissa alaikäiselle on lainsäädännössä annettu mahdollisuus toimia työnantajana, kuten elinkeinolaissa, on tähän liitetty merkittäviä rajoituksia. Viimekätisenä ”perälautana” on HolhTL:n 25 §:n 2 momentti. Holhooja voi ottaa alaikäisen

omaisuuden hoitoonsa, mikäli hän katsoo tämän edun sitä vaativan. Työansioissakin tähän on mahdollisuus, mutta tällöin edunvalvojan on hankittava holhousviranomaisen suostumus.¹⁷⁵

Myös oikeustoimia alaikäinen voi tehdä rajoitetusti. Vaikka työsopimuksen tekeminen 18-vuotiaana onkin mahdollista, niin se koskee vain ”oikeutta sitoutua työsopimuksella tekemään työtä työnantajalle.”¹⁷⁶ Näin voitaisiin katsoa, että työsopimus, jonka alaikäinen solmii työnantajana, on tavallinen oikeustoimi. Tällöin tilannetta on tulkittava HolhTL:n 4 luvun säädösten mukaan. Työsopimusta ei voida pitää sellaisena oikeustoimena, joka on merkitykseltään vähäinen, etenkin työnantajan kannalta.¹⁷⁷

Olen edellä esitellyt laajasti työnantajuutta sekä yleisesti että nimenomaan alaikäisestä työnantajasta puhuttaessa. Lisään tarkasteluun vielä yhden näkökulman. Samoin kuin alaikäistä työntekijää käsittelevässä luvussa katsoin tarpeelliseksi erikseen tutkia vastuun kohdentumista vahingonkorvaustilanteissa, tarkastelen seuraavaksi vahingonkorvausvastuuta myös työnantajan näkökulmasta. Kuten luvun 3 lopussa olen todennut, työnantajan vastuu työntekijän työssään aiheuttamista vahingoista on erittäin laaja. Haluan tuoda esiin tämän vahingonkorvausvastuun laajuuden, jolloin sitä voidaan verrata niihin yleisiin nuorten suojeluperiaatteisiin, joihin NuorL ja HolhTL perustuvat.

4.5 Työnantajan vahingonkorvausvastuu

4.5.1 Vastuu työntekijälle aiheutuvasta vahingosta

Korvausvastuut työsuhteen osapuolten välillä on ensisijaisesti säännelty työoikeuden normein. Korvausvastuun tilanteet eroavat sen perusteella ”kumpi työsuhteen osapuoli on vahingon aiheuttaja ja siten korvausvelvollinen”. Lisäksi on otettava huomioon tilanne, jossa työntekijä aiheuttaa vahingon työssään kolmannelle osapuolelle tai työtoverilleen. Tällaisessa tilanteessa korvauksia säädellään vahingonkorvauslain mukaan. *Kairinen* toteaaakin, että ”sääntely on tältä osin varsin monimutkainen”.¹⁷⁸ Esittelen ensimmäisenä tilannetta, jossa työnantaja itse on aiheuttanut työntekijälle vahingon, joka perustuu työsuhteeseen tai työsopimuslakiin.

¹⁷⁵ *Koskinen* 2015, s. 1.

¹⁷⁶ *HE 157/2000*, s. 63.

¹⁷⁷ *Koskinen* 2015, s. 2.

¹⁷⁸ *Kairinen* 2009, s. 406–407.

Työsuhteissa aiheutuneista vahingoista on yleissäännös työ sopimuslain 12 luvun 1 §:ssä. Työnantajan vastuu on säädetty 1 momentissa:

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudellaan rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia¹⁷⁹, on korvattava työntekijälle siten aiheuttama vahinko.

Työnantajan vastuun edellytyksenä on ensinnäkin menettelyn moitittavuus. Tahallisuus edellyttää sitä, että työnantaja tarkoituksellisesti rikkoo velvollisuuttaan ja myös sitä, että hän hyväksyy sen mahdollisuuden, että seuraus aiheuttaa ”suurella todennäköisyydellä työntekijälle vahinkoa”. Silloin kun velvollisuuden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyy lievempi syyksi luettavuus kuin tahallisuudessa, puhutaan huolimattomuudesta. Tällaista tuottamusvastuuta arvioidaan muun muassa sen perusteella, miten asiassa on noudatettu huolellisuutta ja varovaisuutta. Tässä arvioinnissa vertailukohtana pidetään sitä, mitä vahingon aiheuttajan asemassa olevalta ”yleisen käsityksen mukaan voidaan kohtuudella odottaa”. Hallituksen esityksen mukaan ”[r]atkaisevaa on se, mitä sopimusta tai lakia rikkonut työnantaja on teko hetkellä tiennyt tai mitä hänen olisi pitänyt tietää vahingon syntymahdollisuudesta”.¹⁸⁰

Toinen edellytys työnantajan vastuun syntymiselle on se, että työntekijälle syntynyt vahinko on ”seurausta työnantajan velvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä”. Lisäksi edellytetään, että aiheutunut vahinko ei ole poikkeuksellinen tai yllätyksellinen. Seurauksen on oltava sellainen, että se on ”yleisen elämäkokemuksen mukaan odotettavissa”.¹⁸¹ Korkein oikeus on ottanut kantaa syy-yhteyteen ja siihen, onko vahinko ollut työnantajalle ennalta arvattava muun muassa seuraavassa opintovapaan siirtoa koskevassa ratkaisussa, jossa työnantaja velvoitettiin korvaamaan työntekijälle tämän menettämän aikuiskoulutustuen:

KKO 2012:36

Korkeimman oikeuden päätelmät

9. [Yhtiön hallituksen puheenjohtaja] C ja yhtiö ovat vedonneet siihen, että [työntekijä] A:n irtisanoutuminen ja siitä seurannut aikuiskoulutustuen menetys on tullut yllätyksenä. C:llä ja yhtiöllä ei ollut velvollisuutta korvata ennalta-arvaamatonta vahinkoa. Tämän johdosta Korkein oikeus toteaa käräjäoikeuden tuomiosta käyvän ilmi, että A:n oikeus aikuiskoulutustukeen oli ollut esillä A:n ja yhtiön edustajien välisissä keskusteluissa ja vastaajat olivat omankin ilmoituk-

¹⁷⁹ Nämä velvollisuudet kattavat laajasti menettelyjä, jotka voivat olla muidenkin työlakien ja jopa työehtosopimusten työnormien vastaisia. Myös TSL:n 2 luvun 3 §:n yleissäännös työnantajan työturvallisuusvelvollisuudesta voi johtaa tahallisen tai tuottamuksellisen rikkomisen tilanteessa työnantajan vahingonkorvausvastuuseen. *Kairinen* 2009, s. 407–408.

¹⁸⁰ *HE 157/2000 vp*, s. 117 ja *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 748–749.

¹⁸¹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 751.

sensa mukaan voineet perehtyä asiaan ja opintovapaaseen liittyvään sääntelyyn jo ennen opintovapaan alkamisen siirtämistä koskevan päätöksen tekemistä. Näin ollen ei nyt kysymyksessä olevaa vahinkoa voida pitää C:n ja yhtiön kannalta ennalta-arvaamattomana.

Jos työnantaja katsotaan korvausvastuulliseksi, joutuu hän korvaamaan vahingon kokonaan. Työnantajan lieväkin tuottamus aiheuttaa siis aina täyden korvausvastuun. Toisaalta täyden korvauksen periaatteesta voidaan poiketa niissä tilanteissa, joissa työntekijällä katsotaan olevan myötävaikuttavaa tuottamusta vahinkoon.¹⁸² Tästä huolimatta voitaneen yleisesti todeta, että työnantajan vastuu ja korvausvelvollisuus asettavat työnantajataholle merkittävän taloudellisen riskin. Työntekijä katsotaan yleisesti työsuhteen heikommaksi osapuoleksi, ja hänen korvausvastuutaan ja taloudellista riskiään on haluttu rajoittaa lainsäädännöllä. Seuraavassa selvitän ensin tilannetta, jossa työntekijä aiheuttaa työssään vahingon työnantajalle.

4.5.2 Isännänvastuu

Vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan pääsääntönä on, että jokainen on itse vastuussa vahingosta, jonka aiheuttaa toiselle tahallaan tai tuottamuksellisesti. Vahingonkorvausoikeudessa on kuitenkin lukuisia poikkeustilanteita, joissa vahingonkorvausvastuu on siirtynyt toiselle taholle. Silloin kun työnantaja on vastuussa työntekijän aiheuttamasta vahingosta, vastuu on nimetty isännänvastuuksi.¹⁸³ Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:ssä mainitaan:

[t]yönantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa.

