

Alustatalouden ruokalähetit – työsuhhteista työtä vai aitoa itsensä työllistämistä?

Tutkimus alustatalouden työnsuorittajien työoikeudellisesta suojasta

Eevamari Lehtonen
Pro Gradu -tutkielma
Työelämän oikeusnormit
Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta
Syyskuu 2019

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

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

LEHTONEN, EEVAMARI: Alustatalouden ruokalähetit – työsuhteista työtä vai aitoa itsensä työllistämistä? Tutkimus alustatalouden työnsuorittajien työoikeudellisesta suojasta

Pro gradu -tutkielma, 86 s.

Työoikeus

Syyskuu 2019

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

Digitaalisten alustojen kautta toimivien ruoan kotiinkuljetuspalvelujen suosio viime vuosina on kasvanut voimakkaasti ympäri maailmaa. Digitaalisten alustojen yleistymisen myötä myös alustavälitteinen työ on lisääntynyt huomattavasti – vaikka se muodostaakin vielä varsin vähäisen osan koko työmarkkinoista, ennustetaan sen kasvavan eksponentiaalisesti lähitulevaisuudessa. Ruokalähettiläpalveluja tarjoavat digitaaliset alustat ovat yksi esimerkki työmarkkinaympäristössä tapahtuvasta murroksesta, jota digitalisaatio ja teknologinen kehitys ajavat voimakkaasti eteenpäin.

Alustatyöntekijöiden epäselvä työoikeudellinen asema on kuitenkin noussut voimakkaan keskustelun kohteeksi viime vuosina. Alustatyöntekijät eivät tavallisesti solmi työsopimusta alustan kanssa, vaan toimivat itsenäisinä työnsuorittajina jääden näin työoikeuden soveltamisalan ulkopuolelle siitäkin huolimatta, että työtä tehdään usein työsuhteen kaltaisissa oloissa. Tämän tutkielman tarkoituksena onkin ollut kartoittaa alustatyöntekijöiden, erityisesti Foodoran ja Woltin kaltaisten alustojen kautta työskentelevien ruokalähettiläiden, työoikeudellista asemaa Suomessa.

Tarkastelen tutkielmassani alustatyötä työoikeudellisen suojeluperiaatteen asettaman teoreettisen viitekehyksen sekä työsopimuslain mukaisten työsuhteen legaalisten tunnusmerkkien kautta. Lisäksi esittelen muutamia vaihtoehtoisia tapoja riittävän työoikeudellisen suojan ulottamiseksi myös alustatalouden ruokalähetille. Koska alustatyöntekijöiden työoikeudelliseen asemaan liittyen ei ole kotimaista oikeuskäytäntöä, kuvailen ruokalähettiläiden työtä tutkielmassani pääsääntöisestä mediassa esitettyjen kuvausten sekä kansainvälisessä oikeuskäytännössä selvitettyjen tosiseikastojen avulla.

Tutkielman lopputulosten perusteella voidaan todeta, että alustatyöntekijöiden työoikeudellinen asema Suomessa on edelleen varsin epäselvä. On hyvinkin mahdollista, että alustatalouden ruokalähettiläiden työ täyttää tosiasiallisesti työsuhteen tunnusmerkit, jolloin riittävää on varmistaa alustatyöntekijöiden työsuhteen uudelleenluokittelun tehokkuus ja oikeusvarmuus. Mikäli työsuhteen tunnusmerkistön ei jostain syystä katsottaisikaan täyttyvän, tulisi lainsäätäjän rohkeammin pyrkiä uudistamaan nykyistä työlainsäädäntöä paremmin hahmottamaan alustatalouden mukanaan tuomat uudenlaiset työnteon muodot.

Asiasanat: työoikeus, epätyypillinen työ, alustatalous

SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYSLUETTELO	I
LÄHTEET	III
LYHENTEET	IX
1. JOHDANTO	1
1.1. Digitalisaatio, alustatalous ja muuttunut työympäristö	1
1.2. Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymykset	5
1.3. Tutkielman metodiikasta.....	7
1.4. Lähdeaineistosta	9
1.5. Rakenne.....	12
2. TYÖOIKEUDELLINEN SUOJELUPERIAATE JA ALUSTATYÖNTEKIJÖIDEN SUOJAN TARVE	14
2.1. Suojeluperiaate työoikeuden keskeisenä funktiona.....	14
2.1.1. Työlainsäädännön historiallinen tausta ja heikkomuusolettama	14
2.1.2. Suojeluperiaatteen oikeuttamisperusteista	15
2.1.3. Alustatyöntekijöiden suojan tarpeesta	17
2.2. Alustatyöntekijät riippuvaisina ja näennäisesti itsenäisinä työnsuorittajina.....	21
2.2.1. Taloudellisesti riippuvaiset työnsuorittajat	21
2.2.2. Disguised employment eli näennäisyrittäjäyys	22
3. TYÖLAINSAÄDÄNNÖN SOVELTAMISALASTA.....	24
3.1. Työsuhde ja työsopimuslaki.....	24
3.2. Perussuhdeteoria.....	25
3.3. Työsuhteen legaaliset tunnusmerkit	28
3.3.1. Sopimus.....	28
3.3.2. Työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun.....	28
3.3.3. Vastikkeellisuus	29
3.3.4. Johdon ja valvonnan alaisuus	30
3.3.5. Liitännäistunnusmerkit.....	33
3.4. Itsenäisen työnsuorittajan ja työntekijän rajapinta	34
3.4.1. Kokonaisarviointi.....	34
3.4.2. Itsenäiselle työnsuorittajalle tyypilliset tunnusmerkit	36

4.	ALUSTATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSUHDESTATUKSEN ARVIOINTIA.....	39
4.1.	Työsuhteen tunnusmerkkien toteutuminen ruokalähettilien työssä	39
4.1.1.	Sopimus.....	39
4.1.2.	Työnantajan lukuun työn henkilökohtainen tekeminen.....	40
4.1.3.	Vastikkeellisuus.....	43
4.1.4.	Johto ja valvonta digitaalisen alustan kautta	44
4.1.5.	Kokonaisarvioinnin merkitys	49
4.2.	Poimintoja kansainvälisestä oikeuskäytännöstä.....	51
4.2.1.	Espanja.....	51
4.2.2.	Alankomaat.....	53
4.2.3.	Australia	55
5.	ALUSTATYÖNTEKIJÖIDEN SUOJAN TURVAAMINEN – VAIHTOEHTOISIA RATKAISUTAPOJA.....	57
5.1.	Johdanto	57
5.2.	Työsuhdeolettama ja oikeusvarmuuden lisääminen.....	58
5.3.	Työntekijän ja itsenäisen työsuorittajan välisen rajanvedon tarkistaminen.....	62
5.3.1.	Työoikeuden käsitteiden tarkoituksenmukainen tulkinta.....	62
5.3.2.	Työsuhteen laajennettu määritelmä	65
5.3.3.	Kolmas työntekijäryhmä palkansaajien ja yrittäjien välille	67
5.4.	Alustatyöntekijöiden kollektiiviset oikeudet.....	70
5.4.1.	Kollektiiviset oikeudet perusoikeutena.....	70
5.4.2.	Kilpailuoikeuden soveltamisala.....	73
5.4.1.	Kollektiiviset oikeudet alustatyöntekijöille.....	76
6.	LOPUKSI	80

LÄHTEET

Kirjallisuus:

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. WSOY, Porvoo 1988.

Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, J. (toim.), Minun metodini. Werner Söderström Lakitieto, Helsinki 1997, s. 35-56.

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

Asikainen, Hanna: Ruokalahetti kuljettaa asiakkaille pizzaa ja kiinalaista yrittäjänä, mutta saa tuntipalkkaa – ruokalahetit haluaisivat työsopimuksen tuomaa turvaa. Yle uutiset 31.3.2019, saatavilla osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10714251>. Haettu 15.4.2019. (Yle uutiset 31.3.2019)

Cavallini, Gionata: The First Italian Decision on the Status of Gig Workers Denies Reclassification. Julkaistu marraskuussa 2018, saatavilla osoitteesta <https://elw-network.eu/first-italian-decision-status-gig-workers-denies-reclassification/>. Haettu 12.6.2019.

Davidov, Guy: The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. *University of Toronto Law Journal*, 52, 2002 s. 357- 418.

Davidov, Guy: The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: Employee as a Viable (Though Overly-Used) Legal Concept. Teoksessa Davidov, Guy – Langille, Brian (toim.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart 2006.

Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press 2016.

Davies, Paul – Freedland, Mark: *Kahn-Freund's Labour and the Law*. 3. painos, Stevens & Sons, London 1983.

De Stefano, Valerio: The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfork, and Labor Protection in the Gig-Economy. *Comparative Labor Law Journal & Policy Journal* 37, 2016 s. 471-503.

Di Gennaro, Vincenzo – Pavone, Attilio: Italian labour court hands down landmark decision on Foodora case with potentially far-reaching implications for any company active in Italy's growing Gig economy. Julkaistu 24.5.2018, Saatavilla osoitteesta <https://www.globalworkplaceinsider.com/2018/05/italian-labour-court-hands-down-landmark-decision-on-foodora-case-with-potentially-far-reaching-implications-for-any-company-active-in-italys-growing-gig-economy/>. Haettu 12.6.2019.

Eurofound: Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018. (Eurofound 2018a)

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

Fulton, Lionel: Trade unions protecting self-employed workers. ETUC, Brussels 2019. Saatavilla osoitteesta: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/Trade%20unions%20protecting%20self-employed%20workers_EN.pdf, haettu 26.6.2019.

Foodoran internetsivut <https://partner.foodora.fi/>

Forde, Chris – Stuart, Mark – Joyce, Simon – Oliver, Liz – Valizade, Danat – Alberti, Gabriella – Hardy, Kate – Trappmann, Vera - Umney, Charles – Carson, Calum (Forde et al.): The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Study for European Parliament Employment and Social Affairs Committee, November 2017. Saatavilla osoitteesta [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) (haettu 28.3.2019).

Haswell, Julius: Foodora and Deliveroo couriers protest working conditions in Berlin. The Local 18.5.2017. Saatavilla osoitteesta <https://www.thelocal.de/20170518/foodora-and-deliveroo-couriers-protest-working-conditions-in-berlin>. Haettu 28.3.2019. (The Local 18.5.2017)

Hilfr.dk 2018. <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. Kauppakaari Oyj, 2001.

International Labour Office (ILO): Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. European Labour Law Network (ELLN) 2013.

International Labour Office (ILO): Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. ILO, Geneva 2016.

Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne (Ivanova et al): The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. Arbeit Grenze Fluss - Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2, Frankfurt 2018.

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

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

Kairinen, Martti – Koskinen. Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 2. uudistettu painos, WSOYPro, 2006.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän tietopalvelu Oy 2009.

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

Koskimäki, Ilona: Alustatalouden työlle halutaan pelisääntöjä – Onko ruokalahetti yrittäjä vai ei? Kaleva 15.4.2018. Saatavilla osoitteesta

<https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/alustatalouden-tyolle-halutaan-pelisaantoja-onko-ruokalahetti-yrittaja-vai-ei/790535/>. Haettu 28.3.2019. (Kaleva 15.4.2018)

Kuoppamäki, Petri: Uusi kilpailuoikeus, 3. uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2018.

Kröger, Tarja: Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Uudet velvoiteoikeudelliset työntekosopimukset työntekosopimuksia koskevassa järjestelmässä. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1995.

Mattila, Maija: Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Kalevi Sorsa -säätiö sr., Helsinki 2019.

Nalbantoglu, Minna: Ensin vietiin sosiaalitila, sitten alennettiin palkkioita – Osa Foodoran ruokalaheteistä kyllästyi tapaan, jolla ”lähettikumppaneita” kohdellaan Helsingin Sanomat verkkojulkaisu 6.9.2018, saatavilla osoitteesta <https://www.hs.fi/talous/art-2000005817919.html>, haettu 11.6.2019. (Helsingin Sanomat 6.9.2018).

Oikeutta läheteille -kampanjan internetsivu <https://fi.justice4couriers.fi/>

Oikeutta läheteille – Justice4couriers: Kilpailu kaikkia ja kaikkea vastaan. Blogikirjoitus, saatavilla osoitteesta <https://foodoravastuuseen.noblogs.org/blog/>.

Paanetoja, Jaana: Työlainsäädännön soveltamisalasta: tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Lakimiesliiton kustannus, 1993.

Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2013.

Paanetoja, Jaana: Työlainsäädännön ajantasaisuus, digitaaliset työmarkkinat ja työn tekeminen aikapankin jäsenenä. Edilex 2016/4 Referee-artikkeli, julkaistu 1.3.2016. Saatavilla osoitteesta www.edilex.fi/artikkelit/16240.

Pennings, Frans: The Various Categories of Persons Performing Work Personally. Teoksessa Pennings, Frans – Bosse, Claire (toim.), The Protection of Working Relationship. Kluwer Law International 2011.

Pennings, Frans – Bosse, Claire: Conclusions and Recommendations. Teoksessa Pennings, Frans – Bosse, Claire (toim.), The Protection of Working Relationship. Kluwer Law International 2011.

Perulli, Adalberto: Study on economically dependent work / parasubordinate (quasi-subordinate) work. European Commission, 2002. Saatavilla osoitteesta http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_en.pdf, haettu 19.6.2019.

Pesole, Annarosa – Brancati, Cesira Urzi – Macías, Enrique Fernández – Biagi, Federico – Ignacio – Vázquez, González: Platform Workers in Europe, Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2018.

Prassl, Jeremias – Risak, Martin: Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork. Teoksessa Ahlberg, Kerstin – Bruun, Niklas (toim.), The New Foundations of Labour Law. PL Academic Research, Peter Land, Frankfurt am Main 2017.

Rönmar, Mia: The personal scope of labour law and the notion of employee in Sweden. The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar 2004, s.159-165.

SAK: Alustatalous ja työelämän muutos vaativat työsopimuslain päivittämistä. Julkaistu 4.2.2019, saatavilla osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sak-alustatalous-ja-tyoelaman-muutos-vaativat-tyosopimuslain-paivittamista>. Haettu 20.6.2019.

Siddique, Haroon: Uber Eats couriers' pay protest brings traffic to a halt in central London. The Guardian 20.9.2018. Saatavilla osoitteesta <https://www.theguardian.com/technology/2018/sep/20/uber-eats-couriers-pay-protest-brings-traffic-to-a-halt-in-central-london>. Haettu 28.3.2019. (The Guardian 20.9.2018)

Sutela, Hanna – Pärnänen, Anna: Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus, saatavilla osoitteesta http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf, haettu 17.4.2019.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimuslaki. 6. uud. painos, Talentum Media Oy 2012.

Tilastokeskus: Yksityisen sektorin tuntipalkat 2017. Saatavilla osoitteesta http://www.stat.fi/til/ystp/2017/ystp_2017_2018-08-16_tie_001_fi.html, haettu 18.4.2019.

Todoli-Signes, Adrián: The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 33 (2) 2017 s. 241–268.

Toimihenkilöliitto ERTO ry:n internet-sivu <https://www.erto.fi/liity-jaseneksi/itsensae-tyoellistaetae>. Haettu 26.6.2019.

Tuomola, Salla: Foodora alentaa palkkoja irtisanomisen uhalla – turkulaislähetti sai kenkää kyselyään ikäviä. Turun Sanomat 23.7.2018, saatavilla osoitteesta <https://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/4025445/Foodora+alentaa+palkkoja+irtisanomisen+uhalla++turkulaislahetti+sai+kenkaa+kyselyaan+ikavia>. Haettu 28.3.2019. (Turun Sanomat 23.7.2018)

Ylhäinen, Marjo: Prekaari työ ja yhteiskunta. 2015.

Young, Zachary: Politico 7.11.2018: French Uber Eats, Deliveroo, Foodora workers strike during World Cup final. Politico 7.11.2018. Saatavilla osoitteesta <https://www.politico.eu/article/french-uber-eats-deliveroo-foodora-workers-strike-to-coincide-with-world-cup-final/>, haettu 28.3.2019. (Politico 7.11.2018)

Wolt-palvelun käyttöehdot. Saatavilla osoitteesta <https://wolt.com/fi/kayttoehdot>. Haettu 26.6.2019.

Wolt-palvelun internetsivu <https://wolt.com/fi/become-a-courier>. Haettu 26.6.2019.

Virallislähteet:

Euroopan parlamentin päätöslauselma 15. kesäkuuta 2017 yhteistyötaloutta koskevasta eurooppalaisesta toimintasuunnitelmasta (2017/2003(INI)).

HE 157/200 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

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

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

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työsuhdetta koskeva suositus (numero 198), 2006. (Employment Relationship Recommendation (No. 198)).

Komission tiedonanto COM (2015) 550: Sisämarkkinoiden päivitys: enemmän mahdollisuuksia kansalaisille ja yrityksille.

Komission tiedonanto COM (2016) 356: Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma.

Komission vihreä kirja KOM (2006) 708: Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle.

Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 3.6.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvosto 2019.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2014: Työneuvosto työlakien tulkitsijana.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017: Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 9/2017: Jakamistalous Suomessa 2016. Nykytila ja kasvunäkymät.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2019 Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja. Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti.

VNS 5/2018 vp. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko osa 2: Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvosto 2018.

PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

Oikeustapaukset

Suomi

KKO 1995:145

KKO 1999:113

KKO 2009:65

TN 1410-06

TN 1420-06

TN 1413-06

TN1447-12

TN 1361-99

TN 1458-14

TN 1444-11

TN 1411-06

Euroopan Unionin tuomioistuin

Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio asiassa C-67/96, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie. Annettu 21.9.1999.

Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio asioissa C-180/98—C-184/98, Pavel Pavlov ym. v. Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten

Unionin tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden.

Unionin tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems SpainSL. Annettu 20.12.2017.

Alankomaat

Rechtbank Amsterdam, 15 januari 2019 ECLI:NL:RBAMS:2019:210 (*FNV/Deliveroo Netherlands B.V.*)

Rechtbank Amsterdam, 15 januari 2019 ECLI:NL:RBAMS:2019:198 (*FNV/Deliveroo Netherlands B.V.*)

Australia

Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16.11.2018)

Kaseris v Rasier Pacific V.O.F [2017] FWC 6610 (21.12.2017)

Espanja

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, nº 244/2018 de 1 de junio.

LYHENTEET

EU	Euroopan Unioni
EUT	Euroopan Unionin tuomioistuin
HE	hallituksen esitys
ILO	International Labour Organisation (Kansainvälinen työjärjestö)
KKO	Korkein oikeus
PL	Perustuslaki 11.6.1999/731
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SEUT	Sopimus Euroopan Unionin Toiminnasta (Treaty of the Functioning of European Union)
TAL	Työaikalaki 9.8.1996/605
TEhtol	Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436
TN	työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
YK	Yhdistyneet Kansakunnat
VNS	Valtioneuvoston selonteko

1. JOHDANTO

1.1. Digitalisaatio, alustatalous ja muuttunut työympäristö

Digitaalisten alustojen kautta toimivat ruoan kotiinkuljetuspalvelut ovat viime vuosina kasvattaneet suosiotaan voimakkaasti ympäri maailmaa, erityisesti suurissa kaupungeissa ja asutuskeskittymissä.¹ Saksalaisen Delivery Hero -konserniin kuuluvan Foodoran pinkkitakkiset pyörälähetit ja suomalaisen Woltin vihreällä logolla varustetut autot ovat tuttu näky myös Helsingissä sekä muissa Suomen isoimmissa kaupungeissa – muualla maailmassa samankaltaista palvelua tarjoavat muun muassa Deliveroo ja UberEats, joiden liiketoimintamalli perustuu digitaalisten alustojen käyttämiseen välineenä yhdistää ruokaa valmistava ravintola, sitä tilaava asiakas sekä kuljetuksen tekevä lähetti.²

Ruokalahettipalveluja tarjoavat digitaaliset alustat – osana jakamistalouden ja alustatalouden laajempaa kontekstia – ovat yksi esimerkki työmarkkinaympäristössä tapahtuvasta murroksesta, jota digitalisaatio ja uudet teknologiset innovaatiot ajavat voimakkaasti eteenpäin. Työtä voidaan nykyään tehdä ja teetättää mitä erilaisin tavoin.³ Siinä missä 2000-luvun alun työoikeudellinen keskustelu työn murroksesta Suomessa keskittyi pitkälti ns. epätyypillisten työsuhteiden, kuten vuokra-, osa-aika- ja määräaikaisen työn, tarkasteluun, on viime aikoina alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota myös jakamistaloudelle ominaiseen alustatyöhön eli erilaisten digitaalisten alustojen kautta tehtyyn työhön liittyviin kysymyksiin.⁴

Alustatyöllä tarkoitetaan tavallisesti sellaista työnteon muotoa, jossa työn osapuolet (työn suorittaja ja asiakas) saatetaan yhteen digitaalisen alustan avulla jonkin tietyn palvelun tai työsuorituksen aikaansaamiseksi maksua vastaan.⁵ Alustoja ja niiden puitteissa tapahtuvaa liiketoimintaa on monenlaista. Erilaisia alustoja yhdistää kuitenkin tavallisesti ainakin seuraavat ominaispiirteet: 1) alusta toimii välittäjänä tai markkinapaikkana asiakkaan ja työnsuorittajan välillä, 2) maksu työsuoritteesta tehdään alustan kautta eikä suoraan työn tekijälle, 3) työsuoritus on usein pilkottu yksittäisiksi ja yksinkertaisiksi työsuoritteiksi, jotka voidaan teettää myös yksittäisinä ”mikrosuoritteina”, 4) työ on keikkaluontoista ja perustuu

¹ Ivanova et al. 2018, s. 1.

² Ks. esim. Foodoran internetsivut <https://partner.foodora.fi/>.

³ Esim. Tiitinen – Kröger 2012 s. 37.

⁴ Paanetoja 2016 s. 2.