Oikeuskirjallisuudessa työnantajan vastuun on katsottu olevan jopa ankaraa vastuuta siinä suhteessa, että vastuun syntymiseen ei vaadita työnantajan omaa tuottamusta.¹⁸⁴ Toisaalta kuitenkin vahinkotilanteessa työntekijältä vaaditaan tuottamusta, joten isännänvastuulla on katsottu olevan merkitystä lähinnä ”alueella, jossa ankaraa vastuuta ei ole toteutettu”.¹⁸⁵

Hallituksen esityksessä on laajalti pohdittu isännänvastuu ottamista lainsäädäntöön. Ennen vahingonkorvauslakia isännänvastuu on perustunut ”lähinnä oikeuskäytännön ja teorian luomille periaatteille”.¹⁸⁶ Hallituksen esityksen mukaan isännänvastuusta säätä-

¹⁸² HE 157/2000 vp, s. 117, Tiitinen – Kröger 2012, s. 748–749 ja Kairinen 2009, s. 406–407.

¹⁸³ Ståhlberg – Karhu 2013, s. 199–200.

¹⁸⁴ Virtanen 2011, s. 228. Ks. myös Hemmo 1998, s. 112.

¹⁸⁵ Ståhlberg – Karhu 2013, s. 201.

¹⁸⁶ HE 187/1973 vp, s. 4.

misen tavoitteena on ollut sellaisen korvausjärjestelmän luominen, jossa ”työnantaja yleensä aina olisi vastuussa vahingosta, jonka työntekijä aiheuttaa työnantajan toiminnassa tai työssä”. Tämä tavoite on pidettävä lähtökohtana myös silloin, kun pohditaan sitä, mikä kuuluu työnantajan toiminnan tai työn piiriin. Säännöstä suositellaan sovellettavaksi väljästi, ettei lain tarkoitus vaarantuisi. Yhtenä perusteena isännänvastuulle on pidetty sitä, että isännänvastuussa oleva on yleensä maksukykyisempi. Näin tämä voi ”siirtää vastuusta aiheutuvat kustannukset osaksi taloudellisesta toiminnasta aiheutuvia kustannuksiaan”.¹⁸⁷ Hallituksen esityksessä myös painotetaan työnantajan mahdollisuutta ”turvata itsensä työntekijän tuottamukseen perustuvan korvausvelvollisuuden peittävällä vastuuvakuutuksella”.¹⁸⁸

Samalla kun vahingonkorvauslaissa säädettiin isännänvastuusta, haluttiin myös antaa ”tuomioistuimelle mahdollisuus alentaa tämän vastuun nojalla suoritettavaa korvausta”.¹⁸⁹ Lain kolmannen luvun 6 §:än kirjattiin erityinen sovittelusäännös:

Jos tässä luvussa tarkoitettu korvausvelvollisuus harkitaan ilmeisen kohtuuttomaksi tai jos vahingon suuruus sekä muut olosuhteet huomioon ottaen on erityistä syytä, voidaan korvausta sovitella.

Hallituksen esityksessä luetellaan erilaisia syitä, joiden perusteella täysi korvaus voi käydä kohtuuttomaksi. Tällainen tilanne voi olla silloin, kun työnantaja ei ole liiketoiminnan harjoittaja, vaan esimerkiksi kotiapulaisen työnantaja. Kohtuuttomuuteen voi johtaa myös tilanne, jossa ”syntynyt vahinko saattaa olla poikkeuksellisen suuri”. Hallituksen esityksen mukaan ei tällöin voida aina olettaa, että työnantajan pitäisi korvata täysi vahinko. Jos korvausvelvollisen ja vahinkoa kärsineen taloudellisissa olosuhteissa on suuri ero, voi sekin puoltaa kohtuullistamista. Toisaalta silloin, kun korvausvelvollisella on vastuuvakuutus, ei korvauksen alentaminen yleensä ole aiheellista.¹⁹⁰

Silloin kun sekä työnantaja että työntekijä ovat molemmat vastuussa vahingosta, heidän keskinäinen vastuunsa jakaantuu VahL:n 6 luvun 2 §:n kanavointisäännöksen perusteella. Tämä on yleissäännös useamman korvausvelvollisen vastuusta:¹⁹¹

Milloin vahinko on kahden tai useamman aiheuttama taikka he muuten ovat velvolliset korvaamaan saman vahingon, vastaavat he yhteisvastuullisesti. Se, jota ei ole tuomittu maksamaan täyttä korvausta, vastaa kuitenkin vain tuomitusta määrästä ja se, joka on vastuussa 4 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjen perusteiden

¹⁸⁷ *Ståhlberg – Karhu* 2013, s. 200 ja *HE 187/1973 vp*, s. 10. Ks. myös *Hemmo* 1998, s. 113.

¹⁸⁸ *HE 187/1973 vp*, s. 15–16.

¹⁸⁹ *HE 187/1973 vp*, s. 11.

¹⁹⁰ *HE 187/1973 vp*, s. 11.

¹⁹¹ *HE 187/1973 vp*, s. 26 ja *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 758.

mukaan, vain siitä määrästä, jota ei voida saada vahingosta 3 luvun mukaan vastuussa olevalta.

Työnantajan ja työntekijän keskinäinen vastuu jakaantuu seuraavasti:

- 1) Työntekijä aiheuttanut vahingon työssään tahallisella teolla → työntekijä ja työnantaja vastaavat yhteisvastuullisesti. Korvauksen voi siis vaatia myös suoraan työntekijältä.
- 2) Työntekijän tuottamus on lievää vakavampi → työnantaja vastaa korvauksesta ensisijaisesti. Työntekijä vastaa sivulliselle siltä osin, kuin tämä ei saa korvausta työnantajalta.
- 3) Työntekijän tuottamus on lievää → työnantaja vastaa yksin vahingosta.

Työnantajan takautumisoikeutta rajoittaa VahL:n 4 luvun 1 momentin kohtuullisuus-harkinta.¹⁹²

Edellä olen käsitellyt tilanteita, joissa työntekijä aiheuttaa vahingon täysin sivulliselle osapuolelle. Edelleen johtavana periaatteena on ollut se, että päävastuu vahingoista syntyy työnantajalle. Työntekijä on korvausvastuussa vain erityisten edellytysten vallitessa. Työnantajan vastuu on siis erittäin laaja. Jos kyseessä on alaikäinen työnantaja, voi syntyä tilanne, jossa alaikäisiin liittyvä suojelutarve on ristiriidassa työntekijän suojelutarpeen kanssa. Koska tilanteet, joissa työnantaja on alaikäinen, ovat ilmeisen harvinaisia, ei aiheesta ole oikeuskäytäntöäkään. Tilanne voi kuitenkin muuttua, sillä vammaislainsäädännön uudistamishankkeessa esitetään mahdollisuutta sellaiseen vaihtoehtoon, jossa vaikeasti vammaisen alaikäinen henkilö voisi toimia henkilökohtaisen avustajansa työnantajana.¹⁹³ Tästä syystä päätän tutkielmani selvittämällä tarkemmin henkilökohtaiseen apuun liittyviä lakeja ja käytäntöjä sekä erityisesti annettuun ehdotukseen liittyvää sääntelyä vaikeavammaisen alaikäisen mahdollisuudesta toimia työnantajana.

4.6 Työnantajana vaikeavammaisen alaikäinen

4.6.1 Vammaislainsäädäntö ja työnantajuus

Esittelen seuraavassa siis erityistilannetta, jossa työnantajuutta käsitellään vammaislainsäädännön näkökulmasta. Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tuki-toimista (Vammaispalvelulaki, 380/1987) 8 c §:ssä (981/2008) säädetään henkilökohtai-

¹⁹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 758–759.

¹⁹³ STM 2015:21, s. 151.

sesta avusta. Saman lain 8 d §:ssä (981/2008) vaikeavammaiselle henkilölle tarjotaan yhtenä mahdollisuutena järjestää henkilökohtainen apu siten, että vaikeavammainen henkilö itse työnantajana palkkaisi itselleen henkilökohtaisen avustajan. Koska tämä on hyvin poikkeava tapa toimia työnantajana, tulen käsittelemään henkilökohtaiseen avustamiseen liittyviä kysymyksiä laajemmin. Tähän liittyy merkittävästi myös kysymys työnantajan alaikäisyydestä.