⁵ Eurofound 2018a, s. 15.

tarvittaessa töihin kutsumiseen (*on demand basis*) ja 5) työn suorittajat eivät ole työsuhteessa alustaan eivätkä asiakkaaseen.⁶ Jotta asiakkaiden tarpeet tulisivat mahdollisimman hyvin (ja nopeasti) tyydytetyiksi, on alustoilla usein ”listoillaan” mahdollisimman suuri joukko potentiaalisia työnsuorittajia, alustatyöntekijöitä, joille työ voidaan lopulta tarjota. Maailmalla tunnetuimpia alustatalouden yrityksiä ovat muun muassa Airbnb ja Uber, jotka eroavat esimerkiksi ruokalahettipalveluita tarjoavista alustoista siten, että ne perustuvat jakamistaloudelle tyypilliseen ajatukseen olemassa olevien resurssien (kuten asunnon tai auton) tehokkaammasta käytöstä alustana toimivan välittäjäpalvelun kautta.⁷

Vuonna 2016 teetetyin Eurobarometer-kyselyn mukaan yli puolet EU:n kansalaisista olivat tietoisia alustataloudesta ja yksi kuudesta kyselyyn vastaajasta oli käyttänyt alustatalouden palveluita. Euroopan Unionin alueella alustatalouden kaikkien toimijoiden yhteenlasketun bruttotulon on vuonna 2015 arvioitu olevan noin 28 miljardia euroa, minkä uskotaan kasvavan eksponentiaalisesti lähivuosina.⁸ Muuhun Eurooppaan verrattuna Suomessa jakamis- ja alustatalouden palveluita käyttää kuitenkin vasta murto-osa väestöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan jakamistalouden palveluiden käyttäjiä Suomessa on vuonna 2016 ollut arviolta noin 250.000, joista suurimman yksittäisen sektorin on arvioitu muodostuvan ruoan kotiinkuljetuksen tilaajista. Saman tutkimuksen mukaan jakamistalouden transaktioiden kokonaisarvo Suomessa on jo vuonna 2016 ylittänyt 100 miljoonaa euroa.⁹ Alustatalouden palveluita on vuonna 2018 tehdyn tutkimuksen mukaan tarjonnut Suomessa noin 6 % aikuisväestöstä, josta noin 4 % on tehnyt alustatyötä säännöllisesti. Vain noin 0,6 % työkäisistä Suomessa tienaa pääosan elannostaan alustojen kautta, verrattuna esimerkiksi Yhdistyneisiin Kuningaskuntiin, joissa tämä osuus on 4 %.¹⁰

Jakamis- ja alustatalouteen liittyy kuitenkin valtavasti kasvupotentiaalia. Sen lisäksi että alustatalouden odotetaan kasvavan taloudellisesti merkittäväksi toimialaksi, on alustatalouden puitteissa mahdollista luoda uudenlaisia palvelukonsepteja, tehostaa olemassa olevien resurssien käyttöä ja sitä kautta lisätä työpaikkoja, tuottavuutta ja kestävyyttä. Sen lisäksi

⁶ Eurofound 2018a s. 15.

⁷ Todolí-Signes 2017 s. 244-245.

⁸ Komission tiedonanto COM(2016) 356 final: Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma s. 2.

⁹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 9/2017 s. 17-19. Kokonaisarvoon on laskettu mukaan myös joukkorahoitustoiminta, jonka arvo on ollut noin 70 meur. Kotitalous- ja pientyöt -sektorin, johon kuuluvat myös ruoan kotiinkuljetuspalvelut, transaktioiden arvo on ollut noin 15 meur.

¹⁰ Pesole et al 2018 s. 19.

alustatalous mahdollistaa uusien työllistymismuotojen syntymisen sekä yhä joustavampia työnteon malleja perinteisten työsuhdemallien rinnalle, työllistäen esimerkiksi niitä, joille perinteinen ja säännöllinen työnteke ei jostain syystä sovellu tai ole mahdollista.¹¹

Työoikeudellisesta näkökulmasta alustatyöhön liittyy kuitenkin monia kysymyksiä, joista pohjimmaisimpana on alustatyöntekijän työsuhdeasemaan liittyvät epäselvyydet. Tyypillistä on, että alustatyöntekijät eivät ole työsopimussuhteessa alustaan eivätkä loppuasiakkaaseen, vaan toimivat alustan kautta keikkaluontoisina itsensä työllistäjinä tai freelancereina.¹² Ylen maaliskuussa 2019 julkaiseman uutisen mukaan esimerkiksi Wolt ei Suomessa ole solminut lähettiensä kanssa työsopimuksia. Myös Foodora, joka aloittaessaan Suomessa vuonna 2015 tarjosi läheteilleen mahdollisuuden solmia työsopimus ja siten tehdä työsuhteista työtä, on viime vuosina luopunut työsuhteisten lähettisopimusten tekemisestä Suomessa – ainoastaan lähettien ”tiimikapteeneilla” on enää työsopimuksella sovittu työsuhte yritykseen. Lähettien työskennellessä työsuhteen sijasta itsenäisinä työnsuorittajina tai freelancereita ei alustan tarvitse esimerkiksi maksaa heille lomarahoja, huolehtia vakuutuksista eikä korvata omien työvälineiden (pyörä/auto) käytöstä aiheutuvia kustannuksia.¹³

Vaikka kunkin alustayrityksen soveltamat ehdot voivat vaihdella maittain, yrityksittäin ja jopa yksittäisten työntekijöiden välillä, on alustayritysten tavoitteena varsin usein kiistää työntekijöidensä työsuhdestatus – siitäkin huolimatta, että alustayritykset pyrkivät saman aikaisesti valvomaan ja ohjaamaan alustatyöntekijöiden toimintaa ja työn tekemistä työnantajan tavoin.¹⁴ Ydinkysymyksenä onkin tavallisesti se, ovatko digitaalisten alustojen työnsuorittajat aidosti itsenäisiä työnsuorittajia vai työsuhteessa alustayritykseen – alustatyöntekijät jäävät työsuhdekysymyksen osalta usein lainsäädännön harmaalle alueelle ja itsenäisinä työnsuorittajina myös työsuhdesuojan ulkopuolelle.

Rajanveto itsenäisen työnsuorittajan ja työntekijän välillä ei itsessään ole uusi ilmiö, vaan se on ollut läsnä työoikeudellisessa keskustelussa jo pitkään. Alustatyön yleistyessä kysymys on jälleen noussut keskustelun kohteeksi eri puolilla maailmaa.¹⁵ Suomessa keskustelu alustatyöntekijöiden työoikeudellisesta asemasta on kiihtynyt erityisesti syksystä 2018 lähtien,

¹¹ Ks. esim. Komission tiedonanto COM(2016) 356 final: Yhteistyöaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma, s. 11, sekä komission tiedonanto COM (2015) 550 final: Sisämarkkinoiden päivitys: enemmän mahdollisuuksia kansalaisille ja yrityksille s. 3-4.

¹² Eurofound 2018a s. 15.

¹³ Yle uutiset 31.3.2019.

¹⁴ Prassl – Risak 2017 s. 97.

¹⁵ Prassl – Risak 2017 s. 97.

kun Foodoran ruokalähetit yhteistyössä Vapaan syndikaatin ja Vastavoima ry:n kanssa aloittivat kampanjan, jossa vaadittiin lähettien työolosuhteiden parantamista ja heinäkuussa 2018 tehdyn yksipuolisen palkkionalennuksen perumista. Palkkioiden alentamisen lisäksi kampanjassa vaadittiin läpinäkyvyyttä työvuorojen jakamiseen, sosiaalitulojen palauttamista, työvälineiden ylläpitoon liittyvien kustannusten korvaamista, lähettien vakuuttamista onnettomuuksien ja sairastapausten varalta sekä läheteille mahdollisuutta solmia työsuhte freelance-sopimuksen sijasta. Kampanja on edelleen kesällä 2019 käynnissä, nyt nimellä ”Justice4Couriers”, ja siihen on liittynyt myös Woltin läheteinä toimivia alustatyöntekijöitä.¹⁶

Foodora-lähettien Suomessa aloittama kampanja ei ole ainut laatuaan, sillä samankaltaista liikehdintää on ollut havaittavissa myös muualla Euroopassa viime vuosien aikana. Foodoran, Deliveroon ja UberEatsin lähetit ovat osoittaneet mieltään viime vuosien aikana useissa Euroopan suurkaupungeissa. Mielenilmausten kohteena ovat tavallisesti olleet lähettien huonot työolosuhteet, alhaiset palkkiot ja muutokset palkkiojärjestelmiin sekä työhön liittyvä epävarmuus.¹⁷ Pisimmillään liikehdintä on johtanut oikeuden päätökseen muun muassa Espanjassa ja Hollannissa, joissa tuomioistuimien on katsottu ruokalähettien olleen työsuhteessa alustaan.¹⁸ Vaikka oikeustapauksia on vasta muutamia, ovat ne merkittäviä koko Euroopan alustatalouden työsuhdekysymyksiä ajatellen – lienee todennäköistä, että tulemme lähitulevaisuudessa näkemään yhä useampia ruokalähettejä sekä muita alustatyöntekijöitä koskevia oikeusratkaisuja niin Euroopassa kuin muuallakin maailmassa.

Digitaalisen alustatalouden mahdollisuudet Suomen kilpailukykyyn ja taloudellisen kasvun ajureina on erilaisissa raporteissa tunnustettu, mutta Suomen matka alustatalouden edelläkävijäksi on vielä alkutekijöissään. Valtioneuvoston kanslian vuonna 2016 tilaamassa alustataloutta koskevassa selvityksessä on annettu suosituksia toimenpiteistä, joilla voidaan vaikuttaa alustatalouden kehittymiseen ja talouden uudistumiseen Suomessa. Heti ensimmäisenä toimenpidesuosituksena selvityksessä esitetään tarve sellaisille säännöksille, jotka takaisivat alustatalouden yrittäjä-työntekijä-välimaastossa liikkuville toimijoille riittävän

¹⁶ <https://fi.justice4couriers.fi/>

¹⁷ Ks. Esim. The Guardian 20.9.2018: Uber Eats couriers' pay protest brings traffic to a halt in central London (<https://www.theguardian.com/technology/2018/sep/20/uber-eats-couriers-pay-protest-brings-traffic-to-a-halt-in-central-london>), The Local 18.5.2017: Foodora and Deliveroo couriers protest working conditions in Berlin, (<https://www.thelocal.de/20170518/foodora-and-deliveroo-couriers-protest-working-conditions-in-berlin>) Politico 7.11.2018: French Uber Eats, Deliveroo, Foodora workers strike during World Cup final (<https://www.politico.eu/article/french-uber-eats-deliveroo-foodora-workers-strike-to-coincide-with-world-cup-final/>)

¹⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, nº 244/2018 de 1 de junio. Ja

oikeudellisen aseman, kuten sosiaali- ja työsuhde-edut sekä vakuutukset, kuitenkin mahdollistaen samalla yrittäjä- ja työntekijäroolien välillä tapahtuva aktiivinen sukkulointi roolista toiseen. Säännöksiä selkeyttämällä voitaisiin selvityksen mukaan luoda suuri määrä uusia työpaikkoja sekä turvata työntekijä-yrittäjälle tyydyttävät oikeudet ja edut.¹⁹ Myös Valtioneuvosto on vuonna 2018 julkaistussa tulevaisuusselonteossaan toistanut selvityksessä esitettyjä näkemyksiä ja esittänyt huolensa alustoilla työskentelevien henkilöiden oikeudellisen aseman turvaamisesta. Kuten valtioneuvosto selonteossaan toteaa, on haasteena se, että alustatyön kysyntää lisää nimenomaan se, ettei alustaa rasita tavanomaiset työnantajavelvoitteet ja kustannukset.²⁰ Alustatyöntekijöiden työoikeudelliseen asemaan liittyvien epäselvyyksien selkiyttäminen on siis ensiarvoisen tärkeää, jotta Suomi ei, edellisessä kappaleessa mainitun selvityksen nimeen viitaten, ”jää alustatalouden junasta” ja jotta alustatalouden on mahdollista saavuttaa täysi potentiaalinsa alati kehittyvillä markkinoilla.

1.2. Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkielmani tarkoituksena on tutkia alustatyöntekijöiden työoikeudellista asemaa ja suojaa Suomessa. Tutkimuskysymysten rajausten kannalta on tärkeää huomata, että alustatalous on käsitteenä laaja ja kattaa sisälleen monenlaisia erilaisia konsepteja ja liiketoimintamalleja. On olemassa myös alustoja, jotka eivät toimi puhtaasti välittäjinä, vaan palkkaavat työn suorittajia ja palveluntarjoajia työsuhteeseen. Ei ole siis itsestään selvää, että kaikki alustatyöntekijät ovat automaattisesti toimeksiantosuhteessa olevia itsensä työllistäjiä.²¹ Koska alustatalous on monilla aloilla Suomessa vielä lapsenkengissä ja odottaa vasta todellista läpimurtoaan, pidän luonnollisena keskittyä tarkastelemaan alustataloutta Suomessa jo etabloituneiden ja mediahuomiota saaneiden ruoan kotiinkuljetuspalveluita tarjoavien alustojen, Foodoran ja Woltin, viitekehuksesta. Suurehko (ellei jopa suurin) osa sekä Foodoran että Woltin työllistämistä ruokaläheteistä Suomessa on työsopimussuhteen sijasta toimeksiantosuhteessa palvelun tarjoavaan alustaan.²² Selvyyden vuoksi käytänkin tutkielmassani tällaisia toimeksiantosuhteessa olevia ruokalähettejä alustatyöntekijöiden tyyppiesimerkkinä ja rajaan muunlaisen alustatyön analysoinnin tutkielman pääasiallisen tarkastelun ulkopuolelle. En siis

¹⁹ Ailisto ym. 2016 s. 36.

²⁰ VNS 5/2018 vp. s. 21.

²¹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017 s. 24. Suomalaisista alustatalouden yrityksistä muun muassa siivouspalveluja tarjoava Freska on ilmoittanut, että sen työntekijät ovat työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa alustaan. Ks. Kaleva 15.4.2018.

²² Kaleva 15.4.2018.

esimerkiksi tarkastele sellaisia alustatyöntekijöitä, jotka ovat tehneet työsopimuksen alustan kanssa ja siten jo kuuluvat työoikeudellisen suojan piiriin.

Tutkielmani teoreettisena lähtökohtana voidaan pitää työoikeudellista suojeluperiaatetta, eli oletusta siitä, että heikommassa asemassa olevalle työntekijälle tulee varmistaa tietty vähimmäissuoja tavallisesti vahvemmassa asemassa olevaa työnantajaa kohtaan. Tästä teoreettisesta näkökulmasta tulen tarkastelemaan erityisesti alustatyöntekijöiden työoikeudellisen suojan tarvetta verrattuna niin sanottuihin perinteisiin työntekijöihin.

Varsinaisena tutkimuskysymyksenäni voidaan pitää sitä, miten Suomen työlainsäädäntö nykyisellään suojaa digitaalisten ruoan kotiinkuljetuspalvelualustojen, erityisesti Foodoran ja Woltin, kautta itsenäisinä työnsuorittajina työskenteleviä ruokalähettejä ja onko suojan taso riittävä ottaen huomioon alustatalouden ruokalähettiläisten suojan tarve ja työnteon tosiasialliset olosuhteet. Varsinaisen tutkimuskysymyksenäni voi jakaa edelleen kolmeen apukysymykseen:

1. Miten Suomessa voimassa oleva oikeus määrittelee työsuhteen olemassaolon ja millaisia haasteita alustatalouden ruokalähettiläisten työoikeudellisen aseman määrittelyyn tällä perusteella liittyy?
2. Voivatko työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit toteutua alustatalouden ruokalähettiläisten työnteolosuhteissa?
3. Millaisia vaihtoehtoisia tapoja on löydettävissä alustatalouden ruokalähettiläisten sekä muiden alustatyönsuorittajien riittävän työoikeudellisen suojan tehokkaalle toteutumiselle?

Työsopimuslain soveltamisalamääritelmän pakottavuudesta johtuu, että mikäli työsuhteen lailla määritellyt tunnusmerkit täyttyvät, on kyseessä työsuhde riippumatta siitä, onko työn tekemistä koskeva sopimus nimetty esimerkiksi toimeksiantosopimukseksi. Tämän vuoksi varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi on tarkasteltava myös työsuhteen legaalisia tunnusmerkkejä ja niiden soveltuvuutta tutkimuksen kohteena olevaan alustatyöhön. Sikäli kun alustatyöntekijöiden työoikeudellinen asema on kuitenkin epäselvä, on varsinkin kansainvälisessä, mutta enemmässä määrin myös kotimaisessa, oikeuskirjallisuudessa viime aikoina nostettu esille vaihtoehtoisia tapoja päivittää perinteistä työoikeutta huomioimaan paremmin alustatalouden kasvun aiheuttamat työoikeudelliset ongelmat ja vastaamaan

muuttuneen työmarkkinaympäristön asettamiin haasteisiin. Pysin tarkastelemaan näitä vaihtoehtoja sekä poimimaan niistä Suomen oikeusjärjestelmään ja työoikeuteen parhaiten sopivia ehdotuksia keinoista, joilla alustatyöntekijöiden epäselvää työoikeudellista asemaa voitaisiin selkeyttää.

1.3. Tutkielman metodiikasta

Tutkielmani lähtökohtana on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen tutkimusote. Lainopilla pyritään vastaamaan kysymykseen voimassa oleva oikeuden sisällöstä, eli toisin sanoen tulkitsemaan kulloinkin voimassa olevaa oikeuden tilaa sekä jäsentämään ja systematisoimaan voimassa olevaa oikeutta.²³ Aarnio on jaotellut lainopin kaksi ulottuvuutta teoreettiseen ja käytännölliseen lainoppiin: teoreettisen lainopin ytimessä on saksalaisesta käsitelainopista polveutunut oikeussäännösten systematisointi käsitteiden erittelyn ja jäsentämisen kautta, kun taas käytännöllinen lainoppi selvittää (usein teoreettiseen lainoppiin kuuluvan käsiteanalyysin avulla) säädösten sisältöä ja tulkitsee oikeutta tiettyjen käsillä olevien tosiseikkojen valossa. Teoreettinen lainoppi mahdollistaa käytännön lainopin, mutta vasta käytännön lainopin keinoin voidaan muodostaa lainopin kokonaisuuden mukainen kuva oikeuden sisällöstä ja säädösten tulkinnasta.²⁴

Tutkielmani metodiikassa lainopillinen painotus tulee ilmi jo varsinaisen tutkimuskysymyksen määrittelystä: tarkoitukseni on voimassa olevaa oikeutta tulkitsemalla ja jäsentämällä pyrkiä ymmärtämään alustatyöntekijöiden työoikeudellista asemaa ja työoikeudellisen suojan tasoa. Kysymykseen vastaaminen edellyttää sekä teoreettisen että käytännöllisen lainopin metodien hyödyntämistä. Teoreettiseen lainopin mukaisesti on ensin muodostettava kuva niistä käsitteistä, joiden avulla varsinainen oikeuden sisällön tulkinta on käytännön lainopin kautta tehtävä. Työoikeudellisen peruskäsitteistön, käytännössä työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden, kummutessa vuonna 1922 säädetystä ensimmäisestä työsopimuslaista ja hieman sen jälkeen kehitellystä perussuhdeteoriasta, on luontevaa ajatella teoreettisen lainopin käsiteanalyttisen otteen olevan merkityksellisessä asemassa tulkittaessa käsitteiden merkityksiä postmodernissa yhteiskunnassa.

²³ Aarnio 1988 s. 48.

²⁴ Aarnio 1997 s. 40-44.

Vaikka lainoppi on kaikista oikeustieteellisistä tieteenhaaroista varmasti yleisin ja perinteisin, on metodiikasta puhuttaessa mainittava myös muita tapoja tutkia oikeutta. Aarnio on havainnollistanut oikeusjärjestyksen ymmärtämisen tasoja nelitasoisella pyramidilla. Pyramidin huipulla, tasolla 1, on tekninen osaaminen, minkä alle jäävät ymmärtämisen kolme tasoa. Kärjen teknisen osaamisen taso viittaa säännöksiin, eli lakeihin, asetuksiin ja alempiarvoisiin säännöksiin, jotka ovat luettavissa säädöskokoelmista. Säädösaineiston hallitsemisessa on kyse vain säädösten osaamisesta, muttei vielä niiden ymmärtämisestä. Laskeutumalla yhden tason pyramidia alaspäin pääsemme ymmärtämisen ensimmäiselle tasolle – tällä tasolla säännökset systematisoituvat, eli yksittäiset normit ja säädökset jäsentyvät järjestelmälliseksi kokonaisuudeksi. Tällä tasolla muodostuu jo yleiskuva oikeusjärjestyksestä kokonaisuutena ja eri säännösten suhteet toisiinsa hahmottuvat.²⁵

Lainopin koko kenttä avautuu vasta pyramidin toiseksi alimmalla tasolla, sillä säännösten sisältö harvoin avautuu pelkän lakikirjan ja oikeusjärjestyksen systeemiä tarkastelemalla (tasot 1 ja 2). Jotta voidaan vastata lainopin keinoin kysymyksiin säännösten sisällöstä ja tarkoituksesta, on turvaututtava erilaisiin oikeuslähteisiin, kuten ennakkotapauksiin, lain esitöihin ja soveltuvien osien oikeudelliseen kirjallisuuteen. Lainopilla pyritäänkin saamaan ote koko siitä oikeudellisesta materiaalista, jonka avulla tiettyä säännöstä voidaan tulkita ja ymmärtää. Aarnion pyramidissa on kuitenkin vielä alin taso, ymmärtämisen taso 3, jota Aarnio kutsuu ymmärtämisen perustasoksi. Tällä tasolla lainoppia täydentävät muut oikeustieteiden tieteenhaarat, kuten oikeussosiologia, oikeushistoria, oikeusfilosofia ja vertaileva oikeustiede. Niiden avulla voidaan hakea ratkaisua muun muassa kysymyksiin siitä, miksi oikeus on sellaista kuin se on ja millaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia oikeussäännöillä on.²⁶ Eri tieteenhaaroja voidaan oikeustieteellisessä tutkimuksessa myös yhdistellä tai niiden välillä voidaan liikkua tutkimuksen tiedonintressin ohjaamalla tavalla, sillä rajanveto eri tieteenhaarojen välillä ei ole yksiselitteistä eivätkä eri tieteenhaarojen edustamat näkökulmat missään tapauksessa sulje toisiaan pois. Olennaista on tunnistaa tutkimuksen kysymyksenasetteluun olennaiset metodit ja asemoida tutkimuskysymys oikeaan oikeustieteen osa-alueeseen.²⁷

²⁵ Aarnio 1988 s. 48.

²⁶ Aarnio 1988 s. 49-50.

²⁷ Husa et al. 2001 s. 13.