Keväällä 2015 julkistettiin sosiaali- ja terveysministeriön asettaman vammaislaainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti.¹⁹⁴ Tämän raportin loppuun työryhmä muotoili lakiehdotuksen laiksi vammaisuuden perusteella järjestettävistä erityispalveluista.¹⁹⁵ Tässä ehdotuksessa tuodaan esille myös se mahdollisuus, että jo 15 vuotta täyttänyt voisi toimia henkilökohtaisen avustajansa työnantajana.¹⁹⁶ Työryhmä toteaa raportissaan, että ”ryhmän valmisteleva hallituksen esitysluonnos vaatii vielä tarkennuksia ja täydennyksiä sekä useiden kysymysten jatkovalmistelua ja viimeistelyä ennen kuin se on valmis annettavaksi eduskunnalle.”¹⁹⁷ Muun muassa Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry on antanut raportista lausunnon sosiaali- terveysministeriölle 16.6.2015.¹⁹⁸

Työryhmän raportissaan esittämillä tarkennuksilla ja lainmuutosehdotuksilla laajennettaisiin merkittävästi alaikäisen mahdollisuuksia toimia työnantajana. Työryhmä käsittelee raportissaan muun muassa työlainsäädännön ja sosiaalihuoltoon liittyvän lainsäädännön suhdetta¹⁹⁹ sekä ottaa vahvasti kantaa niihin vahingonkorvaus- ja vastuukysymyksiin, jotka liittyvät henkilökohtaisen avun työnantajamalliin.²⁰⁰ Tästä syystä esittelen tässä luvussa rinnakkain nykyistä lakia sekä työryhmän raporttia niissä kohdin, joissa raportilla on vaikutusta tutkielmani toiseen keskeiseen kysymykseen alaikäisen työnantajuudesta. Ensimmäiseksi käyn kuitenkin yleisesti läpi sitä, mitä tarkoitetaan vaikeavammaisen henkilön henkilökohtaisella avulla.

¹⁹⁴ *STM 2015:21*. Raportti tunnetaan myös nimellä Valas-raportti.

¹⁹⁵ *STM 2015:21*, s. 146–153.

¹⁹⁶ *STM 2015:21*, s. 151.

¹⁹⁷ *STM 2015:21*, s. 11.

¹⁹⁸ *Heta-Liitto 16.6.2015*.

¹⁹⁹ ”Sosiaalihuoltoon kuuluvalla lainsäädännöllä ei voida säätää uutta työlainsäädäntöä.” *STM 2015:21*, s. 145.

²⁰⁰ *STM 2015:21*, s. 116 sekä 118–119.

4.6.2 Henkilökohtainen apu

Henkilökohtainen apu on määritelty vammaispalvelulain 8 c §:n 1 ja momenteissa seuraavasti:

Henkilökohtaisella avulla tarkoitetaan tässä laissa vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avustamista kotona ja kodin ulkopuolella:

- 1) päivittäisissä toimissa;
- 2) työssä ja opiskelussa;
- 3) harrastuksissa;
- 4) yhteiskunnallisessa osallistumisessa; tai
- 5) sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä.

Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä toteuttamaan omia valintojaan 1 momentissa tarkoitettuja toimia suorittaessaan. Henkilökohtaisen avun järjestäminen edellyttää, että vaikeavammaisella henkilöllä on voimavaroja määritellä avun sisältö ja toteutustapa.

Henkilökohtaisessa avussa ei siis ole kyse sairauden tai vamman hoidosta. Hallituksen esityksessä todetaan, että ”[j]os avun ja avustamisen tarve perustuu pääosin hoivaan, hoitoon ja valvontaan, tulisi siihen vastata muulla tavoin kuin henkilökohtaisella avulla.”²⁰¹ Uuden ehdotuksen säännös (11§) on ajatukseltaan vastaava. Koska soveltamiskäytännössä on tullut esiin puutteita, epäselvyyksiä ja ongelmia, on sääntelyä pyritty tarkentamaan ja selventämään.²⁰²

Uuden ehdotuksen 11 §:n 1 ja 2 momentit ovat muotoiltu seuraavasti:

Vammaisella henkilöllä on oikeus saada henkilökohtaista apua silloin, kun hän välttämättä ja toistuvasti tarvitsee toisen henkilön apua suoriutuakseen:

- 1) päivittäisissä toimissa;
- 2) työssä, opiskelussa tai muussa osallisuutta edistävässä toiminnassa; sekä
- 3) vapaa-ajan toiminnassa tai sosiaalisessa osallistumisessa.

Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vammaista henkilöä toteuttamaan omia valintojaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.²⁰³

Raportin mukaan ”tavoitteena on turvata välttämätön apu sekä niille vammaisille henkilöille, jotka tarvitsevat runsaasti toisen henkilön apua eri toiminnoissa, että niille joiden avun tarve on toistuvaa mutta määrällisesti vähäisempää.” Oikeus henkilökohtaiseen apuun rajautuu kuitenkin koskemaan välttämätöntä avun tarvetta ja vain niitä laissa mainittuja toimia, joista vammaisen ei pysty suoriutumaan ilman toisen apua. Tarkoi-

²⁰¹ HE 166/2008 vp, s. 28. Ks. myös HETA – liiton ja JHL:n välinen TES 2014, s. 1, jossa todetaan, että ”[h]enkilökohtaisen avustajan työ ei ole sairaanhoitoa, hoito- ja hoivatyötä eikä myöskään tavanomaista kotitaloustyötä. Henkilökohtaisen avustajan tehtäviin saattaa kuitenkin sisältyä myös näihin liittyviä, vammaisen henkilön vastuulla olevia ja ohjaamia toimintoja, joita hän ei itse pysty vammansa vuoksi suorittamaan.”

²⁰² STM 2015:21, s. 108–109.

²⁰³ STM 2015:21, s. 148.

tuksena on, että apu suuntautuisi sellaisiin asioihin ja tehtäviin ”jotka vammaisen henkilö tekisi itse, jos hänellä ei olisi vamman tai sairauden aiheuttamaa toimintarajoitetta tai rajoitteita, joka tai jotka estävät toiminnan kulloinkin kyseessä olevassa ympäristössä.”²⁰⁴ Lasten ja nuorten osalta todetaan erikseen, että sääntelyn tarkoituksena on parantaa heidän mahdollisuuksiaan osallistua ikäkautensa mukaiseen toimintaan. Samalla tuettaisiin heidän ”itsenäistymistä, oman identiteetin muodostumista ja osallisuutta”.²⁰⁵

Vammaispalvelulain esitöissä haluttiin selvittää eroa omaishoidon ja henkilökohtainen avustaja -järjestelmän välillä. ”Henkilökohtainen avustaja on vaikeavammaiselle henkilölle itsenäisen ja omista valinnoista lähtevän toiminnan mahdollistaja. Omaishoitoon sen sijaan sisältyy selkeä hoivan ja hoidon elementti, joka ei lähtökohtaisesti kuulu avustajajärjestelmään.”²⁰⁶ Tästä syystä lain 8 d §:n neljännessä momentissa mainitaan, että henkilökohtaisena avustajana ei pääsääntöisesti voi toimia omaisen tai muu läheinen. Myös uudessa ehdotuksessa painotetaan, että henkilökohtaisen avun ei ole tarkoitus korvata sellaisia palveluja, jotka kuuluvat kotihoidon tai kotisairaanhoidon tai terveydenhuollon vastuualueille.²⁰⁷ Henkilökohtainen apu ei myöskään kuulu sellaisiin tilanteisiin, joissa avun sisällön ja toteuttamisen perusteet määrittelee joku muu kuin avun kohde.²⁰⁸

Vammaispalvelulain 8 d §:n 4 momentissa todetaan avustajan henkilöstä:

Edellä 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna henkilökohtaisena avustajana ei voi toimia vaikeavammaisen henkilön omaisen tai muu läheinen henkilö, ellei sitä erityisen painavasta syystä ole pidettävä vaikeavammaisen henkilön edun mukaisena.