Vertaileva oikeustiede on varsin lähellä varsinaista lainopillista tutkimusta, mutta se kohdistuu ensisijaisesti selvittämään muiden oikeusjärjestelmien rakenteita ja niissä voimassa olevien säännösten sisältöä, ja tekemään vertailua kotimaiseen oikeusjärjestelmään ja lainoppiin. Vertaileva oikeustiede voi auttaa ymmärtämään omaa oikeusjärjestelmää ja selittämään kotimaisen oikeuden periaatteita ulkomaisen käytännön valossa.²⁸ Tämän tutkielman tarkoituksena ei ole olla varsinaisesti oikeusvertaileva, sillä se edellyttäisi huomattavasti syvällisempää ulkomaisten oikeusjärjestelmien, -järjestysten ja oikeudellisten periaatteiden tutkimusta. Ulkomailta saadut ratkaisut ovat sikäli kuitenkin mielenkiintoisia tutkimuksen kohteen näkökulmasta, koska kysymys alustatyöntekijöiden oikeudellisesta asemasta on varsin globaali. Tapauskohtaisesti ja esimerkinomaisesti saatan siis käyttää tutkielmassani apuna myös ulkomaista oikeuslähdemateriaalia kotimaisen oikeuden ymmärtämisessä ja syvempien oikeudellisten ja yhteiskunnallisten periaatteiden tulkinnassa.

Kolmantena on vielä mainittava oikeuspoliittinen lähestymistapa. Oikeuspoliittinen tutkimus tulkitsee yhteiskunnallisia tavoitteita oikeustieteen näkökulmasta ja ottaa siten kantaa vallitsevan oikeuden tarkoituksenmukaisuuteen.²⁹ Oikeuspoliittinen vivahde ilmenee erityisesti tutkielman lopulla esitetyissä *de lege ferenda* -tyyppisissä suosituksissa, joiden tarkoituksena on esittää lainsäätäjälle vaihtoehtoja nykyisen oikeustilan kehittämiseksi. Tällaisten merkitys kasvaa erityisesti pohdittaessa keinoja ja vaihtoehtoja alustatyöntekijöiden saamisesta riittävän työoikeudellisen suojan alle.

1.4. Lähdeaineistosta

Oikeuslähdeopin mukaan oikeuslähteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään niiden velvoittavuuden asteen mukaan. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat ns. vahvasti velvoittavat eli pakolliset oikeuslähteet, joita Suomessa ovat kirjoitettu laki ja maantapa. Toinen ryhmä koostuu heikosti velvoittavista oikeuslähteistä, jotka eroavat pakollisista lähinnä sen suhteen, kuinka tiukasti lain soveltajan on noudatettava ratkaisutoiminnassaan kyseisiä oikeuslähteitä. Heikosti velvoittavan oikeuslähteen sivuuttaminen ei ole virhe, mutta todennäköisyys sille, että tällainen päätös muuttuu ylemmissä oikeusasteissa, on suuri. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lainsäätäjän tarkoitus (mikä ilmenee esimerkiksi lain esitöistä) sekä aiempi oikeuskäytäntö.

²⁸ Aarnio 1988 s. 50.

²⁹ Ks. oikeuspoliittisesta tutkimuksesta esim. Husa et al. 2001 s. 19, alaviite 20.

Kolmanteen ryhmään kuuluvat ns. sallitut oikeuslähteet, joita ei ole tarve noudattaa, mutta ne voivat toimia argumentaation tukena ja auttaa tulkintojen löytämisessä. Sallittuja oikeuslähteitä ovat kaikki muut oikeuslähteet, kuten oikeudellinen kirjallisuus ja oikeusvertaileva aineisto.³⁰

Vahvasti velvoittavista oikeuslähteistä mainittakoon tämän tutkielman kohdalla erityisesti työsopimuslaki, jonka soveltamisalaa koskeva säännös muodostaa keskeisen osan tutkielman lainopillista tutkimuskohdetta. Pelkkä laki ei kuitenkaan riitä vastaamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin, vaan on turvauduttava olennaisilta osin paitsi lain tarkoitukseen ja oikeuskäytäntöön, mukaan lukien työneuvoston lausuntoihin työsopimuslain soveltamisalasta, myös oikeuskirjallisuuteen. Koska tutkielman aihepiiri on vilkkaan keskustelun kohteena ympäri maailmaa, muodostuu varsin suuri osa tutkimuksen lähdeaineistosta ulkomaalaisesta kirjallisuudesta.

Koska oikeuslähdeoppi varsinaisessa merkityksessään sitoo vain lainkäyttäjiä käytännön lainsoveltamistilanteissa,³¹ voi oikeustieteellisessä tutkielmassa hyödyntää lähteitä myös tämän ulkopuolelta eikä tutkielmassa käytetty aineisto nojaakaan pelkästään oikeuslähdeopin mukaisiin oikeuslähteisiin. Aihepiirin yhteiskunnallisesta merkittävydestä johtuen tutkielman aineistona käytetään myös yhteiskuntatieteellisiä lähteitä, kuten työ- ja elinkeinoministeriön lausuntoja sekä Euroopan Unionin toimielinten tuottamia raportteja, tilastoja ja suosituksia alustatyöhön liittyen. Merkittävää alustataloutta koskevaa aineistoa on viime aikoina tuottanut esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Eurofoundin julkaisemaa aineistoa on hyödynnetty myös tässä tutkielmassa.

Vaikka Euroopan Unionin oikeudessa on määritelty yhtenäinen työntekijän käsite (”worker”), jota tulee soveltaa työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevissa asioissa, on työntekijän käsite ja määritelmä kansallisen oikeuden tasolla jätetty kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön varaan,³² eikä EU:n oikeus työntekijäkäsitteineen olekaan tutkielmassani pääasiallisen tutkimuksen kohteena. EU-oikeuden rooli työoikeuden saralla onkin ollut lähinnä harmonisoida jäsenmaiden kansallista lainsäädäntöä työntekijöille annetun vähimmäissuojan osalta.³³ Vaikka

³⁰ Aarnio 1988 s. 220-221.

³¹ Aarnio 1988 s. 220.

³² Paanetoja 2013 s. 254.

³³ Kairinen et al. 2006 s. 147.

työntekijälle tai työsuhteelle ei ole olemassa koko EU:n kattavaa määritelmää, sovelletaan useassa (läntisen) Euroopan maassa varsin yhtenäisiä ja samankaltaisia kriteereitä työsuhteen määrittelyssä.³⁴ Tällä on merkitystä muun muassa käyttäessäni lähdeaineistona kansainvälistä oikeuskirjallisuutta sekä oikeuskäytäntöä.

Kansainvälisen työoikeuden lähteistä on EU:n lisäksi mainittava Kansainvälisen työjärjestön ILO:n suositukset. Suomi on YK:n yhteydessä toimivan ILO:n jäsen, ja ILO:n järjestämässä kansainvälisissä työkonferensseissa tehdään työmarkkinoita koskevia kansainvälisiä sopimuksia ja suosituksia. ILO:n sopimuksilla ja suosituksilla ei sikäli ole suoria oikeusvaikutuksia horisontaalisiin oikeussuhteisiin, vaan ne tulee erikseen ratifioida kansallisessa lainsäädännössä. Käytännössä lainsäätäjänä velvollisuutena on huolehtia siitä, että kansallinen lainsäädäntö vastaa vähintään sopimuksissa asetettua minimitasoa. Suosituksia ei varsinaisesti hyväksytä, vaan niiden funktio on nimensä mukaisesti ohjata lainsäädäntötyötä ILO:n viitoittamaan suuntaan.³⁵ Tutkielman aihepiirin kannalta merkittävään asemaan nousee erityisesti ILO:n työsuhdetta koskeva suositus no. 198 (2006)³⁶, jossa annetaan suosituksia työsuhteen olemassaoloon liittyvien kysymysten ratkaisemiseksi.

Alustatyöstä on kirjoitettu viime aikoina mediassa melko paljon ja myös Suomessa ruoan kotiinkuljetuspalvelujen lähettien työn ehdoista on saatavilla jonkin verran media-aineistoa. Suomessa työsuhdetta koskevia kysymyksiä ei ole (vielä) edennyt tuomioistuinkäsittelyyn asti, minkä vuoksi tieto alustatyön tosiasiallisista ehdoista on melko rajallista ja osin polarisoitunutta, sillä julkisesti puidaan pääasiassa vain työhön liittyviä epäkohtia alustojen itsensä ollessa varsin epäaktiivisesti keskusteluissa mukana. Koska tarkoitukseni ei ole ottaa kantaa yksittäistapauksiin vaan yleisesti tarkastella alustatalouden ruokalähettien tyypillisiä työn suorittamisen ehtoja Suomen työoikeuden kontekstissa, käytän lähteenäni pääasiassa median kautta saatavia kuvauksia ruokalähettien tekemästä työstä ja työn ehdoista. Myös ulkomainen oikeuskäytäntö valottaa sitä, miten ruokalähettien työtä alustojen kautta muualla on järjestetty – enemmän tai vähemmän samankaltaisia piirteitä löytynee myös alustayritysten toiminnasta Suomessa.

Epätyypillisiä työsuhteita on tutkittu oikeustieteessä jo pitkään, samoin kysymys työsuhteen tunnusmerkeistä ja työsuhteen olemassaolosta on ollut oikeustieteellisen tutkimuksen

³⁴ Pennings 2011 s. 6.

³⁵ Kairinen et al. 2006 s. 142.

³⁶ ILO: R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

perustavanlaatuisia ongelmia jo vuosi(kymmenten)en ajan. Alustatyöhön liittyvä oikeustieteellinen tutkimus on Suomessa kuitenkin vielä varsin uutta, sillä viime vuosina julkaistut tutkimukset ovat liittyneet pääosin muihin epätyypillisiin työnteon muotoihin ja työsuhteen tunnusmerkkien tarkasteluun esimerkiksi sosiaalihuollon järjestämässä työtoiminnassa³⁷ tai työharjoittelussa³⁸. Alustataloutta koskeva kirjallisuus on kuitenkin lisääntymässä myös Suomessa. Viime aikaisista julkaisuista mainittakoon erityisesti huhtikuussa 2019 julkaistu Kalevi Sorsa -säätiön projektitutkijan Maija Mattilan kirjoittama kattava alustatyötä koskeva raportti ”Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa – Ongelmista ratkaisuihin”.³⁹

Alustatalous on ilmiönä globaali, minkä vuoksi alustatyötä ja muuta epätyypillistä työntekoa koskeva kansainvälinen oikeuskirjallisuus muodostaa erittäin tärkeän osan tutkielman lähdeaineistosta. Tutkielman aihepiirin kannalta merkittävimpiä kansainvälisiä kirjallisuuslähteitä ovat muun muassa Guy Davidovin työoikeuden tarkoitusta ja työsuhteen käsitettä analysoivat teokset⁴⁰, Frans Penningsin ja Clare Bossin kattava epätyypillisiä työsuhteita ja työntekijöiden suojelua koskeva tutkimus⁴¹ sekä Valerio De Stefanon ja Adrian Todolí-Signesin alustatyötä ja siihen liittyviä haasteita analysoivat artikkelit⁴².

Lukuisia artikkeleita ja opinnäytetöitä on lisäksi kirjoitettu itsensä työllistäjien ja työntekijöiden välisestä rajanvedosta. Aivan viime vuosina muutamassa opinnäytetyössä on perehdytty tarkemmin myös alustatyöhön ja tarkasteltu pääasiassa runsaasti huomioita saaneita Uber-kuljetuspalvelun kuljettajien työsuhteita.⁴³

1.5. Rakenne

Tutkielmani jakautuu kuuteen päälukuun. Ensimmäinen pääluku muodostuu johdannosta, jonka tarkoituksena on esitellä tutkimuksen taustoja, määritellä tutkimuskysymykset ja selvittää tutkimuksessa käytettyä metodiikkaa ja lähdeaineistoa.

³⁷ Jaana Paanetojan väitöskirja ”Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta” 2013.

³⁸ Annika Rosinin väitöskirja ”Labour law protection of trainees” 2017.

³⁹ Mattila 2019.

⁴⁰ Davidov 2006 ja Davidov 2016.

⁴¹ Frans Pennings, Clare Bosse: The Protection of Working Relationship 2011.

⁴² De Stefano 2016, Todolí-Signes 2017.

⁴³ Ks. esim. Mira Karppasen pro gradu -tutkielma ”Regulating Ridesourcing Companies and the Employment Status of Drivers in the Sharing Economy - A Study on Uber”, Helsingin yliopisto, 2017.

Tutkielman toisessa pääluvussa syvennyn tarkastelemaan työoikeuden tarkoitusta ja erityisesti työlainsäädännön suojeluperiaatetta tarkoitukseni muodostaa se teoreettinen viitekehys, jonka kautta tutkielmani varsinaisia tutkimuskysymyksiä tullaan myöhemmin tarkastelemaan. Pyrin tässä yhteydessä muodostamaan myös ymmärryksen siitä, mitä työoikeuden suojeluperiaatteella tarkoitetaan ja miksi työntekijöitä on tarve suojata. Tämän jälkeen tarkoitukseni on analysoida sitä, onko alustatyöntekijöiden työoikeudellisen suojan tarve verrattavissa ns. perinteisen työntekijän suojan tarpeeseen. Nostan luvun lopulla vielä esille näennäisyrittäjyyden ja riippuvaisesti itsenäisen työnsuorittamisen ilmiöt, jotka liittyvät työn tekemisen uudensuorittamiseen ja nousevat usein keskusteluun myös alustatyöstä puhumisen yhteydessä.

Kolmannessa luvussa siirryn tarkastelemaan työlainsäädännön soveltamisalakysymyksiä pääasiassa työsuhteen tunnusmerkistön kautta. Keskeisenä tavoitteena tässä luvussa on niin lainsäädäntöä, oikeuskirjallisuutta kuin oikeuskäytäntöäkin tutkimalla selvittää, millä perusteella työsuhteen olemassaolo Suomessa määritellään ja millaiset tekijät tähän vaikuttavat. Olennainen osa tästä tarkastelusta liittyy nimenomaan työsuhteen työsopimuslain mukaisiin legaalisiin tunnusmerkkeihin, mutta huomiota annetaan myös kokonaisuutensa merkitykseen sekä itsenäisen ammatinharjoittajan oikeuskäytännössä muodostuneisiin ominaispiirteisiin.

Tutkielman neljäs luku keskittyy puolestaan työsuhteen tunnusmerkkien soveltamiseen alustavälitteiseen ruokalähettiläistyöhön. Tarkoitukseni on käydä läpi kukin työsuhteen legaalinen tunnusmerkki yksitellen ja pohtia, onko tunnusmerkkien mahdollista täyttyä ruokalähettiläistyössä siinä määrin, että heidän voitaisiin katsoa olevan työsuhteessa alustaan. Koska Suomessa ei vielä ole alustatyötä koskevaa oikeuskäytäntöä, esittelen luvun lopussa kolme viimeaikaista tapausta ulkomailta, joissa oikeus oli luokitellut alustatalouden ruokalähettiläistyösuhteiksi työntekijöiksi alustaan.

Viidennessä pääluvussa keskityn tarkastelemaan oikeuskirjallisuudessa ja erilaisissa raporteissa ja selvityksissä esitettyjä ratkaisuvaihtoehtoja alustatyöntekijöiden työoikeudellisen aseman selkiyttämiseksi ja riittävän työoikeudellisen suojan ulottamiseksi myös alustavälitteisille työnsuorittajille. Tällaisia usein esitettyjä vaihtoehtoja ovat muun muassa työsuhteellisuuden käyttöönotto, työsuhteen käsitteen tarkoituksenmukainen tulkinta tai laajennettu määritelmä, uuden työntekijäkategorian luominen yrittäjä-palkansaaja-jakauman keskelle sekä kollektiivisten oikeuksien ulottaminen tietyille joukoille itsenäisiä työnsuorittajia.

Tarkoitukseni on esitellä näitä vaihtoehtoja ja pohtia niiden soveltuvuutta Suomen työoikeuden kokonaisuuteen.

Tutkielman keskeiset johtopäätökset on tarkoitus koota vielä yhteen tutkielman kuudennessa ja viimeisessä pääluvussa.

2. TYÖOIKEUDELLINEN SUOJELUPERIAATE JA ALUSTATYÖNTEKIJÖIDEN SUOJAN TARVE

2.1. Suojeluperiaate työoikeuden keskeisenä funktiona

2.1.1. Työlainsäädännön historiallinen tausta ja heikkomuusolettama

Työsopimus on lähtökohtaisesti yksityisoikeudellinen sopimus, johon voidaan soveltaa sopimusoikeudellisia sääntöjä ja periaatteita, kuten sopimusvapautta ja sopimuksen sitovuutta. Yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet eivät kuitenkaan käytännön tasolla ole osoittautuneet riittäväksi turvaamaan riittävää oikeudenmukaisuutta yksittäisissä työsuhteissa, vaan sopimusvapautta ja yksityisautonomiata on katsottu tarpeelliseksi rajoittaa työlainsäädännön keinoin.⁴⁴

Työsopimuslain keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena onkin koko modernin työlainsäädännön ajan ollut työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaate. Suojeluperiaate ilmenee muun muassa siinä, että työsopimuslain suojan kannalta tärkeät säädökset, kuten työsuhdeturvaan ja vähimmäistyöehtoihin liittyvät normit ovat pakottavaa oikeutta eikä niistä voida sopia työntekijän vahingoksi. Lisäksi työsopimuslain esitöissä on katsottu tarpeen varmistaa riittävä joustavuus, jotta työsopimuslaki olisi sovellettavissa kaiken kokoisissa ja kaikilla aloilla toimivissa yrityksissä.⁴⁵

Suojeluperiaatteen taustalla on ns. heikkomuusolettama, jonka mukaan yksilötasolla oleva työntekijä on lähtökohtaisesti työnantajaa heikommassa asemassa. Mikäli työnantaja ja työntekijä olisivat tasavertaisessa asemassa, syntyisi työnantajan ja työntekijän välille niin kutsutun oikeudenmukaisuuden balanssiteorian mukaan luonnostaan riittävän

⁴⁴ Kairinen 2009 s. 42-43.

⁴⁵ HE 157/2000 s. 6 ja 48.

oikeudenmukaisia sopimuksia. Työnantajalla on kuitenkin muun muassa liikkeenjohtovalta ja direktio-oikeus, eli käytännössä aina viimeinen sana siihen, miten ja millaisessa ympäristössä työtä tehdään, minkä vuoksi vähimmäispakottava työlainsäädäntö on paikallaan suojaamassa työntekijää.⁴⁶

Työoikeuden suojeluperiaatteen taustalla on teollistuminen, joka Suomessa alkoi 1800-luvun lopulla ja kiihtyi vuosisadan vaihteen jälkeen. Jo vuosisadan vaihteessa lainsäätäjät katsoi tarpeelliseksi säätää työntekijöitä suojelevia lakeja, ja erityisesti 1900-luvun alussa voimakas teollisuuden kasvu nosti teollisuuden työntekijöiden aseman keskeiseksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi paitsi Suomessa myös muissa teollistuvissa maissa.⁴⁷ Työsopimuksia ja työsuhteita koskenut varhainen työoikeudellinen sääntely perustuikin nimenomaan työntekijöiden suojelun periaatteelle ja sillä pyrittiin aluksi varsin konkreettiseen työntekijän suojelemiseen työnteon aiheuttamilta haitoilta ja vaaroilta rajoittamalla muun muassa enimmäistyöaikaa ja kieltämällä myrkyllisten aineiden käyttöä työssä.⁴⁸ Vaikka työn tekeminen on monilta osin muuttunut viimeisen sadan vuoden aikana, on modernin työoikeuden hallitsevana periaatteena edelleen työntekijän suojelu, eikä esimerkiksi liberalistinen yksilönvapaus tai muodolliseen tasavertaisuuteen nojaava sopimusvapaus, vaikka niilläkin on työoikeuden kentässä edelleen keskeinen asema.⁴⁹

2.1.2. Suojeluperiaatteen oikeuttamisperusteista

Työoikeuden ja sen työntekijää suojaavan funktion pohjimmaisena oikeuttamisperusteena on perinteisesti pidetty neuvotteluaseman epätasa-arvoisuuteen (inequality of bargaining power) liittyvää ilmiötä, jonka vastapainoksi työoikeudelliset suojanormit ovat tarkoitettu.⁵⁰ Talousteoreettisesta näkökulmasta osapuolten neuvotteluasema täydellisesti kilpailluilla (työ)markkinoilla muodostuu kulloinkin vallitsevan kysynnän ja tarjonnan perusteella, eikä kummallakaan osapuolella ole tällöin toista parempaa asemaa neuvotella markkinatilanteesta poikkeavasta työn hinnasta tai muista työnteon ehdoista. Markkinat eivät kuitenkaan tosiasiallisesti ole täydelliset – erilaiset markkinahäiriöt, kuten työttömyyden olemassaolo (eli

⁴⁶ Kairinen 2009 s. 43-44.

⁴⁷ Ks. esim. Kairinen et al 2006 s. 41-42.

⁴⁸ Ylhäinen 2015 s. 57. Alaviitteessä 238 Ylhäinen viittaa myös kansainvälisen työjärjestön ILO:n ensimmäiseen työkoferenssiin Washingtonissa vuonna 1919, jossa hyväksyttiin viisi työntekijän konkreettiseen suojeluun tähtäävää yleissopimusta.

⁴⁹ Kairinen et al 2006 s. 41-42.

⁵⁰ Davies – Freedland 1983 s. 18.

työn ylitarjonta) ja saatavilla olevan informaation epäsymmetrisyys, johtavat siihen, että työntekijän mahdollisuudet tosiasiasa vaikuttaa työn ehtoihin ovat usein työnantajaa rajallisemmat. Uuden työn etsimiseen ja työn vaihtamiseen liittyvät transaktiokustannukset heikentävät työntekijöiden mahdollisuuksia vapaasti vaihtaa työpaikasta toiseen. Täydellisen ja vapaan kilpailun puuttuessa työntekijän voi siten olla pakko hyväksyä sellaisia ehtoja, joita se ei olisi hyväksynyt täydellisen kilpailun olosuhteissa.⁵¹

Epätasa-arvoinen neuvotteluasema työntekijän ja työnantajan välillä voi ilmetä paitsi työsuhteen ehdoista neuvoteltaessa, myös työsuhteessa työnantajan direktio-oikeuden ja työntekijän alisteisuuden kautta. Edellä kuvattujen markkinahäiriöiden johdosta työnantajalla on usein suurempi mahdollisuus vaikuttaa työnteon ehtoihin, jolloin työntekijä saattaa ääritapauksissa löytää itsensä ”ota tai jätä”-tilanteista. Toisaalta työsuhteen olennaisimpiin tunnusmerkkeihin kuuluu työntekijän alisteisuus työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen, mikä voi vahvistaa työsuhteen aikana osapuolten epätasa-arvoista asemaa suhteessa toisiinsa.⁵²

Epätasa-arvoinen neuvotteluasema ilmentää osaltaan työntekijän haavoittuvaisempaa asemaa suhteessa työnantajaan. Työntekijän haavoittuvaisuutta (vulnerability) voi tarkastella Davidovin tapaan muun muassa seuraavista näkökulmista:

- a) **Organisatorinen näkökulma.** Organisatorisesta näkökulmasta työsuhteen erottaa muista ansiotyön muodoista (esimerkiksi itsenäisestä yrittäjyydestä) valtarakenteiden sekä demokratiavajeen olemassaolo. Työsuhteessa työntekijän oikeuksiin ja työnteon ehtoihin voidaan vaikuttaa ilman, että työntekijä itse on mukana päätöksenteossa. Työpaikoilla ei tavallisesti vallitse demokratia, vaan työnjohdollista ja direktiovaltaa käyttävät työnantajan puolesta johtajat, esimiehet ja muut managerit, joita työntekijät eivät ole itse valinneet. Vallalla ei tässä kohtaa tarkoiteta täydellistä työn ohjausta ja kontrollia, vaan yleensä suurempaa päätösvaltaa esimerkiksi työnjohdollisissa kysymyksissä. Työnantajan direktio-oikeuden johdosta työntekijällä on velvollisuus noudattaa työssään työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Ongelmaksi voi kärjistyen nousta se, että työnantajaa ei aina aja työntekijöiden etu ja hyvinvointi, vaan voittojen maksimointi.⁵³

⁵¹ Ks. esim. Davidov 2006 s. 138-139 ja siinä mainitut lähteet.