Uuden ehdotuksen mukaan omaisen tai läheisen toimimiseen henkilökohtaisena avustajana ei enää tarvitse olla painavia syitä. Omaisen tai läheisen toimimisen vammaisen henkilön avustajana on oltava kuitenkin vammaisen henkilön oman edun mukaista ja hänelle sopivin ja tarkoituksenmukaisin tapa. Edelleen pääsääntönä kuitenkin on, että avustaja on perheen ulkopuolinen, sillä omaisen tai läheisen toimimisen henkilökohtaisena avustajana katsotaan voivan vaarantaa vammaisen henkilön itsenäisyyden. Työryhmä esittää kuitenkin monia esimerkkitapauksia, joissa tällainen palkkaaminen on perusteltua. Silloin kun vammaisen on täysi-ikäinen, edellytetään hänen suostumustaan

²⁰⁴ STM 2015:21, s. 109.

²⁰⁵ STM 2015:21, s. 110–111.

²⁰⁶ HE 166/2008 vp, s. 33.

²⁰⁷ STM 2015:21, s. 71.

²⁰⁸ STM 2015:21, s. 111–112.

aina, kun avustajaksi palkataan läheinen tai omainen.²⁰⁹ Alaikäistä vammaista ei mainita tässä yhteydessä, joten ilmeisesti alaikäiseltä ei vastaavaa suostumusta tarvita edes silloin, kun hän itse toimii henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Lain mukaan henkilökohtaista apua voidaan käytännössä järjestää useammalla eri tavalla, ja samat mahdollisuudet on säilytetty lakiehdotuksessa. Seuraavassa luvussa käsitelen tarkemmin henkilökohtaisen avun erilaisia toteuttamismalleja.

4.6.3 Henkilökohtaisen avun toteuttamismallit

Henkilökohtaista apua saavia oli vuonna 2014 Suomessa 17 356, joista alaikäisiä oli 1 203 henkilöä.²¹⁰ Kunnalla on mahdollisuus järjestää henkilökohtainen apu eri tavoilla. Kuitenkin suurimmissa kunnissa on pääasiassiallisena käytäntönä (noin 2/3 asiakkuuksista), että vammaisen on työsuhteessa henkilökohtaiseen avustajaansa työnantajan asemassa.²¹¹ Tällöin hänelle periaatteessa voidaan katsoa kuuluvan kaikki työsopimuslain toisessa luvussa mainitut työnantajan velvollisuudet. Henkilökohtaista apua voidaan vammaispalvelulain 8 d §:n 2 momentin mukaisesti käytännössä järjestää kolmella eri tavalla:

- 1) korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettaviksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välittömät kulut;
- 2) antamalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluiden hankkimista varten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä annetussa laissa (569/2009) tarkoitetun palvelusetelin, jonka arvo on kohtuullinen (1309/2014); taikka
- 3) hankkimalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluita julkiselta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta tai järjestämällä palvelun itse taikka sopimuksin yhdessä muun kunnan tai muiden kuntien kanssa.

Uudessa ehdotuksessa ovat periaatteessa samat kolme tapaa toteuttaa henkilökohtainen apu kuin nykyisessäkin laissa. Yleiset määräykset avun toteuttamisesta ovat ehdotuksen 12 §:ssä. Sen lisäksi on kirjoitettu työnantajamallia varten oma erillinen 13 §. Työryhmän ehdotuksen mukainen 12 §, Henkilökohtaisen avun toteuttaminen, on esitetty seuraavasti:

²⁰⁹ *STM 2015:21*, s. 114–115.

²¹⁰ *THL 2014*, Henkilökohtaisen avun asiakkaat.

²¹¹ *Vartiainen 2013*, s. 16. Ns. Kuusikko-kunnat ovat väestömäärän mukaisessa järjestyksessä: Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Turku ja Oulu. Vrt. kuitenkin Ruotsin tilanteeseen, siellä työnantajamallin on valinnut vain 1 prosentti avustajaan oikeutetuista. *Socialstyrelsen 2015*, s. 29.

Henkilökohtainen apu voidaan toteuttaa käyttäen seuraavia toteuttamistapoja:

- 1) työnantajamalli, jossa vammaisen henkilö tai vammaisen lapsen huoltaja tai lapsen muu laillinen edustaja toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana;
- 2) palvelusetelimalli, jossa kunta antaa vammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avun hankkimasta varten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä annetussa laissa (569/2009) tarkoitetun palvelusetelin;
- 3) palvelumalli, jossa kunta hankkii vammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avun palveluja julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta taikka, jossa kunta järjestää palvelun itse taikka sopimuksin yhdessä muun kunnan tai muiden kuntien kanssa.

Henkilökohtainen apu on toteutettava vammaiselle henkilölle sopivalla ja hänen yksilöllisen elämäntilanteensa edellyttämällä tavalla siten, että se edistää hänen itsenäistä suoriutumistaan sekä itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden toteutumista. Henkilökohtaisen avun toteuttamistapoja voidaan yhdistellä niin, että kokonaisuus vastaa parhaiten vammaisen henkilön avun tarpeeseen. Henkilökohtaisena avustajana voi erityisestä syystä toimia vammaisen henkilön omainen tai muu läheinen henkilö, jos se on vammaisen henkilön edun mukaista.

Kunnan on korvattava työnantajamallissa työnantajan lakisääteiset maksut ja korvaukset sekä muut työnantajana toimimisesta aiheutuvat välttämättömät ja kohtuulliset kulut. Lisäksi kunnan on korvattava riippumatta henkilökohtaisen avun toteuttamistavasta välttämättömät ja kohtuulliset henkilökohtaisen avun käyttämisestä aiheutuvat kulut. Asiakassuunnitelmaan on kirjattava henkilökohtaisen avun käyttämisestä aiheutuvien kulujen perusteet ja korvaustapa.

Asiakassuunnitelmaan ja henkilökohtaista apua koskevaan päätökseen on kirjattava henkilökohtaisen avun sijaisjärjestelyjen toteuttamistavat avustajan poissaolotilanteissa.²¹²

Uudessa ehdotuksessa on täsmennetty työnantajamallin toteutusta. Työnantajana voi toimia vain vammaisen itse. Mikäli henkilökohtaista apua saava on lapsi, voi hänen huoltajansa tai laillinen edustajansa toimia työnantajana. Aikuisen vammaisen puolesta ei siis kukaan muu voi toimia työnantajana. Työryhmän mukaan tällaiseen ratkaisuun on päädytty ”työnantajan vastuuseen sekä työn johtoon ja valvontaan liittyvien epäselvyyksien takia”.²¹³

Tämä näkemys työnantaja-aseman vastuullisuudesta on ristiriidassa suhteessa seuraavassa luvussa käsiteltävään 15 vuoden ikärajaan työnantajana toimimiselle. Käsitellen seuraavaksi tarkemmin työnantajamallia ja sitä, minkälaisia muutoksia ja uudistuksia vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmä malliin ehdottaa. Erityisesti tarkastelen sitä, miten työryhmän ehdotukset vaikuttavat alaikäisen vammaisen työoikeudelliseen asemaan.

²¹² STM 2015:21, s. 149.

²¹³ STM 2015:21, s. 113.

4.6.4 Työnantajamallin valinnan perusteet

Työryhmän ehdotuksessa uudeksi laiksi on kirjattu oma 13 pykälä henkilökohtaisen avun työnantajamallin perusteista:

Työnantajana toimivan vammaisen henkilön tai vammaisen lapsen huoltajan tai lapsen muun laillisen edustajan ja henkilökohtaisen avustajan väliseen suhteeseen sovelletaan työsopimuslakia (55/2001). Vammaisella lapsella on avustajan välittömään työn tekemiseen ja sen järjestelyyn liittyvä työnjohto-oikeus yhdessä vanhemman tai muun laillisen edustajan kanssa.

Henkilökohtainen apu voidaan toteuttaa työnantajamallilla vain, jos työnantajaksi ryhtyvä henkilö on saanut kunnalta riittävän ja ymmärrettävän selvityksen työnantajan lakisääteisistä vastuista ja velvollisuuksista ja hän selvityksen saatuaan antaa suostumuksensa työnantajana toimimiseen. Työnantajana toimivaa henkilöä on tarvittaessa ohjattava ja autettava työnantajan velvollisuuksien ja oikeuksien toteuttamisessa.

Jos vammaisen henkilö tai vammaisen lapsen huoltaja tai lapsen muu laillinen edustaja ei kykene ymmärtämään työsuhteeseen liittyviä työnantajan velvollisuuksia ja vastuita tai työnantajana toimiminen on hänelle kohtuuttoman vaativaa, kunnan on toteutettava henkilökohtainen apu muulla 12 §:n 1 momentissa määritellyllä tavalla.

Työnantajana toimiva henkilö voi peruuttaa kunnalle antamansa suostumuksen työnantajana toimimiseen. Tällöin henkilökohtaisen avun toteuttaminen on arvioidava uudelleen 2 luvun säännöksen sekä 12 §:n 2 momentin mukaisesti.²¹⁴

Tässä pykälässä on paljon muutoksia nykyisen lain mukaisiin käytäntöihin. Vammais- palvelulain 8 d §:n 2 momentin ensimmäisen kohdan mukaan toimittaessa henkilökohtaisen avun kohde on samalla työnantajan asemassa. Uudessa ehdotuksessa todetaan suoraan, että tähän suhteeseen sovelletaan työsopimuslakia. Ehdotuksessa on haluttu selkeyttää vallitsevaa tilannetta, jossa asia on voinut jäädä epäselväksi työsuhteen osapuolille. Ehdotuksessa todetaan, että työoikeudellinen työnantajakelpoisuus alkaa 15-vuotiaana, josta seuraa että 15 vuotta täyttänyt vammaisen henkilö voisi toimia itse työnantajana. Työryhmä perustaa tämän näkemyksensä nuorista työntekijöistä annettuun lakiin.²¹⁵ *Koskinen* on todennut antamassaan lausunnossa, että ”esitys lähtee tältä osin selkeästi vääristä lähtökohdista”. Hänen mielestään työnantaja-asemaa tulisi ”lähestyä elinkeinonharjoittamisoikeuden ja holhoustoimilain näkökulmista eikä nuorista työntekijöistä annetun lain pohjalta”.²¹⁶ Tämä työryhmän esittämä peruste tulee jatkaamaan epäselviä käytäntöjä ala-ikäisen vammaisen henkilön toimimisesta työnantajana.

²¹⁴ *STM 2015:21*, s. 149.

²¹⁵ *STM 2015:21*, s. 117.

²¹⁶ *Koskinen 2015*, s. 3.

Vammaispalvelulain esitöissä korostetaan, että työnantajamallin valinta edellyttää sitä, että vaikeavammaisella henkilöllä on kykyä ja halua toimia työnantajana. Vaatimuksena on, että henkilökohtaisen avun kohde pystyy kouluttamaan ja opastamaan avustajaansa tehtäviin. Lisäksi vammaisen henkilön on kyettävä hoitamaan muut esimiehelle kuuluvat tehtävät ja myös työnantajan asemaan liittyvät velvoitteet.²¹⁷

Olen aiemmissa luvuissa käsitellyt alaikäisyyden merkitystä työlainsäädännössä ja niitä holhousoikeuden kautta tuotuja näkemyksiä, joissa alaikäisen suojelulle annetaan suurin painoarvo alaikäisen asemaa säädettäessä. Kuten muun muassa NuorL:n esitöissä todetaan, ei työnteko saa haitata koulunkäyntiä eikä se myöskään yhdessä koulun kanssa saa muodostua nuorelle liian rasittavaksi. Sen vuoksi työntekoa koulutyön aikana tulisi olla lähinnä tilapäistä tai harvoin toistuvaa.²¹⁸ Vammaispalvelulain uudistamistyöryhmä ei ole lainkaan pohtinut sitä, miten rasittavaksi alaikäiselle muodostuu esimerkiksi koulunkäynnin ja yllä lueteltujen työnantajavelvoitteiden yhdistäminen. Työryhmä ei ole myöskään pohtinut NuorL:n ikärajan yhteyttä oppivelvollisuusikään.

Kun kunta tekee päätöksen siitä, mikä järjestämismalli valitaan, pitää sen ottaa nykyisen lain mukaan huomioon kohteen oma mielipide ja toivomukset.²¹⁹ Myös sosiaali- ja terveysvaliokunta toteaa mietinnössään, että henkilökohtaisen avun järjestämistavan valinnan tulisi tapahtua yhteisymmärryksessä avun kohteen kanssa ja että ”vaikeavammaisten henkilöiden omien mielipiteiden, toivomusten ja yksilöllisen avun tarpeen huomioon ottamista lain toteuttamisessa on seurattava”.²²⁰ Lisäksi kunnan päätökseen vaikuttaa vaikeavammaisen avun tarve ja elämäntilanne kokonaisuudessaan. Tässä kokonaisarvioinnissa alaikäisyyttä pitäisikin mielestäni tarkastella yhtenä merkittävänä osatekijänä. Lailla on pyritty erityisesti vahvistamaan sitä, että avuntarve ja elämäntilanne huomioidaan yksilöllisesti. Samalla on pyritty lisäämään asiakkaiden yhdenvertaisuutta asuinpaikasta riippumatta.²²¹

4.6.5 Vaikeavammaisen henkilön oman tahdon toteutuminen

Työnantajavelvoitteiden hoitaminen edellyttää, että vaikeavammaisella henkilöllä on ”valmiuksia omaan elämänhallintaan ja päätöksentekoon”.²²² *Tapio Rätty* pohtii tilannet-

²¹⁷ HE 166/2008 vp, s. 31–32.

²¹⁸ HE 92/1993 vp, s. 17.

²¹⁹ HE 166/2008 vp, s. 18.

²²⁰ StVM 32/2008 vp.

²²¹ HE 166/2008 vp, s. 18.

²²² HE 166/2008 vp, s. 32.

ta, jossa vaikeavammaisen pystyisi toimimaan työnantajana, mutta ei haluakaan tällaista tehtävää. Rädyn mukaan kunnan olisi tällöin arvioitava objektiivisesti, pystyykö vaikeavammaisen toimimaan työnantajana ja mitä perusteita vammaisella on kielteiselle asenteelleen. Kunnan on joka tapauksessa varmistettava, ettei kunnan päätöksellä tosiasiallisesti rajoiteta subjektiivisen oikeuden käyttämistä. *Räty* toteaa lopuksi, että ei ole tarkoituksenmukaista ”pakottaa” ketään työnantajamalliin.²²³

Pidän tätä pohdintaa mielenkiintoisena, koska sen lähtökohta vaikuttaa ristiriitaiselta. Hallituksen esityksen mukaan työnantajamallia voidaan käyttää vain, jos avun kohteella on ”kykyä ja halua toimia työnantajana”.²²⁴ Nyt kuitenkin *Rädyn* mukaan kieltäytymisen jälkeen pitäisi selvittää, onko henkilö objektiivisesti kykenevä toimimaan työnantajana. Lisäksi kieltäytymisen perusteet olisi selvitettävä objektiivisesti. *Rädyn* mukaan tällöin on mahdollista tehdä päätös vastoin avun saajan nimenomaista toivetta. Tämä on mielestäni suorassa ristiriidassa hallituksen esityksessä ilmaistuihin edellytyksiin. Käsitteäkseni *Rädyn* teos on ainoa laajempi katsaus vammaispalvelujen soveltamiskäytäntöihin. Teoksella on varmasti merkitystä myös hallinnollisessa päätöksenteossa. Siksi ei ole mitenkään yllättävää, että ilmeisesti moni vammaisen on kokenut joutuvansa työnantaja-asemaan vastoin tahtoaan.²²⁵ Tietoa ei ole siitä, kuuluuko tähän joukkoon myös alaikäisiä vaikeavammaisia.

Päätöksen tekeminen vastoin avunsaajan toivetta on ristiriidassa myös vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän esittämän ehdottoman vaatimuksen kanssa siitä, että vammaisen henkilö nimenomaisesti suostuu toimimaan työnantajana. Tämä suostumus on kirjattava asiakassuunnitelmaan ja henkilökohtaista apua koskevaan päätökseen. Lisäksi vaatimuksena on, että kunta on antanut ”riittävän ja ymmärrettävän selvityksen työnantajan lakisäateisistä vastuista ja velvollisuuksista”.²²⁶ Työryhmä toteaa, että ”on perusteltua, että ketään ei aseteta työnantajan vastuulliseen asemaan ilman, että hän ymmärtää millaisen vastuun on itselleen ottamassa”. Suostumusvaatimusta perustellaan myös sillä, että ”[t]ietämättömyys työlainsäädännöstä ja kokemattomuus työnantajana toimimisesta on johtanut nykyisen lainsäädännön aikana erilaisiin ongelmiin ja oikeusprosesseihin esimerkiksi laittomien irtisanomisten tai työturvallisuusrikkomusten joh-

²²³ *Räty* 2010, s. 246–247.

²²⁴ *HE 166/2008 vp*, s. 32.