⁵² Davidov 2016 s. 52-54.

⁵³ Davidov 2016 s. 36-43.

- b) **Sosiaalis-psykologinen näkökulma.** Työ antaa mielekkyyttä ja sisältöä elämään ja auttaa ihmisiä toteuttamaan itseään. Työssäololla on sosiaalinen ulottuvuus, josta monet työntekijät ovat riippuvaisia. Työsuhteen olemassaolo antaa sosiaalista ja psyykkistä turvaa ja henkistä vakautta. Työ tuo myös monelle mahdollisuuden saavuttaa haluttu sosiaalinen asema sekä arvostusta.⁵⁴
- c) **Taloudellinen näkökulma.** Työntekijä on usein taloudellisesti riippuvainen työnantajastaan ja työsuhteen olemassaolosta. Siinä missä yrittäjä voi hajauttaa riskiään markkinoilla tarjoamalla palveluitaan usealle asiakkaalle, on työntekijä riippuvainen yhdestä ja samasta työnantajasta. Työn vaihtaminen ei aina ole mahdollista tai ainakaan helppoa ja vaihtaessaan työtä työntekijä usein menettää työsuhteen keston sidottuja etuja. Taloudellinen riippuvaisuus lisää työntekijän haavoittuvuutta ja saattaa altistaa työntekijää suostumaan heikompiin työehtoihin.⁵⁵

2.1.3. Alustatyöntekijöiden suojan tarpeesta

Siinä missä työntekijän katsotaan perinteisesti olevan työnantajaa heikommassa asemassa ja siten työoikeudellisen suojan tarpeessa, on toisaalta katsottu, ettei samanlainen suojan tarve ulotu itsenäisiin työnsuorittajiin. Perusteluna tälle on tavallisesti pidetty sitä, että itsenäisillä työnsuorittajilla on työsuhteessa olevia työntekijöitä parempi mahdollisuus suojautua työhön liittyviltä riskeiltä ja epävarmuuksilta: riskiä voi hajauttaa esimerkiksi tekemällä töitä usealle toimeksiantajalle, valitsemalla itse toimeksiantojaan sekä töitään ja määrittelemällä sen hintatason, jolla he ovat valmiita työtä tekemään. Itsenäiset työnsuorittajat pystyvät siis tekemään yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti hyväksyttäviä ja tasapuolisia sopimuksia asiakkaidensa kanssa, päinvastoin kuin työntekijät, jotka usein tarvitsevat tuekseen vähimmäispakottavaa työlainsäädäntöä.⁵⁶ Työlainsäädännön ulottaminen kokonaisuudessaan myös kaikkiin itsenäisiin työnsuorittajiin ja toimeksiantosopimuksiin todennäköisesti siis vaikeuttaisi taloudellista toimintaa ja vaihdantaa ilman, että kyse olisi aidosti heikomman osapuolen suojaamisesta.

Vaikka kysymys siitä, suojataanko työnsuorittajaa (työntekijää tai itsenäistä työnsuorittajaa) ei ratkeakaan tarkastelemalla kunkin tahon suojan tarvetta,⁵⁷ on tällä analyysillä merkitystä

⁵⁴ Davidov 2016 s. 43.

⁵⁵ Davidov 2016 s. 45-48.

⁵⁶ Ks. Davidov 2002 s. 359.

⁵⁷ Kysymys siitä, kuuluuko työntekijä/itsenäinen työnsuorittaja työlainsäädännön soveltamisalaan riippuu lopulta siitä, täytyvätkö kyseisessä oikeussuhteessa työopimuslain mukaiset legaaliset työsuhteen tunnusmerkit.

pohdittaessa koko työlainsäädännön funktiota sekä sen kehittämistarpeita modernissa ja muuttuvassa yhteiskunnassa. Tämän tutkielman kannalta relevantti kysymys tässä kohtaa onkin se, ovatko toimeksiantosuhteessa olevat alustatyöntekijät eli ruokalähetit itsenäisiin työnsuorittajiin rinnastettavalla tavalla tasavertaisessa neuvotteluasemassa alustaan nähden siten vai päinvastoin suojeluperiaatteen tarkoittamalla tavalla heikommassa asemassa niin, että työlainsäädännön suojafunktio olisi perusteltua ulottaa myös heihin ja siten perustella työlainsäädännön kehittämistarpeita modernissa työmarkkinaympäristössä? Alustatyöntekijöiden suojan tarvetta voidaan tarkastella esimerkiksi lähtemällä liikkeelle jo aiemmin kuvailluista Davidovin erittelemistä tavoista hahmottaa työntekijän haavoittuvaisuutta suhteessa työnantajaan. Seuraavaksi tarkastelenkin alustatyöntekijän suojan tarvetta erityisesti organisatorisesta ja taloudellisesta näkökulmasta.⁵⁸

Ensinnäkin, perinteinen työntekijä ei työsuhteessa vallitsevan ”demokratiavajeen” johdosta tavallisesti pysty itse täysin vaikuttamaan työsuhteen ehtoihin ja työn tekemisen tapoihin, mikä johtaa siihen, että työntekijä on lähtökohtaisesti työnantajan direktin ja päätäntävällän alaisuudessa ja siksi organisaatiotasolla työnantajaa heikommassa asemassa. Samaa asetelmaa on mahdollista soveltaa myös alustatyön kontekstiin. Alustatyöntekijöillä harvemmin on demokraattista päätösvaltaa alustan toimintaa tai työn konkreettista tekemistä koskien – alustana toimiva ruoan kotiinkuljetuspalvelu voi määrittää esimerkiksi sen, miten lähetti on pukeutunut (alustan logolla varustettu työasu), mistä ja milloin kuljetettava ruoka-annos noudetaan, minne se viedään, kuinka pitkät vuorot ovat, millä perusteella vuorot ja kuljetusalueet jaetaan ja niin edelleen.⁵⁹

Edellä mainitusta huolimatta läheteillä on työssään kuitenkin myös tietty määrä itsenäisyyttä: lähetit voivat esimerkiksi osallistua itse vuorojen valintaan eli vaikuttaa siihen missä ja milloin työtä tekevät, valita itse reitti, jota pitkin toimittaa ruoka-annoksia vuoron aikana, peruuttaa vuoroja sekä kuljettaa annokset niin nopeasti tai hitaasti kuin kulloinkin pystyvät ja haluavat.⁶⁰ Vaikka tällainen itsenäisyys toki on monille ruokalähetille tärkeää ja useille varsin toivottua, voi se monilta osin olla varsin näennäistä. Kuten myöhemmin tutkimuksessa ilmenee, on lähettien itsenäisillä päätöksillä ja valinnoilla merkitystä ruokalähettien luokitukseen alustan sisällä. Luokituksella on merkitystä vuorojen saatavuuteen ja valintaan ja omaa luokitustaan

⁵⁸ Aiemmin mainittu kolmas näkökulma, sosiaalis-psykykinen, on yhtä lailla tärkeä osa Davidovin esitystä, mutta tämän tutkielman kontekstissa jää organisatorisen ja taloudellisen näkökulman varjoon. Siksi sitä ei tässä kohtaa tarkastella enempää.

⁵⁹ Ks. esim. Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16.11.2018), ratkaisun kohdat 8-10.

⁶⁰ Ivanova et al s. 11-12.

voi parantaa esimerkiksi tekemällä paljon vuoroja ja toimittamalla ruokia nopeasti perille. Mahdollisuus perua vuoroja tai pitää taukoa työstä voi vaikuttaa negatiivisesti yksittäisen lähetin paremmuusluokitukseen, samoin kuin hidas reittivalinta ja huonot palautteet ja/tai arvioinnit. Lisäksi luokitusta heikentävät esimerkiksi niin kutsutut ”no show:t”, eli vuoroon tulematta jättäminen.⁶¹ Alustan käyttämät menetelmät siis vähintäänkin ohjaavat itsenäisesti tehtyjä päätöksiä – vaikka toki kukin lähetti kokee varmasti työn mahdollistaman itsenäisyyden omalla tavallaan.

Alustatyön ja sen ehtojen hyväksymisprosessi tapahtuu usein digitaalisesti ja etänä, mikä jättää vain vähän, ellei laisinkaan, tilaa neuvotella työn konkreettisista ehdoista tai vaikkapa palkkauksesta.⁶² Neuvotteluaseman epätasapaino voi ilmetä alustatalouden kontekstissa esimerkiksi standardimuotoisten vakiotoimeksiantosopimusten käyttämisessä, yksipuolisesti laadittujen sopimusehtojen myötä sekä vaatimuksissa hyväksyä yksipuolisesti tehtyjä muutoksia sopimusehtoihin. Tällaiset piirteet ovat tyypillisiä juurikin silloin, kun sopimuksen osapuolet eivät ole tasa-arvoisessa neuvotteluasemassa.⁶³

Alustatyöntekijöinä työskentelevien ruokalähettiläiden heikommasta organisatorisesta asemasta kertoo myös tapa, jolla alustan on mahdollista yksipuolisesti muuttaa työnteon ehtoja ja esimerkiksi palkkausta. Turun Sanomat uutisoi kesällä 2018 Foodoran alentaneen freelancer-lähettiläisiensä palkkioita yksipuolisella sähköposti-ilmoituksella, jossa kehoitettiin lähettejä kahden viikon varoitusajalla joko hyväksymään uusi palkkiojärjestelmä tai muussa tapauksessa lähettisopimus irtisanottaisiin.⁶⁴ Yksipuolinen muutosilmoitus ”ota tai jätä” -periaatteella ei jätä läheteille käytännössä mahdollisuuksia neuvotella tasavertaisesti työnteon ehdoista ja palkkioista. Tässä mielessä ruokalähettiläiden neuvotteluasema muistuttaa enemmän heikommassa asemassa olevaa rivityöntekijää kuin yrittäjää, mikä puolestaan tukee näkemystä siitä, että myös alustatyöntekijälle tulisi suojeluperiaatteeseen nojalla myöntää tietty työoikeudellinen vähimmäissuoja.⁶⁵

⁶¹ Ks. esim. De Stefano 2016 s. 492, Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16.11.2018), ratkaisun kohdat 19 ja 20, sekä Davidov 2006 s. 139.

⁶² Forde et al. 2017 s. 75.

⁶³ Forde et al. 2017 s. 75. Huomionarvoista on, että sekä työnantajan ja työntekijän että kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan välisiin sopimuksiin sovelletaan säännöksiä, joiden tarkoituksena on suojata heikompaa osapuolta – alustatyöntekijä jää heikommasta asemastaan huolimatta työlainsäädännön ulkopuolelle.

⁶⁴ Turun Sanomat 23.7.2018.

⁶⁵ Todolí-Signes 2017 s. 255.

Organisatorisen näkökulman lisäksi alustatyöntekijöiden tarvetta työoikeudelliseen suojaan voidaan tarkastella taloudelliselta kantilta. Yrittäjät ja itsenäiset työsuorittajat eivät lähtökohtaisesti ole perinteisen työntekijän tavoin yhtä riippuvaisia yhdestä toimeksiannosta tai toimeksiantajasta, mikä hajauttaa itsenäisten työsuorittajien taloudellista riskiä.⁶⁶ Alustatyöntekijät, jotka tekevät työtä pääsääntöisesti yhdelle tai vain muutamalle alustalle, eivät kuitenkaan voi hajauttaa riskiään ”aidon” itsensä työllistäjän tavoin, sillä heidän tulonsa ja elantonsa saattaa riippua kokonaisuudessaan tästä yhdestä (tai joissain tapauksissa muutamasta) alustasta. Alustatyöntekijöiden mahdollisuutta hajauttaa riskiään ja vähentää riippuvaisuutta yhdestä alustasta pienentää muun muassa alustakohtaiset luokitusjärjestelmät, joissa lähetettä luokitellaan aiemman suorituksen perusteella eritasoisiiin luokkiin. Alustojen soveltamiin rating-järjestelmiin ja niiden funktioon palaamme tarkemmin myöhemmin tutkielman luvussa 4.1.4, mutta tässä yhteydessä merkittävää on huomata, että yhdelle alustalle kerrytetty luokitus ja status ei siirry alustalta toiselle, mikä on omiaan lisäämään lähetin riippuvuutta yhdestä alustayrityksestä – riskin hajauttaminen ja uuden alustan lähetiksi siirtyminen tarkoittaa siis sitä, että kipuaminen luokitusjärjestelmässä parhaisiin lähettiluokkiin alkaa jälleen alusta ja jo kertaalleen saavutettu asema menetetään.⁶⁷

Freelance-ruokalähettiläiden palkkaus perustuu tavallisesti kiinteään tuntikorvaukseen sekä tilauksista maksettavaan provisioon (kuljetuslisä).⁶⁸ Tuntipalkan ja provision määrä ja keskinäinen suhde voi vaihdella, mutta selvää on, että provision määrän kasvattaminen kiinteän tuntikorvauksen kustannuksella lisää luonnollisesti taloudellista riskiä ja epävarmuutta tuloista. Lähettiläiden palkkausjärjestelmä heijastaa nähdäkseni viime aikoina yleistynyttä trendiä siirtää työnantajariskiä yhä enemmissä määrin työntekijöiden kannettavaksi: lähettiläiden provision suhteellisen määrän kasvaessa riski siitä, että päivä on hiljainen eikä tilauksia tule (voitto jää pienemmäksi) siirtyy ainakin osittain alustapalvelulta lähettiläiselle.⁶⁹

Edellä esitetyn perusteella pidän selvänä, että alustojen kautta työskentelevät ruokalähettiläiset ovat perinteisten työntekijöiden tavoin ainakin jossain määrin työnantajana toimivaa alustaa heikommassa asemassa. Vaikka ruokalähettiläisillä on mahdollisuus valita vapaasti vuorojaan, kieltäytyä niistä, tehdä juuri niin paljon vuoroja kuin haluaa ja käyttää työssään valitsemaansa kulkupeliä ja valitsemiaan reittejä, ei yksittäinen ruokalähettiläisyys pysty juuri muutoin vaikuttamaan

⁶⁶ Ks. Davidov 2016 s. 47.

⁶⁷ Todolí-Signes 2017 s. 262.

⁶⁸ Ks. esim. Turun Sanomat 23.7.2018.

⁶⁹ Davidov 2016 s. 46-47.

tai neuvottelemaan alustapalvelun kanssa työnteon ehdoista varsinkaan, mikäli käytössä on standardimuotoiset toimeksiantosopimukset sekä alustan määrittämä vakiopalkkiojärjestelmä. On toki selvää, että myös muissa sopimussuhteissa kuin työsuhteissa toinen osapuoli voi olla toista heikommassa asemassa, eikä pelkkä urakoitsijan heikompi asema suhteessa isompaan toimeksiantajaan itsessään puolla suojeluperiaatteen soveltamista tällaisiin sopimussuhteisiin. Toisinaan kuitenkin yksittäisen itsensä työllistäjän ja toimeksiantajan välinen sopimussuhde muistuttaa niin läheisesti työsuhdetta, että suojeluperiaatteen mukaisten ajatusten sivuuttaminen ei ole tarkoituksenmukaista. Seuraavaksi käsittelemme tällaisia tilanteita tarkemmin käyttäen esimerkkeinä näennäisyrittäjyyttä sekä taloudellisesti riippuvaisia työnsuorittajia.

2.2. Alustatyöntekijät riippuvaisina ja näennäisesti itsenäisinä työnsuorittajina

2.2.1. Taloudellisesti riippuvaiset työnsuorittajat

Työoikeuden suojeluperiaatteen keskeisenä funktiona on suojella työsuhteen heikommassa asemassa olevaa työntekijää. Tutkielman luvussa 2.1.2 käsittelemme Davidovin erittelemää jaottelua työntekijän haavoittuvaisuuden ulottuvuuksista. Olennaisena osana sosiaalipsyykkistä ja taloudellista näkökulmaa oli riippuvaisuuden käsite – työntekijä on usein sekä henkisesti että taloudellisesti riippuvainen työnantajastaan. Viime aikoina on kuitenkin keskusteltu enemmän myös riippuvaisista työnsuorittajista: yksinyrittäjistä, jotka ovat jollain tavalla riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta ja siten usein myös toimeksiantajaansa heikommassa asemassa. Toimeksiantosuhteessa itsenäisinä työnsuorittajina työskentelevät alustatyöntekijät ja ruokalähetit voidaan myös lukea riippuvaisten työnsuorittajien joukkoon, etenkin jos he tekevät työtä vain yhdelle tai muutamalle alustalle ja heidän toimeentulonsa koostuu yksinomaan näiltä alustoilta saatavista palkkioista.

Eriyisesti oikeudellinen ja poliittinen keskustelu on kohdistunut taloudellisesti riippuvaisiin työnsuorittajiin. Alustatyönsuorittajien tavoin taloudellisesti riippuvaisen työnsuorittajan (economically dependent worker) on kirjallisuudessa usein asetettu alisteisen työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan välimaastoon työoikeuden harmaalle alueelle. EU:n komission vihreässä kirjassa KOM(2006) 708: ”Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle” muun muassa todetaan, että vaikka taloudellisesti riippuvaiset työnsuorittajat ovatkin muodollisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia, ovat he taloudellisesti riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta/asiakkaasta. Samassa yhteydessä kuitenkin huomautetaan, että riippuvaisuus yhdestä toimeksiantajasta ei automaattisesti tarkoita sitä, että tällaiset työnsuorittajat olisivat

välttämättä turvattomassa asemassa.⁷⁰ Asiaa onkin aina tarkasteltava tosiasiallisista olosuhteista käsin.

Myös Tilastokeskuksen Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa on tutkittu yrittäjätöiden epäitsenäisyyttä eli käytännössä yrittäjien riippuvuutta toimeksiantajistaan. Vaikka suurin osa Suomessa toimivista yksinyrittäjistä ovat tutkimusten mukaan ns. ”aitoja yksinyrittäjiä”, mahtuu joukkoon myös riippuvaisia työsuorittajia. Itsenäisten työsuorittajien epäitsenäisyyttä on tutkimuksessa mitattu kahden eri riippuvuus käsitteen, operationaalinen ja taloudellinen riippuvuus, kautta. Ensinnäkin, tutkimuksen mukaan 4 %:lla yksinyrittäjiä oli vain yksi asiakas tai yksi pääasiallinen asiakas, joka määräsi työn aloittamis- ja lopettamisajan (=operationaalinen riippuvuus). Toiseksi, taloudellista riippuvuutta Tilastokeskus tarkasteli kolmen kriteerin kautta: taloudellisesti riippuvaisena yksinyrittäjänä pidettiin tutkimuksessa sellaista yksinyrittäjää, jolla oli vain yksi pääasiallinen asiakas, asiakas tai toimeksiantaja määrää yksipuolisesti tuotteesta tai palvelusta maksettavan hinnan ja asiakkaan tai toimeksiantajan tilalle olisi vaikeaa tai melko vaikeaa saada toista vastaavaa toimeksiantajaa. Tutkimuksen mukaa noin 5 % yksinyrittäjistä olivat edellä kuvattujen kriteerien mukaisesti taloudellisesti riippuvaisia. Vaikka ilmiö on siis Suomessa vielä varsin marginaalinen, ei se kuitenkaan ole olematon.⁷¹

2.2.2. Disguised employment eli näennäisyrittäjä

Erityisesti kansainvälisessä alustatyötä koskevassa keskustelussa nousee toisinaan esiin käsite ”*disguised employment*”. Tällä tarkoitetaan ilmiötä, jossa todellisuudessa työsuhdetta muistuttavissa olosuhteissa palkataan tekemään työtä yrittäjänä tai toimeksiantosuhteessa työsuhteen sijasta. Vaikka tämän kaltainen ilmiö ei ole varsinaisesti uusi tai ainoastaan alustatyöhön liittyvä, on se vahvasti esillä digitaalisille alustoille pohjautuvilla työmarkkinoilla, joilla alustatyöntekijät useimmissa tapauksissa palkataan nimenomaan itsenäisinä työsuorittajina työntekijöiden sijasta. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n mukaan kyse on usein varsin tarkoitushakuisesta toiminnasta luokitella työsuorittajat työntekijöiden sijasta itsenäisiksi yrittäjiksi.⁷²

⁷⁰ EU:n komission vihreä kirja KOM(2006) 708 lopullinen: Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle.

⁷¹ Tilastokeskus 2017 s. 115-116.

⁷² ILO 2016 s. 101.

Suomeksi ilmiöstä voitaneen käyttää termiä ”näennäisyrittäjyys”. Tilastokeskuksen Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa näennäisyrittäjyydellä viitataan tilanteisiin, joissa työ suoritetaan palkkiota tai yrittäjätuloa vastaan ilman palkkatyösuhdetta olosuhteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkistö todellisuudessa täyttyy ja tilanne muistuttaa pikemminkin työntekijän alisteista asemaa kuin yrittäjän vapautta. Huolimatta siitä, että työnsuorittaja kantaa usein niin sanotun yrittäjäriskin, ei tällä kuitenkaan ole aitoa mahdollisuutta yrittäjävoittoihin. Toimeksiantajalla on tällöin työnantajaan verrattavissa oleva direktio-oikeus ja oikeus ohjata ja kontrolloida työn suorittamista. Myös Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan näennäisyrittäjyyteen usein liittyy myös se, että toimeksiantajia tai asiakkaita on vain yksi. Tilastokeskus antaa esimerkkinä tilanteen, jossa työn ulkoistuksen seurauksena entiset työntekijät jatkavat saman työsuorituksen tekemistä entiselle työnantajalleen itsenäisinä työnsuorittajina, ilman työsuhteeseen liittyvää sosiaaliturvaa ja työoikeudellista suojaa.⁷³ Myös alustatyöhön liittyy kiistatta sellaisia piirteitä, jotka saattaisivat täyttää näennäisyrittäjyyden kriteerit.

Näennäisyrittäjyys ja tarkoituksenmukainen työsuhteeseen ”väärinluokittelu” (misclassification of employment relationships) alustatyön kontekstissa ovat olleet tarkastelun kohteena muutamissa varsin paljon mediahuomioita saaneissa ruokalähetien työsuhteeseen koskevilla oikeustapauksilla ympäri maailmaa. Ainakin Australiassa⁷⁴, Espanjassa⁷⁵ ja Alankomaissa⁷⁶ alustatalouden ruokalähetien on tuomioistuinkäsittelyssä onnistunut vahvistamaan työntekijäasemansa siitäkin huolimatta, että muodollisesti kaikilla oli ollut toimeksiantosopimus alustan kanssa. Kaikissa näissä tapauksissa on luonnollisesti jouduttu tarkastelemaan viime kädessä sitä, täyttyykö käsillä olevassa tilanteessa työsuhteen/työsuhteen/työntekijän tunnusmerkit kunkin valtion kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Yleiskatsaus aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, mediassa esitettyihin katsauksiin sekä oikeuskäytäntöön viittaa siihen, että alustayrityksillä on jokseenkin systemaattisesti tarkoitus häivyttää työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan rajaa. Onkin perusteltua kysyä, ovatko erilaisissa toimeksianto- tai freelance-suhteissa työskentelevät ruokalähetit ja muut alustatyöntekijät aidosti vai näennäisesti itsensä työllistäviä yksinyrittäjiä – viime kädessä

⁷³ Tilastokeskus 2017 s. 111. Tällöin kyse on usein myös taloudellisesti riippuvaisesta työnsuorittajasta.

⁷⁴ Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16.11.2018).

⁷⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, nº 244/2018 de 1 de junio.

⁷⁶ ECLI:NL:RBAMS:2019:210 ja ECLI:NL:RBAMS:2019:198 (FNV/Deliveroo Netherlands B.V.).

vastauksen tähän kysymykseen antaa vasta tuomioistuin kussakin yksittäistapauksessa työsuhteen tunnusmerkkejä tarkastellen. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan Suomen oikeuden mukaista työsuhteen määritelmää työsopimuslain soveltamisalamääräyksen kautta.

3. TYÖLAINSÄÄDÄNNÖN SOVELTAMISALASTA

3.1. Työsuhde ja työsopimuslaki

Työsopimuslaki on kaikkia työsuhteita koskeva yleislaki.⁷⁷ Työsopimuksen käsite onkin Suomessa vakiintunut tarkoittamaan nimenomaan työsopimuslain alaista sopimusta.⁷⁸ Työsopimuslain soveltamisalamääritelmällä on merkittävä asema koko työlainsäädännön soveltamisen kannalta, sillä myös monen muun työoikeudellisen normin ja säädöksen soveltamisala riippuu työsopimuslain mukaan tehtävästä ratkaisusta työsuhteen ja sen kautta työsuhteen olemassaolosta.⁷⁹

Työsopimuksen lisäksi työsuhde on Suomen työoikeuden peruskäsite, jolle on olemassa legaalinen eli lailla säädetty tunnusmerkistö.⁸⁰ Lailla säädetylle työsuhteen tunnusmerkistölle on oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa vuosikymmenten saatossa muotoutunut vakiintunut sisältö.⁸¹ Työsopimuslain 1:1.1 mukaisesti työsuhteita ”sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työyhteisönä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”. Työsuhdetunnuksella määritellyt tunnusmerkit ovat siis sopimus, työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, työn vastikkeellisuus sekä työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuslain soveltamisalamääritelmän mukaan kyseessä on työsuhde vain, jos kaikki siinä mainitut tunnusmerkit täyttyvät yhtä aikaa.⁸²

Työsopimuslain soveltamisalaa koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta, tarkoittaen että työsuhteita sovelletaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkistö TSL 1:1.1 mukaisesti täyttyy. Sopijaosapuolet eivät siis voi pätevästi sopia siitä, että

⁷⁷ Kairinen et al. 2006 s. 49.

⁷⁸ Kaisto – Kallio 2011 s. 9.

⁷⁹ Kairinen et al. 2006 s. 105-106.

⁸⁰ Ks. esim. Paanetoja 1993 s. 1.

⁸¹ Tiitinen – Kröger 2012 s. 9.

⁸² Tiitinen – Kröger 2012 s. 9.

työsopimuslakia ei sovellettaisi sellaiseen oikeussuhteeseen (=työsuhteeseen), jonka kohdalla työsopimuslain tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttyvät.⁸³ Työsopimuslain pakottavuus on tullut esiin myös seuraavista korkeimman oikeuden ratkaisuista:

KKO 1995:145

Tapauksessa oli kyse jääkiekkoilijan ja seuran välisestä pelaajasopimuksesta. Hovioikeuden tavoin korkein oikeus totesi, että pelaajan solmima pelaajasopimus oli täyttänyt kaikki työsopimuslain 1 §:n mukaiset työsopimuksen tunnusmerkit. Koska TSL on ehdotonta oikeutta eivätkä osapuolet voi määrätä sen soveltamisesta keskinäisellä sopimuksellaan, sillä seikalla, että pelaajasopimus ei siihen sisältyvän ehdon mukaan ole työsopimus, ei ollut vaikutusta asiassa. Jääkiekkoilijan ja seuran välistä pelaajasopimusta pidettiin siis työsopimuslain 1 §:n mukaisena työsopimuksena.

KKO 1999:113

Työsopimuslaki on ehdotonta oikeutta eivätkä osapuolet voi määrätä sen soveltamisesta keskinäisellä sopimuksellaan. Näinollen sillä seikalla, että osapuolten välinen sopimus ei ole työsopimus, ei ole asiassa merkitystä, ja pelastusarmeijan palveluksessa upseerina toimineen A:n katsottiin olleen työsopimuslain 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa Pelastusarmeijaan.

3.2. Perussuhdeteoria

Työoikeus on oikeuden- ja tieteenalana varsin nuori, sillä sen syntyminen ja kehitys 1900-luvun Suomessa tapahtui käsi kädessä yhteiskuntaa muokanneen teollistumisen ja palkkatyön yleistymisen kanssa. Työoikeuden määritelmä omana oikeuden- ja tieteenalana pohjautui professori Arvo Sipilän luomaan ja Jorma Vuorion myöhemmin täydentämään oppiin työsuhteesta työoikeudellisena perussuhteena. Tästä alettiin sittemmin käyttää nimeä perussuhdeteoria.⁸⁴ Käsiteläinopillis-konstruktiviseen metodiin pohjautuva perussuhdeteoria perustui oikeuskäsitteiden määrittelyyn systemaattisilla tunnusmerkistö määrityksillä, jotka lakipositivistisella tavalla perustuivat säädettyyn lakiin, pääasiassa vuonna 1922 säädettyyn työsopimuslakiin.⁸⁵ Työsuhteella ja työsopimuksella, vaikka ne perussuhdeteoriassa käsitteellisesti erotetaankin toisistaan, katsotaan siis olevan sama, TSL:n perustuva legaalinen tunnusmerkistö.⁸⁶

⁸³ Tiitinen – Kröger 2012 s. 8.

⁸⁴ Kairinen et al. 2006 s. 35-36

⁸⁵ Kairinen 1998 s. 194.

⁸⁶ Kairinen 1979 s. 86. Alun perin näin on todennut Vuorio, jonka tekstiin Kairinen myös väitöskirjassaan viittaa.

Suomen moderni työoikeus on pitkälti rakentunut perussuhdeteorian varaan. Perussuhdeteorian ja erityisesti työsuhteen käsitteen avulla on pyritty jäsentämään ja hahmottamaan työläinsäädännön kenttää yhtenä työoikeuden kokonaisuutena, johon kuuluvat yksityisoikeudellisen työ sopimusnormiston lisäksi muun muassa julkisoikeudellista sosiaalioikeussäätelyä sekä kollektiivinen työehtosopimusoikeus. Perussuhdeteorian ytimessä on tulkinta ja oppi siitä, että kaikkien työoikeudellisten säännösten soveltamisala määräytyy yhtenäisesti työsuhteen käsitteen tunnusmerkkien avulla, ellei soveltamisalaa laajentavaa tai supistavaa poikkeussäännöstä ole.⁸⁷ Perussuhdeteorian mukaan työsuhteen käsite on siis merkitykseltään lähtökohtaisesti sama kaikissa työoikeudellisissa säädöksissä. Tämä johtaa siihen, että perussuhdeteorian mukaisessa tulkinnassa työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä tulee sovellettavaksi paitsi varsinainen työ sopimuslaki, jossa työsuhteen tunnusmerkistö on nimenomaisesti määritelty soveltamisen edellytyksenä, lisäksi kaikki muut työoikeudelliset lait ja normit.⁸⁸

Edellä kuvatun perussuhdeteorian mukaisen yhtenäisen työläinsäädännön henkilöllisen soveltamisalan lisäksi perussuhdeteoria ottaa kantaa työläinsäädännön ajalliseen soveltamisalaan ja erottaa toisistaan työ sopimussuhteen ja työsuhteen. Perussuhdeteorian mukaan työ sopimuksen solmiminen saa osapuolten välille aikaiseksi työ sopimussuhteen, mutta työsuhde syntyy ajallisesti vasta siinä hetkessä, kun työntekijä ryhtyy tosiasiallisesti tekemään työtä. Puhtaan perussuhdeteoreettisen näkökulman mukaan työläinsäädäntö tulee sovellettavaksi vasta työsuhteen syntyessä.⁸⁹ Perussuhdeteoria perustelee tätä sillä, että työoikeudellisten säädösten keskeisenä tarkoituksena on suojata työtä tosiasiaassa tekevää henkilöä, eikä vielä sitä, joka on tehnyt vasta sopimuksen tulevasta työnteon aloittamisesta.⁹⁰

Melko vallitsevasta asemastaan huolimatta perussuhdeteoria on saanut osakseen myös kritiikkiä. Kritiikki on kohdistunut niin työsuhteen muodollis-juridisen tunnusmerkistön määritelmää kuin työläinsäädännön yhtenäistä soveltamisalaa kohtaan: Sarkko on muun muassa arvioinut kriittisesti muodollista sitoutumista työ sopimuslain mukaisiin työsuhteen tunnusmerkkeihin ja korostanut kokonaisarvioinnin merkitystä erityisesti rajatapauksissa, kiinnittäen erityistä huomiota kunkin työoikeudellisen lain erityisiin tarkoituseriin kyseisen lain soveltamisalakysymyksissä.⁹¹ Kairinen onkin tutkinut yhtenäisen työsuhteen käsitteen

⁸⁷ Kairinen et al. 2006 s. 36.

⁸⁸ Kaisto – Kallio 2011 s. 12.

⁸⁹ Tiitinen – Kröger 2012 s. 38-39.

⁹⁰ Kairinen et al. 2006, s. 37.

⁹¹ Ks. kootusti Sarkon esittämästä kritiikistä Kairinen 1979 s. 231-236.

TSL:n mukaisen yleistunnusmerkistön olemassaoloa oikeuskäytäntöä havainnoimalla ja todennut, että lopulta työsuhteen olemassaoloon liittyvä kysymys voi tulla ratkaistaviksi eri instansseissa, kuten työneuvosto, korkein oikeus, vakuutusosasto ja korkein hallinto-oikeus, joilla kullakin on oma toimivaltansa tietyn lain soveltamisalakysymysten ratkaisemiseksi. Kun eri lakien, joilla on osaltaan myös erilaiset tarkoitusperät, tavoitteet ja oikeusvaikutukset, osalta työsuhteen olemassaoloa koskevat kysymykset menevät eri viranomaiselle ratkaistavaksi, on luonnollista, että ratkaisut poikkeavat toisistaan. Kairinen esimerkiksi toteaa, että eri lakien soveltamisalakysymyksen kohdalla perussuhdeteorian mukaisten työsuhteen yleistunnusmerkistön eri osilta vaadittava intensiivisyyden aste voi vaihdella sen mukaan, minkä lain soveltamisalakysymyksestä on kyse. Tästä syystä perussuhdeteorian yhtenäinen soveltamisala ja siihen liittyvä kritiikki on Kairisen mukaan varsin teoreettinen ongelma.⁹²

Myös työlainsäädännön ajallisen soveltamisen sitominen vasta perussuhdeteorian mukaisen työsuhteen syntyyn on saanut osakseen kritiikkiä, eikä nykyisen työsopimuslain esitöissä ole hyväksytty perussuhdeteorian mukaista työlainsäädännön ajallisen soveltamisalan sitomista lähtökohtaisesti vasta työsuhteen syntyhetkeen. Lain esitöissä ei olekaan tehty merkityksellistä eroa työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden välille, vaan niitä on käytetty soveltuvien osin toistensa synonyymeina.⁹³ Kunkin työoikeudellisen lain tai säännöksen ajallinen soveltamisala tulee siis ratkaista kyseisen lain tai säännöksen tarkoituksen perusteella.⁹⁴ Käytännössä joitakin työoikeudellisia säädöksiä sovelletaankin jo työsopimuksen tekovaiheessa, työsopimuksen teon ja työntöön aloittamisen välisenä aikana ja työsuhteen päättymisen jälkeen.⁹⁵

Perussuhdeteoria on kiistatta vaikuttanut siihen, miten työsuhteen käsite modernissa työoikeudessa edelleen määritellään ja tunnustetaan. Kyseenalaistaisin kuitenkin erityisesti tutkielman kohteena olevan alustatyön näkökulmasta ajatuksen siitä, että työsopimuslain mukaisen työsuhteen olemassaolon kautta tulisi ratkaista myös koko muun työlainsäädännön soveltuminen. Tarkoituksenmukaisempaa voisikin olla soveltaa tiettyjä työoikeudellisia säädöksiä vain tietynlaisiin työsuhteisiin – perussuhdeteorian mukainen ”kaikki tai ei mitään” sääntely toki yksinkertaistaa työlainsäädännön kenttää ja selkeyttää käsitteistöä, mutta saattaa hyvästä tarkoituksestaan huolimatta tosiasiasa jähkistää työmarkkinoiden toimivuutta.

⁹² Kairinen 1979 s. 250-253.

⁹³ Tiitinen – Kröger 2012 s. 39.

⁹⁴ HE 157/2000 s. 55-56.

⁹⁵ Kairinen et al. 2006 s. 37.

Kritiikistä huolimatta perussuhdeteoria on ollut ja on edelleenkin merkittävässä asemassa suomalaisen työoikeuden jäsentymisessä omaksi oikeuden- ja tieteenalaksi sekä työoikeuden sisäisen normijärjestelmän rakentumisessa. Perussuhdeteorian määrittelemä työsuhteen peruskäsite, jonka avulla on mahdollista määrittää myös muita keskeisiä työoikeudellisia käsitteitä, on edelleen modernin työoikeuden ytimessä.⁹⁶

3.3. Työsuhteen legaaliset tunnusmerkit

3.3.1. Sopimus

Työsuhde perustuu tavallisesti työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen työnteosta. Tämä sopimus on yleensä työsopimus, mutta työsopimus ei ole ainoa sopimustyyppi, jonka perusteella työsuhde voi syntyä. Myös esimerkiksi vuokrasopimus, urakkasopimus tai toimeksiantosopimus voivat olla sellaisia sopimuksia, joiden perusteella syntyy työsuhde. Sillä, millä nimellä sopimusta kutsutaan, ei ole ratkaisevaa merkitystä työsuhteen synnyn kannalta – riittävää on, että on olemassa jokin sopimus työn tekemisestä. Myöskään sopimuksen muodolla ei ole merkitystä: työsopimus voi syntyä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, jopa konkludenttisesti, mikäli osapuolten välillä vallitsee yhteisymmärrys asiasta.⁹⁷

Työsuhteen syntyminen edellyttää siis asianomaisten välistä sopimussuhdetta. Sopimussuhteen puuttuminen on ollut esillä korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1987:4, jossa katsottiin, että Suomen pesäpalloliiton pesäpallo-otteluun määräämä erotuomari ei ollut työsuhteessa ottelun järjestäneeseen seuraan, vaikka seura maksoi erotuomarin palkkion ja toimitti siitä ennakonpidätyksen. Erotuomarin ja seuran välillä ei katsottu olevan työsopimuslain mukaista sopimussuhdetta, jolloin työsuhteen ei katsottu syntyneen.

3.3.2. Työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun

Työsuhteessa tehtävälle työlle ominaista on työn tekeminen ansiotarkoituksessa, eli tarkoituksena on työtä tekemällä ansaita elämisen edellyttämiä ansiotuloja. Työtä tekevällä henkilöllä voi olla useita ansion lähteitä, minkä vuoksi työntekijä voi tehdä useampaa

⁹⁶ Kairinen et al. 2006 s. 37-38.

⁹⁷ Kairinen et al. 2006 s. 106-107.

työsopimuslain alaista työtä ansiotarkoituksessa. Mikäli työtä ei tehdä ansiotarkoituksessa (esimerkiksi harrastukseksi tehdyt työt), ei kyseessä voi olla työsopimuslain tarkoittama työsuhde.⁹⁸

Työsuhteen edellytyksenä lisäksi on, että työnsuoritus tapahtuu työnantajan lukuun. Tällä tarkoitetaan sitä, että työsuorituksesta koituva hyöty tulee työnantajan hyväksi. Työntekijälle maksettava palkka on vastiketta siitä hyödystä, joka työnantajalle tulee työntekijän työsuorituksen johdosta. Työntekijän omaan lukuun tekemä työ ei siis kuulu työsopimuslain soveltamisalan piiriin, eli mikäli työntekijän työ koituu hänen itsensä hyväksi, ei kyseessä ole työsuhde. Sitä, kenen lukuun työtä tehdään, on pohdittu oikeuskäytännössä lähinnä avoimen yhtiön tai kuolinpesän osakkaan tehdessä työtä asianomaisessa yhteisössä osakkuuteen perustuen: enemmistöosakkaan tekemään työhön yhteisön hyväksi ei tulisi soveltaa työsopimuslakia, sillä tämä ainakin pääasiassa tekee töitä yhteisössä omaan lukuunsa. Merkitystä tulee antaa myös sille, missä määrin erilaisilla omistusjärjestelyillä on tosiasiallisesti vaikutettu siihen, paljonko yrittäjän riski on siirtynyt kullekin yhtiössä työtä tekeväälle osakkaalle, vai onko kyseessä pienestä omistuksesta riippumaton epäitsenäinen asema yhtiön työntekijänä.⁹⁹

Tunnusmerkkiin liittyy vielä kolmas ulottuvuus: työn tekeminen henkilökohtaisesti. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti työn tekemiseen. Mikäli sopimus ei aseta kellekään henkilökohtaista työnteon velvollisuutta, ei kyseessä voi olla työsopimuslain tarkoittama työsopimus. Työntekovelvollisuuden henkilökohtaisuus ilmenee myös TSL 1:7:stä, jonka mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa ilman toisen osapuolen suostumusta siirtää sopimuksesta johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksia kolmannelle. Säännöksen mukaan siis työntekijä ei voi (ainakaan ilman työnantajan suostumusta) siirtää työntekovelvollisuuttaan kolmannelle osapuolelle, vaan tämä on lähtökohtaisesti henkilökohtaisesti velvollinen suorittamaan työsopimuksessa mainittua työtä.¹⁰⁰

3.3.3. Vastikkeellisuus

Jotta työn tekeminen katsotaan työsuhteen alaiseksi työksi, tulee työstä maksaa vastiketta – työsopimuslaki lähtee liikkeelle siitä, että työntekijä tekee työtä palkkaa tai muuta vastiketta

⁹⁸ Kairinen et al. 2006 s. 109.

⁹⁹ Tiitinen – Kröger 2012 s. 14-15.

¹⁰⁰ Tiitinen – Kröger 2012 s. 13.

vastaan. Tämä käy ilmi esimerkiksi työsopimuslain vastikkeellisuusolettamasta (TSL 1:1.2): työsopimuslakia tulee soveltaa, vaikka vastikkeesta ei olisi työsopimuksessa nimenomaisesti sovittu, mikäli tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitus tehdä vastikkeetta. Lain esitöiden mukaan riittävä osoitus tästä on, että työn tekemisen olosuhteista voidaan päätellä siihen liittyvän ansiotarkoituksen.¹⁰¹ Riitatilanteissa näyttövelvollisuus siitä, että työtä on tarkoitus tehdä vastikkeetta, on työnantajalla.¹⁰² Työstä maksettavan vastikkeen laadulla ei ole merkitystä – olennaista on, että vastikkeella on työntekijälle taloudellista arvoa. Vastike voi siis olla tavanomaisen rahavastikkeen lisäksi esimerkiksi tavaraa, asunto, toisen osapuolen vastavuoroisesti suorittama työ tai opin saanti. Periaatteessa merkitystä ei ole sillekään, kuka vastikkeen lopulta maksaa, vaikkakin pääsääntöisesti vastikkeen suorittajan on työsopimuksen osapuolena oleva työnantaja.¹⁰³

Myöskään vastikkeen määrälle ei ole säädetty edellytyksiä. Vähäinen vastikkeen määrä voi tietyissä tapauksissa toimia indisiona siitä, että kyseessä ei ole työsopimuslain tarkoittama työsuhde, eikä nimellisesti suoritettua vastiketta ole tarkoitettu työsuhteen edellyttämäksi vastikkeeksi. Toisaalta vastikkeen määrää tarkastelemalla voidaan arvioida myös sitä, onko kyseessä oleva työ tarkoitus tehdä työsuhdetyönä vai onko tarkoituksena maksaa korvausta itsenäiselle työnsuorittajalle. Koska itsenäinen työnsuorittaja (yrittäjä) vastaa itse muun muassa veroista, työeläkemaksuista, vakuutuksista sekä muista työnteon sivukuluista, voi tavallista korkeampi vastike olla merkki siitä, että työ on tarkoitus teettää yrittäjätöinä. Tällainen on kuitenkin käytännössä ollut harvinaista.¹⁰⁴

3.3.4. Johdon ja valvonnan alaisuus

Vaikka kaikki muut edellä mainituista työsuhteen tunnusmerkeistä täytyisivät, edellyttää työsuhteen olemassaolo vielä sitä, että työtä tehdään työnantajan ”johdon ja valvonnan alaisena”. Työnantajan oikeutta johtaa ja valvoa työnteoa kutsutaan direktio-oikeudeksi, ja työsuhteessa työnantajan direktio-oikeutta vastaa työntekijän alisteisuus eli subordinaatio. Työnantajan direktio-oikeus on usein merkittävin tunnusmerkki tehtäessä rajanvetoa työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan välille: työsuhteessa oleva työntekijä on työssään

¹⁰¹ HE 157/2000 s. 57-58.