²²⁵ *Alatainio – Kumpuvuori* 2014, s. i, 9 ja 28. Korkein hallinto-oikeus on päätöksessään 11.12.2012, Dnro 2846/3/11 todennut perusteluissaan: ”[v]aikeavammaisella ei kuitenkaan ole ehdotonta oikeutta saada palvelua juuri haluamallaan tavalla järjestettynä.” Ks. tarkemmin *Alatainio – Kumpuvuori* 2014, s. 10.

²²⁶ *STM 2015:21*, s. 149.

dosta.” Myös kunnan edellytetään tekevän oman arvionsa henkilön suoriutumismahdollisuuksista työnantajana.²²⁷

Suostumukseen liittyy aina myös suostumuksen peruuttaminen. Tämä mahdollisuus ehdotetaan kirjattavaksi suoraan lakiin (13 §:n 4 momentti). Tällöin kunnan on välittömästi arvioitava tilanne ja toteutettava henkilökohtainen apu toisella tavalla. Suostumuksensa peruuttaneen työnantajan on irtisanottava avustajansa toiminnan lopettamisen perusteella irtisanomisaikaa noudattaen.²²⁸ Vammaislain uudistamistyöryhmä ei pohditsit, voiko alaikäisen edunvalvojalla olla oikeus peruuttaa suostumus työnantajana toimimiseen. Kuitenkin NuorL:n 3 §:n toisen momentin perusteella holhoojalla on aina ”oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista tämän kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia”. Mikäli työnantajakelpoisuudelle määritellään alaikärajaksi 15 vuotta NuorL:in perustuvan työsopimuksen solmimisoikeuden pohjalta, pitäisi ottaa huomioon myös samassa laissa holhoojalle annettu työsopimuksen purkioikeus.

Vammaislain uudistamistyöryhmän ehdotukseen on kirjattu omaan kohtaan (13 §:n 3 momentti) ohjeet siihen, kuinka todetaan työnantajamallin sopimattomuus tietyissä tilanteissa. Kuten jo aiemmin olen maininnut, työnantajamallin käyttämisen edellytyksenä on, että henkilöllä on ”valmiuksia omaan elämänhallintaan ja päätöksentekoon”. Työnantajamallia ei voida käyttää, jos työnantajana toimiminen olisi kohtuuttoman vaativaa tai henkilö ei pystyisi ymmärtämään työnantajan vastuita. Nämä perusteet tulisivat mielestäni käytännössä muodostamaan esteen vaikeavammaisen alaikäisen toimimiselle työnantajana.

Tällä hetkellä suurimmalla osilla kunnista on tarjolla ainoastaan työnantajamalli. Edellä esitettyjen periaatteiden toteutumiseksi kunnissa tulisi kuitenkin olla vähintään kaksi eri mallia toteuttaa henkilökohtaista apua.²²⁹ Onkin mahdollista, että työnantajamallin merkitys muuttuu tulevaisuudessa yhtä pieneksi kuin Ruotsissa, jossa vain 1 % henkilökohtaisesta avusta on toteutettu työnantajamallilla.²³⁰

Olen edellä käsitellyt sitä, miten vaikeavammaisen henkilö päätyy työnantajaksi vammaispalvelulain kautta. Työnantajalle on säädetty useita velvollisuuksia ja vastuita. Eriyisesti vahingonkorvausvastuu voi muodostua työnantajalle erittäin raskaaksi. Jos

²²⁷ STM 2015:21, s. 119.

²²⁸ STM 2015:21, s. 119–120.

²²⁹ STM 2015:21, s. 119.

²³⁰ Socialstyrelsen 2015, s. 29.

työnantajana on vaikeavammaisen alaikäinen, tämä vastuu aiheuttaa tavanomaista enemmän ongelmia ja ristiriitoja suojeluperiaatteen kanssa. Seuraavassa käyn läpi tarkemmin näitä kysymyksiä.

4.6.6 Vahingonvastuu työnantajamallissa

Kun henkilökohtainen apu on järjestetty vammaispalvelulain 8 d §:n 1-kohdan mukaisesti, kyseessä katsotaan olevan normaali työsuhde. Merkittävä kysymys kaikissa työsuhhteissa on se, miten vastuu vahingoista kohdistuu. Tätä kysymystä olen käsitellyt yleisimmin aiemmissa luvuissa. Seuraavaksi selvitän tilannetta silloin, kun henkilökohtainen apu on järjestetty työnantajamallia käyttäen. Voimassa olevan vammaispalvelulain 8 d §:n 2 momentin 1-kohdan työnantajamallin määritelmässä on ainoa viittaus siihen, miten kulut korvataan:

Kunta voi järjestää henkilökohtaista apua:

- 1) korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut.

Tästä lainkohdasta ei käy suoraan ilmi, miten henkilökohtaisen avustajan työssään aiheuttamat vahingot korvataan.

Työntekijän näkökulmasta muutokset vahingonkorvauslakiin eivät saa tuoda heikennyksiä työsuhteen ehtoihin. *Koskisen* ehdotuksessa tuodaan esiin mahdollisuus siirtää lailla korvausvastuu työsuhteen ulkopuoliselle taholle. Kunnalla on jo nyt vammaispalvelulain 8 d §:n mukaan vastuu korvata palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset ja muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut. Kohta on muotoiltu kuitenkin niin, että se antaa mahdollisuuksia erilaisiin päätelmiin.²³¹

Oikeuskäytäntöä ei tästä ole aikaisemmin ollut. Turun hallinto-oikeudessa on kuitenkin ollut viime vuonna käsiteltävänä aiheeseen keskeisesti liittyvä tapaus. Hallinto-oikeuden päätös ei ole saanut lainvoimaa, vaan päätöksestä on jatkovalitus vireillä KHO:ssa:

Turun HAO 25.8.2015 t. 15/0480/2

X:n henkilökohtainen apu oli järjestetty vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain (vammaispalvelulaki) 8 d §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla korvaamalla hänelle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi

²³¹ *Koskinen* 2014, s. 2–3.

kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut.

X:n henkilökohtainen avustaja oli työtehtäviä suorittaessaan kolaroinut X:n autoa. Asiassa oli ratkaistavana kysymys siitä, onko henkilökohtaisena avustajan aiheuttamaan kolariin liittyvä vahingonkorvaus vammaispalvelulain 8 d §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu lakisääteinen maksu tai korvaus, jonka kunnan on korvattava X:lle.

Hallinto-oikeus totesi, että kysymyksessä olevaan henkilökohtaisen avun järjestämistapaan kuuluu laaja työnantajavastuu. Vammaispalvelulakia koskevan hallituksen esityksen (HE 166/2008 vp) perusteella lainkohdalla pyritään suojaamaan henkilökohtaisena avustajana toimivaa työntekijää ja lainkohdassa mainituilla työnantajan maksettaviksi kuuluvilla lakisääteisillä maksuilla ja korvauksilla tarkoitetaan maksuja ja korvauksia, jotka suoritetaan henkilökohtaisena avustajana toimivalle työntekijälle tai jotka muutoin koituvat henkilökohtaisena avustajana toimivan työntekijän hyväksi. Kolarista aiheutunut vahingonkorvaus ei näin ollen ole vammaispalvelulain 8 d §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu lakisääteinen maksu tai korvaus, jonka kunta on velvollinen korvaamaan X:lle.

Hallinto-oikeus on tehnyt lainkohdasta sen päätelmän, että vahingonkorvaus ei ole vammaispalvelulaisissa tarkoitettu kustannus tai välttämätön kulu. Päätöksessä ei pohdita lainkaan sitä, miten asia olisi katsottava työnantajana toimivan vammaisen näkökulmasta. *Koskisen* mielestä asian voisi tulkita toisinkin. Hän toteaa lausunnossaan, että ”tätä säännöstä olisi mahdollista ja mielestäni sitä tulisikin tulkita siten, että lakisääteisiin maksuihin ja korvauksiin sisällytettäisiin vahingonkorvauslakiin perustuvat korvaukset.” *Koskinen* katsoo, että tällainen tulkinta vastaa vammaispalvelulain sääntelyn ideaa.²³²

Hallinto-oikeus perustelee päätöstään sillä, että hallituksen esityksen mukaan lainkohdan tarkoitus on suojata henkilökohtaista avustajaa. Lainsäädännössämme on kuitenkin yleisesti sekä vammaisuus että työntekijäys käsitetty suojelutarpeen kautta. Hallinto-oikeus ei huomioi ratkaisussaan tätä vahinkovastuun kohdistamiseen liittyvää ristiriitaa. Tapauksessa työnantajana oli täysi-ikäinen. Jos katsotaan, että työnantajana voi toimia myös alaikäinen, hallinto-oikeuden perustelut olisivat vielä kestävämmät suojelutarpeen osalta. Kuten olen isännänvastuuta käsittelevässä luvussa 4.5.2 todennut, työnantajan laaja vastuu aiheuttaa ristiriidan alaikäisen suojelutarpeen ja työntekijän suojelutarpeen välillä.