¹⁰² Kairinen et al. 2006 s. 110.

¹⁰³ Kairinen et al. 2006 s. 110.

¹⁰⁴ Tiitinen – Kröger 2012 s. 17. Ks. myös TN 1361-99.

epäitsenäinen eli alisteinen työnantajan direktiolle, toisin kuin itsenäinen työnsuorittaja eli yrittäjä.¹⁰⁵

Työnantajan direktio-oikeus ja vastaavasti työntekijän subordinaatio tunnustetaan monissa oikeusjärjestyksissä yhtenä tärkeimmistä kriteereistä työntekijäaseman syntymiselle. Työntekijälle annettava työoikeudellinen suoja riippuu monessa maassa siitä, voidaanko työntekijän näyttää olevan tällaisessa alistussuhteessa työnantajaan nähden, ja siten olevan työoikeudellisen suojan tarpeessa ja sen piirissä. Rajanvetotilanteissa itsenäisen työnsuorittajan ja työsuhteessa olevan työntekijän välillä tuomioistuimilla ympäri maailmaa on ollut ja on edelleen tapana vakiintuneesti tarkastella nimenomaan alistussuhteen ja subordinaation olemassaoloa. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, paljonko ja millaista valtaa ja valvontaa työnantajat yrityksissä käyttävät.¹⁰⁶ Johto ja valvonta -tunnusmerkki on edelleen olennainen osa suomalaista työlainsäädännön soveltamisalamääritelmää – vaikka 1960-luvulla työsopimuslain kokonaisuudistusta valmistellut työsopimuslakikomitea pohti jopa vaatimuksen jättämistä kokonaan pois laista, ei siihen kuitenkaan päädytty. Ratkaisua perusteltiin erityisesti sillä, että ilman johto ja valvonta -tunnusmerkkiä TSL:n soveltamisalaan kuuluisivat kaikki vastiketta vastaan tehtävät työt, ja erityisen vaikeaksi muodostuisi nimenomaan työsopimuksen ja urakkasopimuksen (sekä muun aidosti itsenäisen työnsuorituksen) erottaminen toisistaan.¹⁰⁷

Subordinaatio työsuhteessa näkyy muun muassa siinä, että työtä koskevissa asioissa työnantajalla on viimekätinen päätösvalta.¹⁰⁸ Lain esitöiden mukaan työnantajan direktio-oikeus tarkoittaa myös sitä, että työntekijällä on velvollisuus noudattaa niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja hänelle antaa, kuten missä ja milloin työ tulee suorittaa. Työnantajan johdon ja valvonnan olemassaolo ei kuitenkaan edellytä yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta tai valvontaa, eikä myöskään työnantajan konkreettisia ohjaus- tai valvontatoimenpiteitä: oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden mukaan riittää, että työnantajalla on oikeus johtoon ja valvontaan.¹⁰⁹ Lain esitöitä mukailleen myös työneuvosto on lausunnoissaan kuvannut direktiotunnusmerkin sisältöä seuraavasti:

TN 1447-12

”Työsuhteen syntyminen edellyttää, että työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työntekijän tulee

¹⁰⁵ Kairinen et al. 2006 s. 111.

¹⁰⁶ Todoli-Signes 2017 s. 254.

¹⁰⁷ Kaisto – Kallio 2011 s. 8-9.

¹⁰⁸ Tiitinen – Kröger 2012 s. 18.

¹⁰⁹ HE 157/2000 s. 57.

noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, jos sellaisia annetaan. Työnantaja päättää ja osittain myös tehtävän työn luonne määrää, millaisia johtoa ja valvontatoimia tarvitaan vai tarvitaanko niitä lainkaan. Johtoa ja valvontaa voi olla esimerkiksi se, että työnantaja osoittaa työntekijälle ne työt, joita hänen tulee suorittaa, ja että tehtävän suorittamiselle sovitaan määräaika. Tunnusmerkin toteutuminen ei välttämättä edellytä sitä, että työnantaja puuttuisi sisällöllisesti työtehtäviin.”

TN 1411-06

Asiassa oli kysymys siitä, onko kliinisen neurofysiologian erikoislääkäri, dosentti A tehnyt X:lle työtä työsuhteessa vai itsenäisenä yrittäjänä. A on tehnyt tarjoukseensa ja suulliseen sopimukseen perustuen neurofysiologisia tutkimuksia ja lausuntoja X:n väestöntutkimuslaitoksen laboratoriotiloissa X:n tutkimuslaitteilla ja tarvikkeilla. Työneuvosto piti A:n työtä lähtökohtaisesti sellaisena asiantuntijatyönä, joka ei sisällöllisesti vaadi työnantajan konkreettista johtoa ja valvontaa. Siten työn ohjaus ja valvonta on kohdistunut työn ulkoisiin puitteisiin. Edelleen työneuvosto katsoi asiassa selvitetyn, että X:n edustajat ovat olleet tosiasiallisesti tietoisia A:n työskentelyn ajallisesta sijoittumisesta ja työskentelymäärästä, minkä perusteella työneuvosto katsoi mahdolliseksi, että A tekee työtä X:n yleisen johdon ja valvonnan alaisena ja näin työsuhteen johto ja valvonta –tunnusmerkkikin täytyisi.

Direktiotunnusmerkin täyttymistä tulee arvioida sellaisten oikeustositseikkojen valossa, jotka osoittavat työnsuorittajan itsenäisyyden tai epäitsenäisyyden työtä suorittaessa. Tunnusmerkin täytyminen voidaan päätellä monista erilaisista työn suorittamiseen liittyvistä tekijöistä, joista osa voi kytkeytyä työnteon tosiasiallisiin olosuhteisiin ja työn tekemisen käytännön organisointiin, ja osa puolestaan osapuolten sopimiin työnteon ehtoihin. Direktio vahvuus voi siis osittain riippua osapuolten keskenään sopimista tavoista organisoida työtä.¹¹⁰ Lain esitöiden mukaan osapuolten sovittavissa olevia, työn suorittajan asemaan vaikuttavia työnteon ehtoja voivat olla muun muassa työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka (oma toimipiste vai työnantajan tilat), työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet, kuten esimerkiksi oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen sekä osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden ja tarveaineiden käyttöön. Hallituksen esityksen mukaan sisällyttämällä sopimukseen sellaisia ehtoja, joiden perusteella on pääteltävissä työnsuorittajan asema joko itsenäisenä ammatinharjoittajana tai työsuhteessa olevana työntekijänä, osapuolet voivat osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa.¹¹¹

¹¹⁰ Tiitinen – Kröger 2012 s. 18-19.

¹¹¹ HE 157/2000 s. 57.

3.3.5. Liitännäistunnusmerkit

Edellä kuvattujen työsuhteen perustunnusmerkkien lisäksi työsuhteen 1:1:ssä on erikseen säädetty kahden, työsuhteen sovittavissa olevan ehdon, vaikutuksista työsuhteen soveltamisalaan ja erityisesti direktiotunnusmerkin täyttymiseen.¹¹² TSL 1:1.3 mukaan työsuhteen soveltamista ei estä se, että työ tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa eikä se, että työsuhteen täytetään hyväksi työntekijän omia työvälineitä tai -koneita. Direktiotunnusmerkin täytyminen ei siten edellytä ensinnäkään sitä, että työntekijä on työnantajan konkreettisen ja fyysisen johdon ja valvonnan alaisena, vaan tunnusmerkki voi täytyä siinäkin tapauksessa, että työntekijällä on oikeus työsuhteen perusteella itse määrätä työnteon ajan ja paikan eikä työnantajalla ole konkreettista mahdollisuutta juurikaan valvoa työsuhteen täyttymistä.¹¹³

Työneuvosto on tulkinut direktiotunnusmerkin täyttymistä etätöissä muun muassa seuraavassa lausunnossaan:

TN 1420-06

Asiassa oli kyse siitä, onko A Oy:lle työskentelevien freelance-kääntäjien X:n ja Y:n sopimukseen sovellettava vuosilomalakia eli ovatko kääntäjät työsuhteessa A Oy:öön huolimatta siitä, että kääntäjät työskentelevät pääosin kotoa käsin. Työneuvosto totesi, että työsuhteen perusteella lähtökohtana on se, että työnteon paikka ei ole ratkaisevassa asemassa tehtäessä rajanvetoa työsuhteen ja itsenäisen työsuhteen välillä. Edelleen työneuvosto katsoi, että käännöstyö on luonteeltaan sellaista työtä, ettei sen sisältöä tarvitse valvoa työn tekemisen aikana, eikä merkitystä tue antaa sille, mihin aikaan vuorokaudesta tai missä työ tehdään, vaan ainoastaan sille, että lopputulos on sovitun mukainen ja että se valmistuu annetussa määräajassa. Kun käännöstyö on joka tapauksessa sidottu johonkin aikaan, ei työn tekeminen ole täysin tekijän omassa harkinnassa, ja kun käännöstyöhön liittyy etukäteen ilmoitettuja seikkoja, kuten mainoskatkojen paikat, jotka on otettava huomioon työn tekemisessä, johdetaan työtä antamalla näitä ohjeita. Lisäksi kääntäjien työn tulosta valvotaan ja käännösten teknistä toimivuutta testataan A Oy:n toimesta. Työneuvosto totesi, että tällaista etukäteistä ohjausta ja jälkikäteistä valvontaa on pidetty riittävinä työsuhteen direktiotunnusmerkin kannalta. Työnantaja ei luultavasti käyttäisi johtoa ja valvontaa eri tavoin tai kiinteämmin, vaikka käännöstyö tehtäisiin yhtiön tiloissa.

Lähtökohtaisesti työssä tarvittavien työvälineiden ja tarvikkeiden antaminen työntekijälle kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, mutta asiasta on mahdollista sopia myös toisin. Mitä

¹¹² Tiitinen – Kröger 2012 s. 22.

¹¹³ Tiitinen – Kröger 2012 s. 22-23.

enemmän työssä kuitenkin käytetään työntekijän omia työvälineitä ja mitä arvokkaampia nämä välineet ovat, lähestytään työsuhteessa itsenäisen työnsuorittajan asemaa. TSL 1:1.3 säännöksellä pyritään kuitenkin välttämään luokittelun kategorisuutta ja lisäämään harkinnan määrää tilanteissa, joissa työntekijä käyttää työssä omia työvälineitään.¹¹⁴ Omien työvälineiden käyttäminen ei siis voi olla yksinomainen ratkaisuperuste rajanvedossa itsenäisen työnsuorittajan ja työntekijän välillä. Vaikka työnteossa käytettäisiin huomattavankin arvokasta työntekijän omaa omaisuutta, voi työnteke siinä huolimatta tapahtua työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa siinä määrin, että työsopimuslakia tulee soveltaa.¹¹⁵

3.4. Itsenäisen työnsuorittajan ja työntekijän rajapinta

3.4.1. Kokonaisarviointi

Työsuhteen olemassaolo voidaan tunnusmerkkejä tarkastelemalla yleensä erottaa ns. ei-työsuhteen alaisesta, muusta kuin yrittäjälouhteisesta työstä.¹¹⁶ Tällaista ei-työsuhteen alaista työtä, jota ei pidetä myöskään itsenäisenä yrittäjätyönä, voi olla esimerkiksi harrastustoiminta, marjojen poiminta tai talkootyö, joiden osalta tavallisesti jokin työsuhteen tunnusmerkeistä jää puuttumaan.¹¹⁷ Työsopimukselle jo vuonna 1922 ensimmäisessä työsopimuslaissa muodostunut legaalinen tunnusmerkistö riitti (ja riittää usein edelleenkin) erottamaan työsopimuksen myös muista sopimustyypeistä, mutta käytännön ratkaisutoiminnassa tunnusmerkistön riittävyys kaikissa tilanteissa sellaisenaan osoittamaan työsuhteen olemassaolon on osoittautunut kyseenalaiseksi. Martti Kairisen sanoin, ”*työsuhteen käsitteen perussuhdeteoreettinen tunnusmerkistö on tieteellisesti ’kaunis’, mutta käytännössä monesti riittämätön ratkaisuvälineistö*”.¹¹⁸

Erityisesti rajanveto työsuhteen ja itsenäisen yrittäjätyön välillä on pelkästään tunnusmerkkien olemassaoloa tarkastelemalla toisinaan vaikeaa, sillä monesti myös itsenäinen yrittäjätyö saattaa täyttää kaikki työsuhteen tunnusmerkit. Tällöin voidaan turvautua kokonaisarviointiin, jossa kaikkien asiaan vaikuttavien tosiseikkojen perusteella työsuhteen olemassaolo voidaan

¹¹⁴ Kairinen et al. 2006 s. 114.

¹¹⁵ Tiitinen – Kröger 2012 s. 23.

¹¹⁶ Paanetoja 2016 s. 8.

¹¹⁷ Ks. esim. TN 1458-14, jossa oli kyse Suomeen saapuneista thaimaalaisista marjanpoimijoista ja heidän työsuhteasemastaan. Koska työsuhteelta vaadittavien sopimustunnuksen ja direktiotunnuksen ei katsottu täyttyneen, ei poimijoiden työskentelyä ole ollut pidettävä työsuhteisena työnä.

¹¹⁸ Kairinen 1998 s. 205.

todeta. Vaikka kokonaisarvioinnista ei säädetä laissa, ratkaisun tekeminen kaikkien asiaan vaikuttavien tosiseikkojen perusteella on käytännössä vakiintunut ratkaisutapa, joka myös lainvalmistelussa on hyväksytty.¹¹⁹ Hallituksen esityksessä HE 157/2000 nimenomaisesti todetaan, että epäselvissä tai kiistanalaisissa tilanteissa asiaa joudutaan arvioimaan kokonaisharkinnalla, jolloin on otettava huomioon sopimusehdoista ilmenevien seikkojen lisäksi myös ja erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet.¹²⁰ Työneuvoston ratkaisukäytännössä kokonaisarviointiin on turvauduttu muun muassa ratkaisussa TN 1447-12:

TN 1447-12

Tapauksessa oli kiistaa siitä, oliko kuluttajariitalautakunnan sivutoiminen esittelijä työsuhteessa vai ei. Valtio katsoi, että esittelijä on tehnyt työtä itsenäisenä ammatinharjoittajana, ja esittelijä itse puolestaan kiisti toimineensa yrittäjänä ja katsoi tehneensä työtä työsuhteessa, koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät.

Työneuvosto katsoi, että kaikki työsuhteelta vaadittavat yksittäiset tunnusmerkit olivat esittelijän työskentelyssä täyttyneet. Koska tunnusmerkit voivat kuitenkin täytyä myös itsenäisen työnsuorittajan tehdessä työtä, on rajanveto ratkaistava arvioimalla kaikkia esille tulleita tosiseikkoja kokonaisuutena. Työneuvosto totesi edelleen, että esittelijän työskentelyyn ei ole liittynyt itsenäiselle ammatinharjoittamiselle tunnusomaisia, oikeuskäytännöstä ilmeneviä tosiseikkoja. Tällaisia ovat esimerkiksi toimintaan liittyvä taloudellinen riski, toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus. Tällä perusteella työneuvosto katsoi, että esittelijä on tehnyt sivutoimista esittelijän työtä ilman yrittäjätoimintaan viittaavia tosiseikkoja ja esittelijän katsottiin olevan työsuhteessa valtioon. Koska työsopimuslakia on sen pakottavan luonteen johdosta sovellettava sellaiseen työhön koskevaan sopimussuhteeseen, jossa tosiasiaa täyttyvät kaikki työsuhteet tunnusmerkit, ei työsopimuslain pakottavia säännöksiä voida sivuuttaa asianosaisten tekemän sopimuksen perusteella.

Kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon paitsi tosiasialliset työn tekemisen olosuhteet, myös työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot. Koska sopimuksen nimi tai sopimukselle annettu muoto esimerkiksi toimeksiantosopimuksena ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö kyseessä olisi työsuhde TSL:n tunnusmerkkien täytyessä, ei työtä koskevan sopimuksen nimelle tule antaa painoarvoa silloin, kun työn tekemisen tosiasialliset olosuhteet ja sopimuksessa sovitut ehdot poikkeavat toisistaan. Sopimusta ja työnteon olosuhteita tulisikin tarkastella yhtenä kokonaisuutena.¹²¹ Merkitystä kokonaisarvioinnin kannalta on lisäksi sillä,

¹¹⁹ Paanetoja 2016 s. 9.

¹²⁰ HE 157/2000 s. 57.

¹²¹ Tiitinen – Kroger 2012 s. 24-25 ja Kröger 1995 s. 106-108.

poikkeavtko työnteon ehdot muiden työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työehdoista.¹²²

Lähtökohtana epäselvissä ja kiistanalaisissakin tilanteissa kuitenkin on lain esitöiden mukaan se, että työsuhteen olemassaolo tulisi pyrkiä ratkaisemaan sen perusteella, täytyvätkö TSL 1:1.1:ssä säädetyt tunnusmerkit kussakin yksittäisessä lainsoveltamistilanteessa. Kokonaisarviointia ratkaisuperusteena ei ole kirjattu lakiin, ja oikeuskirjallisuudessa sitä on perinteisesti pidetty vasta viimesijaisena keinona selvittää työsuhteen olemassaolo erotuksena itsenäisestä työnteosta.¹²³ Oikeuskäytännössä on kuitenkin korostettu kokonaisarvioinnin välttämättömyyttä oikeussuhteen luonteen arvioinnissa. Työneuvosto on useassa lausunnossaan todennut, että työsuhteelle tyypillisen työnantajan johdon ja valvonnan erottaminen muuhun oikeussuhteeseen, kuten toimeksiantosuhteeseen, liittyvästä johdosta ja valvonnasta saattaa olla hyvin vaikeaa. Tästä syystä oikeussuhteen luonnetta ei voida välttämättä ratkaista vain yksittäisiä työsuhteen legaalaisia tunnusmerkkejä tarkastelemalla, vaan ”työtä tekevän osapuolen asemaa on tarkasteltava kokonaisuutena ottaen huomioon oikeudellisten seikkojen ohella myös erilaisia sosiaalisia ja taloudellisia tekijöitä”.¹²⁴

3.4.2. Itsenäiselle työnsuorittajalle tyypilliset tunnusmerkit

Itsenäiselle työnsuorittajalle ei ole olemassa laissa sellaisenaan säädettyä tunnusmerkistöä, vaan kuten edellä kokonaisarviointia koskevassa jaksossa todetaan, tehdään rajanveto itsenäisen työnsuorittajan ja työntekijän välillä työsuhteen tunnusmerkistön kokonaisarvioinnilla.¹²⁵ Kokonaisarviointi ja rajanveto työsuhteen ja itsenäisesti suoritettun työn välillä edellyttää kuitenkin usein käytännössä paitsi työsuhteen tunnusmerkkien, myös yrittäjätyön tyypillisten ominaisuuksien tarkastelua.

Koska laki vaikennee asiasta, voidaan oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden perusteella hahmottaa tiettyjä yrittäjyydelle tai itsenäiselle ammatinharjoittamiselle tyypillisiä piirteitä. Toiminnan luonteesta riippuen tällaisia ovat muun muassa pääoman menettämisen riski (taloudellinen riski) sekä toiminnan julkisuus, yleisyys, laajuus ja itsenäisyys.¹²⁶ Kriteerien täytyminen

¹²² Tiitinen – Kröger 2012 s. 24-25.

¹²³ Ks. Esim. Paanetoja 2016 s. 9.

¹²⁴ TN 1410-06 ja TN 1420-06.

¹²⁵ Ks. esim. TN 1413-06.

¹²⁶ TN 1447-12. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012 s.29.

edellyttää esimerkiksi sitä, että toimeksiantoja on yhtä aikaa useita, palveluita tarjotaan ennalta rajoittamattomalle määrälle uusia potentiaalisia asiakkaita, palveluja markkinoidaan julkisesti tai toimintaa harjoitetaan erityisestä toimipaikasta käsin. Muun muassa työtä suorittavan tahon vastuu suurista työhön liittyvistä kuluista ja palvelujen tarjoaminen yhtä aikaa usealle eri taholle voivat olla itsenäiseen yrittäjyyteen viittaavia seikkoja.¹²⁷

Tiitinen ja Kröger ovat ryhmitelleet itsenäiselle ammatinharjoittajalle tyypillisiä piirteitä seuraavassa taulukossa kuvatulla tavalla:

Työn suorittamisen konkreettinen tapa	Työstä maksettava korvaus	Toimeksiantojen määrä	Työn teettäjän ohjausoikeus
Työnsuorittaja hankkii itse tarvittavat laitteet, materiaalit ja työvälineet	Korvaus työn tuloksen mukaan (provisio- tai urakkapalkkaus)	Useita samanaikaisia toimeksiantoja	Työn teettäjällä eli toimeksiantajalla ei oikeutta kiinteään ohjaukseen
Työnsuorittajalla on oma myyntivarasto	Ei erillisiä kulukorvauksia	Useita peräkkäisiä toimeksiantoja eri toimeksiantajille	Työnsuorittajalla oikeus itse päättää työn käytännöllisestä suoritustavasta ja organisoinnista
Investointivelvollisuus on työnsuorittajalla (työ tehdään työnsuorittajan omissa tiloissa)	Vastike suurempi työsuhteessa yleisesti maksettavaan palkkatasoon nähden	Työnsuorittajan oikeutta tehdä työtä muille toimeksiantajille ei ole sopimuksin rajattu	
Ei henkilökohtaista työnteon velvollisuutta vaan oikeus käyttää apulaisia ja sijaisia	Korvauksessa otettu laskennallisesti huomioon eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut		
Työsuorittaja saa itse määrätä työaikansa			
Työn suorittamistapa poikkeaa muiden saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työnsuoritustavasta			

Taulukko 1: Itsenäiselle työnsuorittajalle tyypilliset piirteet (Lähde: Tiitinen – Kröger 2012 s. 30-31).

¹²⁷ TN 1361-99.