Lisäksi hallinto-oikeus toteaa samoin perustein, että lainkohdan mukaisten maksujen ja suoritusten kuuluu koitua työntekijän eduksi. Itse en löydä hallituksen esityksestä tällaista yksiselitteistä määritelmää, josta kävisi ilmi, että korvausten kohteena voi olla vain henkilökohtainen avustaja. Hallituksen esityksessä todetaan, että muihin kohtuulli-

²³² *Koskinen* 2014, s. 3.

siin avustajasta aiheutuviin kuluihin voi kuulua sellaisiakin kuluja, jotka syntyvät jo ennen työsuhteen alkua. Näistä kuluista mainitaan esimerkkinä rekrytointikulut sekä vaikeavammaisen omaan työnantajakoulutukseen liittyvät kulut.²³³ Nämä hallituksen esityksessä mainitut kulut eivät kohdistu työntekijän hyväksi, joten mielestäni hallinto-oikeus on tulkinnut lain taustoja hyvin yksipuolisesti.

Koko henkilökohtaisen avun järjestämistä koskeva vammaispalvelulain 8 §:n tarkoituksena on hallituksen esityksen mukaan valita sellainen järjestämistapa, joka tukee ja edistää ”vaikeavammaisen henkilön yhdenvertaista oikeutta elää yhteisössä sekä edesauttaa häntä tekemään samanlaisia valintoja kuin muutkin ihmiset”.²³⁴ Hallinto-oikeus näyttää päätöksessään katsoneen asiaa pelkästään työntekijän kannalta ja jättää huomioimatta vammaispalvelulain esitöissä mainitun vaikeavammaisen aseman vahvistamisen.

Olen edellä selvittänyt suhteellisen laajasti alaikäisen vaikeavammaisen henkilön toimimista henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Olen käsitellyt tätä erityistapausta esimerkkinä siitä, millaisiin perustavanlaatuisiin ristiriitoihin voidaan käytännössä päätyä, jos alaikäisen toimiminen työnantajana hyväksytään. Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän raportissa on useita päätelmiä ja ehdotuksia, jotka ovat ristiriidassa alaikäisen suojelutarpeen kanssa. Erityisesti tämä näkyy siinä, miten NuorL:n 3 §:ssä 15 vuotta täyttäneelle annettu mahdollisuus tehdä itsenäisesti työntekijänä työsopimus on raportissa laajennettu koskemaan myös mahdollisuutta tehdä työsopimus työnantajan ominaisuudessa. Tässä yhteydessä työryhmä ei millään tavalla huomioi työnantajan ja työntekijän erilaista oikeusasemaa. Huomioimatta on myös jäänyt työnantajan laajan vastuun ristiriita sen alaikäisten suojelutarpeen kanssa, joka on erityisesti HolhTL:n pohjana. Nämä ristiriidat on selvitettävä tarkoin ennen uuden lain säätämistä, jotta turvataan erilaisten heikommassa asemassa olevien suojelu. Pahimmassa tapauksessa lakiehdotus johtaa siihen, että vammaisten alaikäisten oikeudet vaarantuvat.²³⁵

²³³ HE 166/2008 vp, s. 31. Ks. myös Koskinen 2014, s. 3, jossa Koskinen katsoo, että nämä edellä mainitut kulut eivät kuitenkaan ole ”mitenkään rinnastettavissa vahingonkorvauslakiin perustuvaan korvausvastuuseen”. Hänen mielestään lainsäätäjällä ei ole sulkenut pois vahingonkorvauslakiin perustuvia korvauksia muista hallituksen esityksessä nimenomaisesti mainituista työnantajan lakisääteisistä maksuista ja korvauksista.

²³⁴ HE 166/2008 vp, s. 31.

²³⁵ Ks. Kolehmainen huomio, jonka mukaan oikeuksien toteutumisessa kaikkein heikoimmassa asemassa ovat vähemmistöt vähemmistöjen sisällä. Kolehmainen 2015, s. 7.

5 LOPUKSI

5.1 Alaikäisiä koskevan lainsäädännön hajanaisuus

Olen tutkielmassani käynyt läpi niitä säädöksiä, jotka vaikuttavat alaikäisten nuorten toimimiseen yhteiskunnassa, erityisesti työelämässä. Säännökset ovat hajallaan useissa eri laeissa, jotka sijoittuvat eri oikeudenaloille. Alaikäisiin nuoriin kohdistuva pääsääntely on perheoikeudessa, laissa holhoustoimesta. Tässä laissa ovat ne pääperiaatteet, joiden perusteella alaikäisten tekemiä oikeustoimia tarkastellaan.

Laki holhoustoimesta antaa alaikäiselle mahdollisuuden tehdä ainoastaan tavanomaisia ja merkitykseltään vähäisiä oikeustoimia. Lisäksi alaikäisellä on lain perusteella suhteellisen vahva oikeus vallita työansioitaan. Mikäli alaikäinen tekee oikeustoimia yli sallittujen rajojen, antaa HolhTL melko yksityiskohtaiset määräykset jatkotoimista. Edunvalvojalla on myös aina mahdollisuus puuttua alaikäisen tekemiin oikeustoimiin, mikäli katsoo alaikäisen edun sitä vaativan. Ainoastaan työansioihin puuttumiseen edunvalvojan on haettava lupa holhousviranomaiselta. Edunvalvojan oikeudet ovat siis hyvin laajat. Alaikäisen oikeudet väistyvät, mikäli edunvalvojalla on perusteita puuttua tilanteeseen.

Työsopimus muodostaa poikkeuksen HolhTL:n yleiseen sääntelyyn alaikäisten oikeustoimista. Laki nuorista työntekijöistä on erikoislaki, joka sääntelee alaikäisten työsuhteita. Työsopimuslaissa on nimenomaisella pykälällä siirretty sääntely alaikäisen oikeudesta tehdä työnsopimus tähän erikoislakiin. Saman pykälän perusteella siirrettiin erikoislakiin myös sääntely huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työnsopimus. Toisaalta TSL sääntelee edelleen niistä työsuhteeseen liittyvistä asioista, joita ei ole säädetty NuorL:ssa. Laki nuorista työntekijöistä keskittyy pääasiassa työsuojelukysymyksiin ja kuuluu siis työoikeudelliseen lainsäädäntöön.

Alaikäisellä 15 vuotta täyttäneellä on oikeus tehdä työnsopimuksellisia päätöksiä yksinään. Tässäkin on edunvalvojalla kuitenkin viimekätinen päätäntävalta, jos hän katsoo, että työ voi aiheuttaa ongelmia nuoren kasvatukseen, kehitykseen tai terveyteen. Alaikäisen nuoren oikeus itse päättää työnteostaan väistyy tällaisessa tilanteessa. Näin myös työoikeudessa on samansuuntainen sääntely kuin perheoikeudessa edunvalvojan vastuusta huolehtia alaikäisen edusta.

Kauppaoikeuteen kuuluvassa laissa elinkeinon harjoittamisen oikeudesta säädetään alaikäiselle mahdollisuus toimia tietyin edellytyksin työnantajana. Tällä sääntelyllä on yhtymäkohta sekä perheoikeuteen että työoikeuteen. Silloin kun alaikäinen voi toimia työnantajana, työsuhteeseen sovelletaan työoikeuden lakeja. Lakia nuorista työntekijöistä ei kuitenkaan sovelleta silloin, kun kyseessä on työnantajana toimiminen.²³⁶ Lain soveltamisala koskee siis vain alaikäistä työntekijää. Alaikäisellä on myös mahdollisuus harjoittaa elinkeinoa ja olla työnantajana ilman alaikäisyydestä johtuvia rajoituksia. Tällöin kuitenkin alaikäinen tarvitsee holhoojan suostumuksen. Näin tämä lain kohta kiinnittyy lakiin holhoustoimesta.