Edellä kuvatun taulukon mukaisten aineellisten tosiseikkojen lisäksi Tiitinen ja Kröger mainitsevat yrittäjätöille tyypillisiksi muodollisiksi tosiseikoiksi muu muassa elinkeinoluvan hankkimisen, kaupparekisteri-ilmoituksen tekemisen, verotuksen elinkeinonharjoittajana, yrittäjävakuutuksen olemassaolon, toiminnan harjoittamisen yhtiömuodossa ja ilmoittautumisen ennakkoperintärekisteriin.¹²⁸

Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2009:65 ottanut kantaa palkkatyön ja yrittäjätöiden väliseen rajanvetoon:

M sekä A ja B perustettavan yhtiön lukuun olivat sopineet, että M luovutti erään sisustusliikkeensä myyntitoiminnan perustettavan yhtiön hoidettavaksi. Kysymys oli siitä, olivatko myyntityön tehneet A ja B olleet työsuhteessa M:ään siitä huolimatta, että sopimuksessa oli sovittu toiminnan harjoittamisesta itsenäisenä, ennakkoperintärekisterissä olevana yrittäjänä.

Korkein oikeus totesi ratkaisun perusteluissa, että työsuhteelle tyypillistä on työnsuorittajan epäitsenäinen asema suhteessa työnantajaan, velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen. Yrittäjätöiminnan keskeisinä piirteinä on korkeimman oikeuden mukaan tavallisesti pidetty toiminnan itsenäisyyttä, vapautta ja taloudellista sitoutumista toimintaan. Kun M:n sopimuksen mukaan pidättämät oikeudet valvoa ja tarkastaa liikkeen toimintaa olivat liittyneet ennen muuta tuotemerkkiin ja sen arvostuksen ylläpitämiseen sekä taloushallinnon raportointiin ja A:lla ja B:llä on toisaalta ollut itse mahdollisuus vaikuttaa tavaravalintoihin, myyntityön järjestelyyn sekä liikkeen organisointiin ja suunnittelupalvelujen tarjoamiseen, oli liiketoiminnan lopputulos korkeimman oikeuden mukaan riippunut olennaisesti heidän omista päätöksistään ja toiminnastaan eikä heitä tässä suhteessa ole tullut pitää työntekijöinä. Lisäksi liikkeen myyntimäärien kehitys ja odotettu taloudellinen tulos oli perustunut nimenomaan A:n ja B:n osaamiseen ja henkilökohtaiseen työpanokseen. Korkein oikeus totesi, että palvelualoilla, joilla pääoman sijoittaminen ei välttämättä ole edellytys yrittäjätöiminnalle, toteutuu yrittäjälle ominainen riski nimenomaan sitä kautta, miten kannattavaksi yritys saadaan vai joudutaanko toiminta lopettamaan. A ja B katsottiin itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi.

Työsuhteisen työn ja palkkatyön välisessä rajanvedossa huomioon otettavat seikat voivat vaihdella tai painottua eri tavoin työn luonteesta ja tosiasiallisista olosuhteista riippuen.¹²⁹ Niin työstä tehtyä sopimusta, sen ehtoja kuin osapuolten siihen liittyviä käsityksiä on aina

¹²⁸ Tiitinen – Kröger 2012 s. 31.

¹²⁹ Tiitinen – Kröger 2012 s. 37.

tarkasteltava yhdessä käytännössä toteutuneiden todellisten olosuhteiden kanssa.¹³⁰ Vaikkei rajanveto olekaan usein yksinkertaista, nyrkkisääntönä voidaan pitää sitä, että jotta työtä voidaan pitää työsuhteen ulkopuolisena yrittäjätöinä, on sekä yrittäjän riskin että vapauden kuuluttava aidosti yrittäjälle.¹³¹

4. ALUSTATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSUHDESTATUKSEN ARVIOINTIA

4.1. Työsuhteen tunnusmerkkien toteutuminen ruokalähettiläntyössä

Alustatalouden ruokalähettiläntyöskentelevät pääosin itsenäisinä yrittäjinä, vaikka poikkeuksiakin on: Foodoran läheteistä ainakin pieni osa, niin kutsutut ”lähettikapteenit” eli eräänlaiset tiiminvetäjät, ovat yleensä myös formaalisti työsuhteessa.¹³² Työsuhteessa olevat alustatyöntekijät luonnollisesti kuuluvat työoikeuden soveltamisalan piiriin ja saavat näin työoikeudellista suojaa. Työsopimuslainsäädännön pakottavuuden johdosta työsuhteen tulisi kuitenkin soveltaa kaikkiin sellaisiin oikeussuhteisiin, joissa tosiasiallisesti täyttyvät työsuhteen legaaliset tunnusmerkit, riippumatta työtä koskevan sopimuksen formaalista nimestä ja luonteesta. Ensimmäinen askel analysoida toimeksiantosuhteessa työskentelevien ruokalähettiläntyöoikeudellista suojaa onkin siis tarkastella työsuhteen mukaisia legaalisia tunnusmerkkejä, kuten ne tutkielman luvussa 3.3 kuvattiin, alustatyön kontekstissa.

4.1.1. Sopimus

Työsuhte perustuu tavallisesti työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, joka on useimmiten työsuhte. Työsuhteen perustana olevan sopimuksen ei kuitenkaan tarvitse olla (nimeltään) työsuhte, vaan esimerkiksi urakkasopimus tai toimeksiantosopimus voi olla työsuhteen taustalla. Sopimuksen tyypillä, nimellä tai muilla muotoseikoilla ei siis ole merkitystä työoikeudellisten normien soveltamisen kannalta – olennaista on, että työn tekeminen perustuu jonkinlaiseen sopimussuhteeseen osapuolten välillä.¹³³

¹³⁰ TN 1444-11

¹³¹ Tiitinen – Kröger 2012 s. 37-38.

¹³² Ks. esim. Yle uutiset 31.3.2019.

¹³³ Ks. esim. Kairinen 2009 s. 72.

Internet-sivujensa perusteella Foodora tarjoaa läheteilleen ”joustavaa freelance-sopimusta” ja Wolt kehottaa lähettikumppaneiksi haluavia rekisteröitymään verkkosivuillaan.¹³⁴ Koska työsopimus on vapaamuotoinen, voidaan se Paanetojan mukaan solmia myös sähköisesti, esimerkiksi rekisteröitymällä työtehtäviä tarjoavan palvelun käyttäjäksi tai jäseneksi.¹³⁵ Näin myös pelkkä rekisteröityminen lähetiksi ruoan kotiinkuljetuspalveluita tarjoavan alustan kautta täyttäneen työsopimuslain 1:1.1 sopimus-tunnusmerkin. Luonnollisesti minkä tahansa muunkin sopimuksen, käytännössä toimeksianto-, freelance- tai lähettisopimuksen, solmiminen työn suorittamiseen liittyen riittänee sopimustunnusmerkin täyttämiseksi.

4.1.2. Työnantajan lukuun työn henkilökohtainen tekeminen

Työsuhteen edellytyksenä on, että työnsuoritus tapahtuu työnantajan lukuun: tällä tarkoitetaan sitä, että työn välitön tulos kuuluu työnantajalle ja tulokset tulevat työnantajan varallisuuspöytäkirjaan.¹³⁶ Alustatyön kontekstissa usein relevantti kysymys on kuitenkin se, ketä voidaan ja/tai tulisi pitää työnantajana. Alustataloudelle tyypillistä on niin sanottu kolmiomalli: alusta pitää itseään vain välittäjänä, joka yhdistää työn tarjoajan ja työn tilaajan, joiden välille alustan mukaan sopimus työn tekemisestä syntyy. Esimerkiksi Wolt kuvailee itseään ja tarjoamiaan palveluita käyttöehdoissaan seuraavasti:¹³⁷

”3.1. **Wolt tarjoaa alustan, jota Käyttäjä voi käyttää ruoan ja toimituspalveluiden ostamiseen ja tilaamiseen valitsemaltaan Yhteistyökumppanilta.** Virossa, Latviassa, Liettuassa, Unkarissa ja Tanskassa oleville Käyttäjille sekä tietyiltä Yhteistyökumppaneilta ostettujen ruokien toimituksen kohdalla Wolt myy myös toimituspalveluita.

3.2. Yhteistyökumppanit käyttävät Wolt-palvelua tarjotakseen tietoa tarjoamistaan tuotteista ja palveluista, mukaan lukien ruokalistansa ja hinnastonsa. Yhteistyökumppani voi myös soveltaa Wolt-palvelussa ilmoittamiaan lisäehtoja Yhteistyökumppanin ja Käyttäjän väliseen kaupantekoon. Valitsemalla Wolt-palvelussa Yhteistyökumppanilta ostettavan tuotteen tai palvelun Käyttäjä tekee sitovan tilauksen (”Tilaus”) kyseisestä tuotteesta tai palvelusta niillä ehdoilla, jotka Wolt-palvelussa tilauksen yhteydessä Käyttäjälle esitetään. Vastaanotettuaan Käyttäjän Tilauksen Wolt välittää Tilauksen tiedot Yhteistyökumppanille. **Yhteistyökumppanin hyväksyttyä Tilauksen syntyy Yhteistyökumppanin ja Käyttäjän välille sitova sopimus Yhteistyökumppanin tuotteiden ja palveluiden ostosta (“Ostosopimus”).** Wolt toimittaa Käyttäjälle tilausvahvistuksen ja kuitenkin

¹³⁴ <https://rider.foodora.fi/> ja <https://wolt.com/fi/become-a-courier>.

¹³⁵ Paanetoja 2016 s. 17.

¹³⁶ Kairinen 2009 s. 74.

¹³⁷ <https://wolt.com/fi/kayttoehdot>

Yhteistyökumppanin puolesta. Virossa, Latviassa, Liettuassa, Unkarissa tai Tanskassa olevan Käyttäjän tehdessä Tilauksen, sekä tietyiltä Yhteistyökumppaneilta ostettujen ruokien toimituksen kohdalla, Käyttäjä tekee Ostosopimuksen Yhteistyökumppanin kanssa tilatuista tuotteista ja mikäli Käyttäjän Tilaus sisältää toimituksen, Woltin kanssa sitovan sopimuksen toimituspalveluista.” (korostukset kirjoittajan lisäämiä)

Työnantajan käsitettä ei laissa ole varsinaisesti määritelty, vaikka sitä yleisesti työlaainsäädännössä käytetäänkin. Työnantajan käsitettä voi tarkastella kahdesta näkökulmasta: toisaalta työoikeudellisen työsopimusopin mukaan työnantaja on yksinkertaisesti työsopimuksen osapuoli, eli se joka työsopimuksen on työnantajan asemassa allekirjoittanut, toisaalta perussuhdeteoria määrittelee työnantajan väljemmin työsuhteen osapuoleksi. Perussuhdeteorian mukaan työnantajaksi täsmentyy siis käytännössä se taho, johon työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisesti viittaavat, eli taho joka esimerkiksi käyttää työnantajalle kuuluvaa direktio-oikeutta sekä huolehtii työstä maksettavan vastikkeen maksamisesta. Useimmiten molempia oppeja soveltamalla päädytään samaan työnantajatahoon, mutta on olemassa myös tilanteita, joissa työnantajan tunnusmerkit voivat jakautua usean subjektin kesken, eikä työnantajan määrittely toisaalta sopimuksen ja toisaalta muiden työsuhteelle ominaisten tunnusmerkkien kautta olekaan enää niin yksiselitteistä.¹³⁸

Havainnollistetaan asiaa vuokratyöesimerkillä. Työsopimuslain 1:7.3 mukaan työnantajan (vuokratyöryitys) voi työntekijän suostumuksella siirtää tämän toisen työnantajan (käyttäjäryitys) käyttöön vuokratyöryityksen ja käyttäjäryityksen väliseen sopimukseen perustuen. Tällöin esimerkiksi direktio-oikeus sekä työn tekemiseen välittömästi liittyvät työnantajavelvoitteet, kuten työturvallisuusvelvoitteet, siirtyvät käyttäjäryitykselle. Varsinainen työsopimuksen mukainen työnantaja kuitenkin edelleen vastaa muista kuin työn tekemiseen välittömästi liittyvistä velvollisuuksista, kuten palkanmaksusta, sekä huolehtii työsopimukseen liittyvistä asioista kuten irtisanomisista, vuosilomista ja niin edelleen. Työsopimus ja työsuhde on tällöin työntekijän ja vuokratyöryityksen välillä, ja vaikka työntekijä tekee työtä käyttäjäryityksen hyväksi, työnteko tapahtuu vuokratyöryityksen lukuun.¹³⁹

Miten osapuolten väliset suhteet sitten konstruoituvat alustatyössä? Alustan ja ruokalähetin välillä on toimeksianto- tai muu vastaava sopimus, jonka perusteella lähetti ottaa vastaan kuljetustoimeksiantoja alustan kautta. Ruoan tilaajalla ei ole käytännössä mahdollisuutta valita

¹³⁸ Kairinen 2009 s. 99-102.

¹³⁹ Kairinen 2009 s. 103. Kairisen mukaan myöskään sillä, kenen hyväksi työ lopulta tehdään, ei ole merkitystä työnantajan lukuun tehtävää työtä analysoidessa. Ks. Kairinen 2009 s. 74.

esimerkiksi sitä, kuka hänen annoksensa kuljettaa tai millä tavoin (auto, polkupyörä) toimitus tapahtuu, eikä tilaajalle ei myöskään siirry työn teettämisen kannalta muita olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten direktio-oikeutta tai velvollisuutta huolehtia työturvallisuudesta. Asiakas maksaa toimituksen alustalle alustan määrittämän hinnaston mukaisesti ja alusta maksaa lähetille toimeksiantosopimuksen mukaisen palkkion, joka ei useinkaan ole suoraan riippuvainen siitä hinnasta, jonka alusta käyttäjiltään veloittaa. Ruokalähetin voi siis ajatella tekevän työtä asiakkaan hyväksi (asiakas hyötyy kuljetuksesta), mutta alustan lukuun (työn tulos kasvattaa alustan varallisuutta). Perussuhdeteorian näkökulmasta tarkasteltuna alusta siis näyttäisi olevan juuri se taho, johon työsuhteen tunnusmerkistö viittaa, ja täten työnantajan asemassa olettaen, että myös muiden työsuhteen tunnusmerkkien katsotaan täyttyvän. Puhtaasti työ sopimusoppillisesta näkökulmasta katsottuna epäselvyyksiä aiheuttaa kuitenkin se, että työn tekemistä koskeva sopimus on olemassa paitsi alustan ja lähetin välillä, alustojen käyttöehtojen mukaan myös asiakkaan ja lähetin välillä.

Mitä merkitystä sitten tulee antaa sille, että alusta itse pitää itseään vain välittäjänä, ja esimerkiksi edellä mainituissa Woltin käyttöehdoissa ruoan tilaajan ("Käyttäjä") ja lähetin ("Yhteistyökumppani") välille todetaan syntyvän sopimus ("Ostosopimus")? Kysymystä voidaan tarkastella esimerkiksi EU:n tuomioistuimen vuonna 2017 antaman Uber-kuljetuspalvelualustaa koskevan ratkaisun C-434/15 avulla. Tapauksessa olivat vastakkainen Uber ja barcelonalainen taksiyrittäjä, ja kyse oli siitä, tulisiko Uber luokitella kuljetuspalvelujen tarjoajaksi, vai ainoastaan digitaaliseksi palvelualustaksi, jonka avulla ei-ammattimaiset ja itsenäiset kuljettajat voivat löytää mahdollisia asiakkaita. Taksiyritys piti Uberia kuljetusalan yrityksenä, jonka olisi tullut noudattaa kansallisia taksipalveluita koskevia hallinnollisia lupamenettelyitä ja muita säännöksiä, ja Uber puolestaan piti itseään digitaalisena palvelualustana, joka vain tarjoaa itsenäisille kuljettajille alustan, jonka kautta harjoittaa toimintaansa ja löytää asiakkaita ilman, että Uber itse toimii kuljetuspalvelun tarjoajana.

Unionin tuomioistuin totesi ratkaisussaan, että ilman Uberin tarjoamaa sovellusta Uberiä käyttävät ei-ammattimaiset kuljettajat eivät päätyisi tarjoamaan kuljetuspalveluita, eivätkä kuljetuksia haluavat henkilöt päätyisi tilaamaan kuljetuksia kyseisiltä kuljettajilta. Koska lisäksi Uber käyttää ratkaisevaa vaikutusvaltaa kuljettajien tarjoamien palveluiden edellytyksiin, kuten määrittää kuljetuksista perittävää hintaa ja muillakin tavoin valvoo kuljettajien työn laatua, katsoi EUT Uberin tarjoaman välityspalvelun olevan niin erottamaton osa kokonaispalvelua, jonka pääasiallinen osatekijä on kuljetuspalvelu, että Uber tulee

luokitella kuljetusalan palveluita tarjoavaksi yritykseksi pelkän digitaalisen välittäjäalustan sijasta.¹⁴⁰

Edellä kuvatun ratkaisun analogiaan tukeutuen voidaan ajatella, että myös Woltin, Foodoran ja muiden vastaavien alustojen tarjoama välityspalvelu on niin erottamaton ja olennainen osa kokonaispalvelua, joka on ruoan tilaus- ja kotiinkuljetuspalvelu, että alustaa ei voida pitää ainoastaan välittäjänä. Lienee selvää, että ilman alustan tarjoamaa sovellusta ruokalähetti ei päätyisi kuljettamaan ruokia ravintolasta tilaajalle, eikä tilaaja käyttäisi kyseistä lähettä kuljetukseen. Koska ruoan kuljetuspalvelualusta on vahvasti osa kokonaispalvelua, ei tällaisetkaan sopimusehdot mielestäni estä sitä, etteikö ruoan kotiinkuljetuspalvelua voitaisi pitää työläinsäädännössä tarkoitettuna työnantajana.

Tunnusmerkkiin liittyy vielä työn tekemisen henkilökohtaisuus. Alustatyössä tyypillistä on rekisteröityminen digitaalisen palvelun käyttäjäksi – sekä Foodoran että Woltin internetsivuilla on mahdollista rekisteröityä / hakea lähetiksi täyttämällä omat tietonsa verkkosivuilla olevaan lomakkeeseen.¹⁴¹ Henkilökohtainen rekisteröityminen palvelun käyttäjäksi sekä digitaalisten sovellusten lataaminen ja niiden käyttäminen henkilökohtaisissa laitteissa työnteon yhteydessä tukee vahvasti sellaista tulkintaa, jonka mukaan ruokalähettien on tarkoitus nimen omaan tehdä työtä henkilökohtaisesti.¹⁴² Joidenkin ruoan kotiinkuljetuspalveluiden ruokalähettien ehdoissa saattaa lisäksi olla varsinainen kieltä käyttää sijaisia tai alihankkijoita palvelun suorittamisessa ilman alustan nimenomaista suostumusta – tällainen ehto oli esimerkiksi Australian Foodoran käyttämissä lähettiehdoissa.¹⁴³ Tällöin työn teon henkilökohtaisuuden kriteeri täyttyy varsin selkeästi.

4.1.3. Vastikkeellisuus

Vastikkeellisuuden edellytys ei useinkaan muodostu ongelmalliseksi alustatalouden ruokalähettien työssä – selvää on, että myös toimeksiantosuhteessa oleville läheteille maksetaan työstä rahallinen korvaus, jolla on työn suorittajalle taloudellista arvoa. Merkitystä ei käytännössä myöskään ole annettu vastikkeen määrälle, vaikkakin teoriassa nimellinen vastike tai tavallista korkeampi vastike voi indikoida tiettyntyyppisen oikeussuhteen olemassaoloa.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Asia C-434/15, ratkaisun kohdat 39 ja 38.

¹⁴¹ <https://wolt.com/fi/become-a-courier> ja <https://rider.foodora.fi/>

¹⁴² Ks. esim. Paanetoja 2016 s. 17.

¹⁴³ Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16.11.2018), ratkaisun kohta 16.

¹⁴⁴ Tiitinen – Kröger 2012 s. 17. Ks. myös TN 1361-99.

Foodoran tai Woltin ruokalähettilien tarkkoja palkkausjärjestelmiä ei ole julkisesti saatavilla, mutta median välityksellä julkiseen tietoon on tullut muun muassa Foodoran kesällä 2018 tekemän palkkiouudistuksen keskeiset muutokset. Helsingin Sanomien mukaan ruokalähetille arkisin maksettava tuntipalkkio aleni kesällä 2018 kahdeksasta eurosta seitsemään, ja toisaalta lähetykskohtaista provisiota nostettiin 2,00 eurosta 2,20 euroon. Jos lähetti tekee esimerkiksi kolme kuljetusta tunnissa, muodostuu arkituntipalkkioksi siten 13,60 euroa.¹⁴⁵ Vertailun vuoksi Tilastokeskuksen mukaan yksityisen sektorin tuntipalkkaisten mediaanituntipalkka vuonna 2017 oli 15,67 euroa ja yleisimmät tuntiansiot 14-16 euron välillä.¹⁴⁶ Foodoran ja todennäköisesti myös Woltin tuntipalkkiot (olettaen, että lähetyksiä pystyy tekemään tunnissa vähintään kolme) ovat siis jonkin verran alle yksityisen sektorin mediaanituntiansion. Vaikka tuntipalkka jäisikin keskimääräistä pienemmäksi, ei liene epäselvää, että myös lähettityöstä maksettavalla vastikkeella on taloudellista arvoa lähetille ja siten vastikkeellisuustunnusmerkin täytyminen on varsin selvää alustatyön kohdalla.

4.1.4. Johto ja valvonta digitaalisen alustan kautta

Kuten edellisistä kappaleista käy ilmi, on alustatalouden ruokalähettilien kohdalla direktiota lukuun ottamatta muiden työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen varsin mahdollista tai jopa todennäköistä. Tällöin fokus täytyy siirtää erityisesti direktiotunnusmerkin sekä tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan varaan. Käytännössä suuri osa työsuhteita koskevista erimielisyyksistä koskeekin nimenomaan direktiotunnusmerkin täyttymistä, sillä rajanvedossa työsuhteen ja yksinyrittäjyyden välillä tavallisesti kaikki muut tunnusmerkit direktiota lukuun ottamatta täyttyvät.¹⁴⁷

Työntekijän johdon ja valvonnan alaisuus on pääteltävissä useista erilaisista työn tekemiseen liittyvistä tekijöistä, joista osa on suoraan kytköksissä itse työnteon olosuhteisiin, ja osa puolestaan sovittavissa olevia työnteon ehtoja, jotka määrittävät osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhteessa.¹⁴⁸ Myös alustatyön kohdalla on tarkasteltava näitä molempia edellä mainittuja аспектеja: alustatyölle tyypillistä on työnteon ohjaus digitaalisen alustan kautta, ilman työnantajan henkilöön liittyvää direktiota. Lisäksi alustatyön yhteydessä nousee

¹⁴⁵ Helsingin Sanomat 6.9.2018.