Työnantajan vastuullista asemaa korostavat vahingonkorvaussäädökset, joissa työntekijän korvausvastuuta on rajoitettu työnantajan vahingoksi. Vahingonkorvausvelvollisuudesta on säädetty työsopimuslaissa. Laissa kuitenkin viitataan vahingonkorvauslakiin, joten tästä tulee jälleen uusi säädösperusta työsuhteen sääntelyyn. Työnantajan vastuullista asemaa on korostettu vahingonkorvauslain esitöissä, missä todetaan, että ”[l]akiehdotuksen tärkeimpiä tavoitteita on luoda korvausjärjestelmä, jonka mukaan työnantaja yleensä aina olisi vastuussa vahingosta, jonka työntekijä aiheuttaa työnantajan toiminnassa tai työssä”.²³⁷ Vahingonkorvauslain sääntelyssä ei ole eroteltu nuoria työntekijöitä, joten heihin sovelletaan TSL:n viittaussäännöksen kautta myös vahingonkorvauslakia normaaliin tapaan.

5.2 Vastuun ja suojelun ristiriita

Alaikäisiä koskeva lainsäädäntö on siis hajautettuna moniin eri lakeihin ja oikeudenaloihin. Kuitenkin periaatteellinen lähtökohta laeissa on, että alaikäisen suojelu on tärkein perusta silloin, kun heitä varten on laadittu omaa erityislainsäädäntöä. Esimerkiksi työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevan NuorL:n 9 §:n esitöissä todetaan: ”[n]uorelle ei saisi asettaa kohtuuttoman suurta vastuuta työssä. Vastuu voi kohdistua yhtä hyvin taloudellisiin seikkoihin kuin turvallisuuteenkin. Työn aiheuttama henkinen rasitus olisi suhteutettava nuoren ikään ja kehitykseen.”²³⁸

Tämä suojelunäkökohta huomioon ottaen on vaikea ajatella, että alaikäinen voisi toimia työnantajana. Työnantajalla on paljon erilaisia vastuita ja korvausvelvollisuuksia. Myös

²³⁶ Ks. Koskinen 2015, s. 2. ”Työnantajan alaikärajaa ei voida johtaa nuorista työntekijöistä annetusta laista. --- Nuorille on mahdollistettu käytännön tarpeisiin liittyen vajaavaltaisena työskentely mutta työnantajan kohdalla tällaiseen ei ole syytä.”

²³⁷ HE 187/1973 vp, s. 15.

²³⁸ HE 92/1993 vp, s. 21.

rikosoikeudellinen vastuu voi seurata työnantajan toimista ja laiminlyönneistä. Työnantajuuteen liittyvien vastuiden voidaankin katsoa muodostuvan kohtuuttoman suureksi alaikäiselle. Lisäksi työoikeuteen perinteisesti kuuluva ajatus työntekijän heikommasta asemasta työsuhteessa aiheuttaa sen, että työntekijän ja alaikäisen työnantajan erilaiset suojelutarpeet joutuvat keskenään ristiriitaan. Tämä ristiriita tulee erityisen selkeänä näkyviin käsittelemässäni esimerkkitilanteessa, jossa vaikeavammaisen alaikäisen on katsottu voivan toimia henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Lainsäädäntötyössä on oltava erityisen tarkkana silloin, kun suunnitellaan lisävastuiden asettamista henkilöille, joiden yleisesti katsotaan olevan erityisen suojelun tarpeessa. Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän ehdotukset voivat pahimmillaan johtaa käytäntöön, jossa vähemmistön (vammaiset) sisällä olevan vähemmistön (alaikäiset) oikeudet vaarantuvat.

Nuoria työntekijöitä on työsuhteessa suojeltu tehokkaasti. NuorL on ilmeisen hyvin pystynyt täyttämään tarkoituksensa, koska oikeuskäytännön kautta ei ole ilmennyt tarvetta lain täsmentämiseen. Nuorten työntekijöiden suojelu ei ole myöskään aiheuttanut paineita lisätutkimukselle. Mahdolliset ongelmat lain soveltamisessa johtunevatkin enemmän tiedon puutteesta kuin aukoista lainsäädännössä.

5.3 Näkökohtia de lege ferenda

Alaikäisiä nuoria koskevaa, nykyisin osin ristiriitaista lainsäädäntöä tulisi mielestäni yhtenäistää. Lisäksi työoikeudessa voisi pohtia sitä, onko erillinen nuoria koskeva laki tarpeellinen. Toisaalta erillinen laki on informatiivisempi, kun erityisesti käytännön ongelmiin, kuten nuorten työntekijöiden työaikoihin ja ikärajoihin, liittyvä sääntely on keskitetty yhteen lakiin. Vaikka Ruotsissa alaikäisten työntekoa koskevat säädökset ovat yleisessä laissa, niitä on siellä kuitenkin hyvin suppeasti. Tarkempi sääntely on alemmalla tasolla, ja määräyksiä on etsittävä eri paikoista.

Tutkielmassani olen selvittänyt sitä, miten NuorL:n ikämääritys, 15 täyttänyt mutta alle 18-vuotias, on syntynyt. Työntekijänä toimimisen alaikäraja 15 vuotta on ollut alun perin yhteydessä oppivelvollisuuden päättymiseen. Oppivelvollisuusikä on tämän jälkeen korotettu vuodella, ja keskustelua on käyty oppivelvollisuusiän nostamisesta vielä vuodella, jolloin se vastaisi täysi-ikäisyyden ikärajaa. Nykyisen lain mukaan vakituudessa työsuhteessa voi olla oppivelvollisuuden suorittanut nuori, joka on täyttänyt 15 vuotta. Ikäraja 15 vuotta on tässä yhteydessä siis käytännössä vanhentunut ja voi aiheuttaa se-

kaannusta lain soveltamisessa. Siksi ikäraja pitäisi korjata vastaamaan voimassa olevaa oppivelvollisuuden päättymisikää. Tämä olikin alkuperäisenä ideana vuoden 1967 hallituksen esityksessä.²³⁹

Alaikäinen ei mielestäni sovi työnantajaksi, sillä työnantajan asema on erityisen vastuullinen. Alaikäisten on katsottu tarvitsevan erityistä suojelua myös työelämässä. Lainsäädännössä onkin monin eri tavoin pyritty suojelemaan alaikäistä hänen ikäänsä nähden kohtuuttoman suurelta vastuulta. Katson, että tämä suojelullinen periaate vaatii työoikeuteen säädettäväksi ehdottoman vaatimuksen siitä, että työnantajan on oltava täysi-ikäinen. Tätä tukee myös työntekijän asemaan liittyvä heikomman osapuolen suojaamistarve. Vaikka luonnolliset henkilöt ovat vähemmistönä työnantajina, niin yksiselitteisyyden takia täysi-ikäisyysvaatimus pitäisi olla kirjattuna työsopimuslakiin. Vammaislain uudistamistyöryhmän näkemys siitä, että NuorL:a voitaisiin soveltaa myös yli 15-vuotiaisiin työnantajiin osoittaa, että lakien soveltamisaloista on virheellisiä käsityksiä jopa lainsäädäntötasolla, joten tässäkin suhteessa katson yksiselitteisen täysi-ikäisyyden vaatimuksen työnantajana toimimiseen selkeyttävän vallitsevaa oikeustilaa.

Olisi syytä myös selvittää sitä, tarvitaanko niitä säännöksiä, jotka laissa elinkeinon harjoittamisen oikeudesta antavat alaikäiselle mahdollisuuden toimia työnantajana. Koska oppivelvollisuusikä päättyy 17-vuotiaana, lienee tuskin suurta tarvetta mahdollistaa poikkeusta näin lyhyeksi aikaa. Mielestäni olisikin siis erittäin tärkeää, että lainsäädäntö olisi ikärajojen osalta yhtenäinen ja työnantajalta vaadittaisiin kaikissa tilanteissa täysi-ikäisyyttä.

Lasten ja nuorten suojelua voi pitää yhtenä oikeusvaltion keskeisimpänä tehtävänä. Myös kaikessa lainsäädäntötoiminnassa on alaikäisen etu otettava aina huomioon. Kuten *Gottberg* toteaa: ”-- lapsi on kuitenkin alaikäisyytensä ajan aina lapsi, jolla on erityinen oikeus aikuisten tukeen ja suojeluun.”²⁴⁰

²³⁹ HE 71/1967 vp, s. 3.

²⁴⁰ *Gottberg* 2008, s. 321.