¹⁴⁶ Yksityisen sektorin tuntipalkat 2017, Tilastokeskus.

¹⁴⁷ Paanetoja 2013, s. 158.

¹⁴⁸ Tiitinen – Kröger 2012 s. 19.

usein esiin kysymys alustatyöntekijöiden suhteellisen autonomisesta asemasta eli oikeudesta itse määrittää esimerkiksi siitä, kuinka paljon ja milloin vuoroja ottaa ja millä tavoin työn suorittaa.¹⁴⁹ Seuraavaksi tarkastelen näitä alustatyölle tyypillisiä piirteitä nimenomaan direktiotunnusmerkin täyttymisen näkökulmasta.

Digitaalisten alustojen kautta tehtävää työtä johdetaan ja valvotaan usein varsin eri tavalla kuin perinteistä työtä. Ruokaa kuljettavat lähetit eivät työskentele työnantajan välittömän ja henkilökohtaisen valvonnan alaisena, vaan työtä ohjataan alustan tarjoaman sovelluksen kautta. Alusta voi esimerkiksi seurata kunkin lähetin työvuoron kulkua sekä kerätä dataa muun muassa lähettien sijainnista ja tehtyjen toimitusten määrästä sekä nopeudesta.¹⁵⁰ Myös itse työnteko tapahtuu vuoron aikana mobiilisovelluksen kautta: sovellukseen tulee tieto tulevista toimituksista eli siitä mistä kuljetus pitää noutaa ja minne se viedä. Lisäksi mobiilisovellusta on mahdollista käyttää muuhun viestintään alustan sekä lähetin välillä vuoron aikana.¹⁵¹

Vaikka suuri osa työn käytännön ohjauksesta ja valvonnasta tapahtuukin digitaalisen alustan kautta, myös muu käytännön ohjaus lienee mahdollista. Vastikään julkaistun Kalevi Sorsa - säätiön rahoittaman raportin mukaan esimerkiksi Foodoran lähetiksi haluavan on katsottava ohjeistusvideo, jossa muun muassa annetaan yksityiskohtaisia ohjeita lähettien vaatetuksesta, siitä miten ruokalähetys otetaan ravintolassa vastaan ja miten se toimitetaan asiakkaalle.¹⁵² Vaikka alustatyön kohdalla on suhteellisen tavallista konkreettisen työnteon ohjauksen puute, on yksityiskohtaisempi työnteon ohjaaminen tyypillisintä nimenomaan niin kutsutuille erityisille alustoille (”specific platforms”), eli alustoille, jotka tarjoavat vain tiettyä palvelua: tavallisen yrityksen tavoin alustapalveluyritys, joka on erikoistunut ruoan lähettipalveluihin, pyrkinee kasvattamaan omaa markkina-arvoaan nimenomaan kyseisen palvelun tarjoajana. Saavuttaakseen maksimiarvonsa tulee yrityksen pyrkiä varmistamaan lähettien suorittaman palvelun laatu ja pyrkiä siis jollain tapaa yleensä johtamaan ja valvomaan lähettien tekemää työtä. Tilanne on toisenlainen ns. yleisten alustojen (”general platforms”) kohdalla – niiden tarkoituksena on usein vain toimia ilmoitustauluna työn tarjoajien ja tilaajien välillä, jolloin alustan laatu ei määriy yksittäisten työsuoritusten kautta eikä työhön liittyvää ohjeistusta siksi tarvita alustan toimesta.¹⁵³

¹⁴⁹ Ks. esim. Eurofound 2018b s. 21.

¹⁵⁰ Eurofound 2018b s. 21.

¹⁵¹ Ks. esim. Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohdat 10-11, ja Yle uutiset 31.3.2019.

¹⁵² Mattila 2019 s. 64.

¹⁵³ Todoli-Signes 2017 s. 247-248.

Toisaalta työn yksityiskohtaista sisällöllistä ohjausta ja valvontaa ei oikeuskäytännön ja kirjallisuuden mukaan ole edes käytännössä aina vaadittu, jotta johto ja valvonta -tunnusmerkki voidaan katsoa täyttyneeksi. Työn luonteesta riippuen riittävää voi tunnusmerkin toteutumisen kannalta olla se, että työnantaja osoittaa työnteon ajan ja paikan sekä vaaditun lopputuloksen.¹⁵⁴ Tällöin esimerkiksi se, että ruokalahetti on tiettyyn aikaan vuorossa ja tekee tänä aikana työnantajan osoittamia kuljetustehtäviä, voi olla riittävä osoitus johdon ja valvonnan alaisuudesta ja siihen liittyvän työsuhteen tunnusmerkin täyttymisestä. Huomionarvoista on myös noteerata viimeaikainen kehitys työaikalainsäädännössä: 1.1.2020 voimaan tulevassa kokonaan uudistetussa työaikalaisissa etätyö eli kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella tehtävä työ saatettiin työaikalain soveltamisalan piiriin.¹⁵⁵ Vaikka työnantajalla ei siis useinkaan ole konkreettista oikeutta tai edes mahdollisuutta johtaa ja valvoa etänä tehtävää työtä samalla tavalla kuin työpaikalla tehtyä, ei tämä estä etätyön luokittelemista ensinnäkin työsuhteen alaiseksi työksi ja toiseksi työaikalain soveltamisalaan kuuluvaksi työksi.

Haastavammaksi direktiotunnusmerkin täyttymisen osoittaminen käy kuitenkin tilanteissa, joissa lähetillä ei ole velvollisuutta ensinnäkään ottaa vastaan vuoroa ja/tai lähetillä on vuoron aikana oikeus kieltäytyä kuljetustoimeksiannoista.¹⁵⁶ Moni ruoan kotiinkuljetusalusta perustelee ei-työsuhteisten freelance-sopimusten käyttämistä muun muassa sillä, että malli tarjoaa läheteille mahdollisuuden määrätä itse omasta työstään, erityisesti siitä missä ja milloin työtä tehdään. Alusta ei myöskään tavallisesti määrää siitä, mitä reittiä lähetin on käytettävä, millä kulkuvälineellä kuljettava tai missä ajassa toimituksen on oltava asiakkaalla. Kiistatonta on, että alustan kautta tehtävä työ sisältää sellaisia elementtejä, jotka antavat läheteille tietyn määrän itsenäistä harkintavaltaa. Mikäli läheteillä ei lähtökohtaisesti ole velvollisuutta ottaa vastaan tarjottua työtä, onko alustallakaan tällöin lain esitöiden tarkoittamaa oikeutta johtaa ja valvoa työntekoa työsopimuslain edellyttämällä tavalla?

Edellä esitettyä kysymystä voitaneen tarkastella analogisesti vaihtelevan työajan työsopimusten, erityisesti nollatuntisopimusten, kautta. Työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä todetaan vaihtelevaa työaika koskevan ehdon tarkoittavan muun muassa sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä. Nollatuntisopimusta ei ole erikseen

¹⁵⁴ TN 1447-12 ja HE 157/2000 s. 57

¹⁵⁵ HE 158/2018 vp s. 35.

¹⁵⁶ Ks. esim. Yle Uutiset 31.3.2019.

määritelty laissa, mutta tavallisesti nollatuntisopimuksella tarkoitetaan sellaisia vaihtelevan työaikaehdon sisältäviä työsopimuksia, joissa viikkotyötuntimäärä vaihtelee nollan ja 40 (tai alle 40) viikkotyötunnin välillä. Olennaista nollatuntisopimukselle on, että työnantajalle ei muodostu velvollisuutta tarjota työtä – työnantajalla on oikeus, muttei velvollisuutta, tarjota työtä sopimuksessa sovittua vähimmäistuntiaikaa enemmän. Nollatuntisopimuksen kohdalla työntarjoamisvelvollisuutta ei siis ole ollenkaan.¹⁵⁷ Vastaavasti työntekijä ei ole velvollinen vastaanottamaan työtä tai hyväksymään työvuoroja nollatuntisopimuksen alla: mikäli työnantaja haluaa merkitä nollatuntisopimuksella työskentelevälle työntekijälle työvuoroja työsopimuksessa sovittua vähimmäistyöajan ylittävältä osin, on työntekijälle varattava oikeus ilmoittaa missä määrin ja millä edellytyksillä tämä voi ottaa työtä vastaan (TAL 35 §). Myös lisätöiden teettäminen edellyttää nollatuntisopimuksen kohdalla työntekijän kutakin kertaa varten antamaansa nimenomaista suostumusta (TAL 18§).

Vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa vahvistettiin lakimuutoksella vuonna 2018. Uusilla työsopimuslain ja työaikalain säännöksillä pyritään turvaamaan muun muassa nollatuntisopimuksilla työskentelevien työntekijöiden sairausajan sekä irtisanomisajan palkka sekä sidotaan vaihtelevan työaikaehdon käyttö tosiasialliseen työn tarpeeseen.¹⁵⁸ Käsillä olevan kysymyksen kannalta olennaista kuitenkin on, että nollatuntisopimukset, ilman työn tarjoamista tai vastaanottovelvollisuutta, katsotaan työsopimuslain mukaisiksi työsopimuksiksi: velvollisuus tarjota tai vastaanottaa työtä ei siis voine sellaisenaan olla ratkaiseva kriteeri johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymisen kannalta. Huomionarvoista on myös se, että samoin kuin vaihtelevan työajan kohdalla vähimmäistyöajan ylittävät työvuorot ja lisätö sitovat työntekijää sikäli kun tämä on antanut niihin suostumuksensa¹⁵⁹, monesti myös alustatyön kohdalla vuoroja ei ole velvollisuutta ottaa vastaan, mutta jo vastaanotettu vuoro on alustatyöntekijää sitova eikä sitä (riippuen toki kunkin alustan säännöistä) tavallisesti ole oikeutta peruuttaa ainakaan ilman hyväksyttävää syytä.¹⁶⁰

Edellä kuvatuin perustein pelkkä se tosiseikka, että läheteillä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan vuoroja, ei siis itsessään riittäne osoittamaan sitä, ettei johto ja valvonta -tunnusmerkki lähettien kohdalla toteudu. Rinnastankin siinä mielessä lähettien toimeksiantosopimukset lähinnä vaihtelevan työajan sopimukseen ilman vähimmäistyöaika. Ongelmallisemmaksi muodostuu

¹⁵⁷ HE 188/2017 vp s. 4.

¹⁵⁸ HE 188/2017 vp s. 24.

¹⁵⁹ HE 188/2017 vp s. 38-39.

¹⁶⁰ Ks. esim. Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohta 8.

asian tulkinta silloin, mikäli lähetillä on työvuoron aikana oikeus kieltäytyä työnantajan osoittamista tehtävistä, eli käytännössä oikeus hylätä (tai olla vastaanottamasta) yksittäisiä keikkoja vuoron sisällä. Esimerkiksi Yle uutisten haastatteleman Woltin lähetin mukaan Woltin sovelluksessa on painike keikan vastaanottamiselle, ja ainoa tapa kieltäytyä sovelluksen ilmoittamasta keikasta on jättää sovellus hälyttämään niin pitkäksi aikaa, että keikkaa tarjotaan sovelluksen kautta jollekin muulle lähetille, joka sen vuorostaan hyväksyy.¹⁶¹ Lienee perusteltua kysyä, mikä on tällöin työnantajan työnjohto-oikeuden tosiasiallinen sisältö, etenkin jos läheteillä on itse vapaus valita käyttämänsä reitti ja kulkuneuvo, eikä alusta aseta edes aikarajoja toimituksille.

Kysymystä tulee tarkastella lähetin tekemien valintojen tosiasiallisten vaikutusten kautta. Ruoan kotiinkuljetuspalvelualustoille, kuten monille muillekin työtä välittävillä alustapalveluille, tyypillinen toimintamalli on, että lähettien toimintaa ja suoritusta mitataan digitaalisen sovelluksen avulla monella eri tavalla. Paitsi seurata tehtyjä vuoroja ja mahdollisia ”no show’ta” eli vuoroon tulematta jättämisistä, vuoron aikana sovellus voi seurata muun muassa sitä, kauanko lähetillä kestää saapua ravintolaan, kuinka nopeasti ruoka kulkeutuu ravintolasta asiakkaalle, montako toimitusta lähetti tekee tunnissa tai vuoron aikana ja kauanko lähetti on ravintolassa tai asiakkaan luona.¹⁶² Kaiken kaikkiaan sovellukset keräävät valtavan määrän dataa, jolla alustapalveluyritys voi luokitella lähettejä ”paremmuusjärjestykseen” viimeaikaisen suorituksen perusteella.¹⁶³ Tulevan viikon tai muun ajanjakson vuorojako tapahtuu tavallisesti tällaisen luokituksen perusteella – esimerkiksi Woltilla edellisellä viikolla eniten kuljetuksia tehneet lähetit saavat varata seuraavan viikon vuorot ensimmäisenä,¹⁶⁴ ja Foodoran sovellus puolestaan jakaa lähetit suorituksista kerätyn datan perusteella paremmuusjärjestykseen neliportaisella asteikolla, ja ensimmäisenä vuoroja pääsevät valitsemaan huipulla oleva ryhmä parhaiten suoriutuneita lähettejä.¹⁶⁵

Tällaiset käytännöt ja järjestelmät, joiden kautta seurataan ja valvotaan ruokalähetien työn laatua ja määrää ja tällä tavoin saatua dataa käytetään määriteltäessä kunkin lähetin mahdollisuutta valita itselleen sopivinta ja tuottoisinta työvuoroa, rajoittavat mielestäni huomattavasti lähettien tosiasiallista vapautta valita itse, miten, missä ja milloin he

¹⁶¹ Yle uutiset 31.3.2019.

¹⁶² Ks. esim. <https://foodoravastuuseen.noblogs.org/blog/>

¹⁶³ Ks. esim. Eurofound 2018b s. 21.

¹⁶⁴ Yle uutiset 31.3.2019.

¹⁶⁵ Helsingin Sanomat 6.9.2018.

työskentelevät. Jatkuvaan suoritusten seurantaan perustuvat luokittelujärjestelmät voitaneenkin katsoa työnantajan tosiasialliseksi käytännön johto- ja valvontaoikeudeksi, joka on omiaan täyttämään myös työsopimuslain mukaisen johto- ja valvontatunnusmerkin¹⁶⁶ – johdon ja valvonnan olemassaolohan ei edellytä yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta tai valvontaa mikäli työ ei sitä vaadi, vaan subordinaatio työsuhteessa voi ilmetä muun muassa työnantajan viimekätisenä päätösvaltana työtä koskevissa asioissa¹⁶⁷ eli esimerkiksi siinä, missä järjestyksessä ja millä perusteella vuorot läheteille jaetaan.

Koska työsuhteen olemassaolo loppujen lopuksi määräytyy kunkin yksittäistapauksen tosiseikkoja arvioimalla, ei liene kuitenkaan mahdollista yleispätevästi ottaa kantaa siihen, täyttyykö johto ja valvonta -tunnusmerkki alustatalouden ruokalähettiläiden työssä. On otettava huomioon toisaalta lähettiläiden vapaus ottaa tai olla ottamatta vastaan työvuoroja ja keikkoja vuoron sisällä, ja toisaalta taas se, että ruokalähettiläiden suoritusta valvotaan paikoin hyvinkin tarkasti ja yksityiskohtaisesti lähettiläiden käyttämän sovelluksen keräämän datan avulla. Kun tätä dataa vielä käytetään aktiivisesti hyväksi lähettiläiden tulevien työvuorojen jakamisen perusteena (sekä mahdollisesti myös muulla tavoin lähettiläiden toiminnan välillisessä ohjaamisessa ja johtamisessa), on helppo argumentoida, ettei mahdollisuutta johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymisen osalta tule ainakaan poissulkea.

4.1.5. Kokonaisarvioinnin merkitys

Kuten edellisistä kappaleista voidaan hyvin havaita, ei ruokalähettiläiden toimivan alustatyöntekijän luokittelu itsenäiseksi työnsuorittajaksi tai työntekijäksi pelkkien työsopimuslain 1:1.1:ssä määriteltyjen työsuhteen tunnusmerkkien kautta ole kaikissa tapauksissa helppoa. Kuten hallituksen esityksessä HE 157/2000 nimenomaisesti todetaan, epäselvissä tai kiistanalaisissa tilanteissa asiaa tulee arvioida kokonaisharkinnan kautta, jolloin on otettava huomioon sopimusehdoista ilmenevien seikkojen lisäksi ja erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet.¹⁶⁸ Kokonaisarvioinnin yhteydessä paitsi työsuhteen tunnusmerkkejä, on arvioitava myös itsenäiselle työnsuorittajalle ja yrittäjätoiminnalle tyypillisiä piirteitä ruokalähettiläiden tekemän työn tosiasiallisissa olosuhteissa.

¹⁶⁶ Ks. De Stefano 2016 s. 492 ja Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohta 74, jossa tuomioistuin nimenomaisesti toteaa lähettiläiden luokittelujärjestelmän työnantajan todellisen direktiovallan käytön välineeksi.

¹⁶⁷ Ks. Tiitinen – Kröger 2012 s. 18 ja HE 157/2000 s. 57.

¹⁶⁸ HE 157/2000 s. 57.

Oikeuskäytännössä muodostuneita itsenäiselle työsuorittajalle tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa pääoman menettämisen riski (taloudellinen riski) sekä toiminnan julkisuus, yleisyys, laajuus ja itsenäisyys.¹⁶⁹ Toiminnan julkisuus ja yleisyys voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toimeksiantaja on yhtä aikaa useita, palveluita tarjotaan ennalta rajoittamattomalle määrälle asiakkaita ja palveluja markkinoidaan julkisesti.¹⁷⁰

Alustatalouden ruokalähetien työn tosiasiallisia olosuhteita tarkastelemalla merkittäväksi itsenäistä yrittäjätyötä vastaan puhuvaksi seikaksi nousee se, että digitaalisella ruoan kotiinkuljetusalustalla työskentelevä ruokalähetti ei tarjoa palveluitaan yleisesti ja julkisesti, vaan päinvastoin ottaa vastaan työtehtäviä yleiseltä ja julkiselta alustalta.¹⁷¹ Voidaan myös perustellusti kysyä, tarjoavatko lähetit samaan aikaan palveluita usealle toimeksiantajalle, markkinoivatko lähetit julkisesti palveluitaan yleisillä markkinoilla ja onko yhdellä lähetillä tavallisesti useita toimeksiantajia. Useimmissa tapauksissa vastaus edellä esitettyihin kysymyksiin lienee ”ei” – niiltä osin ruokalähetin työ ei muistuta kovinkaan paljoa aitoa yrittäjätyötä.

Ruokalähetti ei myöskään työskentele ”omalla nimellään”, vaan asioi ravintolaan ja asiakkaan suuntaan usein palveluntarjoaja-alustan edustajana. Tähän seikkaan kiinnitettiin huomioita myös myöhemmin tutkielmassa tarkemmin selostettavassa Espanjan Valenciassa annetussa oikeusratkaisussa, jossa Deliveroon ruokalähetti katsottiin olevan työsuhteessa alustaan. Tuomioistuin ei lähtökohtaisesti pitänyt ruokalähettejä itsenäisesti organisoituneina yrittäjinä, muun muassa siksi, että alusta itsekin oli todennut lähetien edustavan alustayritystä ja toimivan ”yrityksen asiakkaalle näkyvinä kasvoina”.¹⁷² Myös Suomessa erityisesti Foodoran lähetit, jotka käyttävät työskennellessään muun muassa alustapalvelun väreillä ja logoilla varustettuja vaatteita, voitaisiin melko helposti todeta olevan alustapalvelun näkyvät kasvot katukuvassa ja asiakkaille. Yksittäisen lähetin toiminnassa itsenäiselle yrittäjälle tyypillisistä tunnusmerkeistä ainakin julkisuus ja yleisyys siis jäävät helposti täyttymättä.

Toinen kokonaisharkinnassa olennaiseksi nouseva kysymys on se, kantaako jokainen yksittäinen ruokalähetti osaltaan omaan toimintaansa liittyvän (taloudellisen) yrittäjäriskin. Ruokalähetin saama korvaus työstä perustuu tavallisesti osittain tai kokonaan

¹⁶⁹ TN 1447-12. Ks. myös Tiitinen ja Kröger 2012 s.29.

¹⁷⁰ TN 1361-99.

¹⁷¹ Ks. esim. Paanetoja 2016 s. 17.

¹⁷² Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, nº 244/2018 de 1 de junio, s. 12.

provisiopalkkaukseen ja lähetin saamat ansiot vuoron aikana riippuvat pitkälti siitä, montako ruokatoimitusta lähetin on mahdollista tehdä tietyssä ajassa. Siinä mielessä riski esimerkiksi hiljaisista vuoroista tai pitkistä kuljetusmatkoista on ruokalähetillä itsellään. Toisaalta on huomioitava, että korkeimman oikeuden aiemmassa ratkaisukäytännössä on korostettu sitä, että liiketoiminnan lopputuloksen on tullut riippua olennaisesti yrittäjien omista päätöksistä ja toiminnasta.¹⁷³ Ruokalähettiläiden mahdollisuutta itse organisoida ja johtaa työtään on käsitelty jo aiemmin, mutta myös tässä yhteydessä lienee tarkoituksenmukaista todeta, että alustojen käyttämät luokittelu- ja vuorojakojärjestelmät olennaisesti vaikuttavat myös lähettiläiden tosiasialliseen mahdollisuuteen itse hallita omaan työnsuoritukseen liittyvää taloudellista riskiä.

Kokonaisarviointi sekä itsenäisen työnsuorittajan ominaispiirteiden tarkastelu on mielestäni käyttökelpoinen menetelmä myös alustatalouden ruokalähettiläiden työsuhtekysymyksen tarkastelussa, sillä kysymys on kaikkea muuta kuin selvä ja yksinkertainen. Ottamatta kantaa yksittäisiin tapauksiin vaikuttaa edellä kuvatun perusteella siltä, ettei ruokalähetin työnsuoritus ainakaan ensisilmäyksellä täyttäisi oikeuskäytännössä itsenäiselle yrittäjätoiminnalle asetettuja kriteereitä. Kokonaisarvioinnissa tulee kuitenkin huomioida kaikki asiaan vaikuttavat seikat, mukaan lukien sopimus ja sen ehdot, osapuolten tarkoitus sekä työnteon tosiasialliset olosuhteet. Koska Suomessa ei vielä ole alustatalouteen liittyvää ratkaisukäytäntöä, teen seuraavaksi katsauksen oikeuskäytäntöön muualta maailmasta. Alustatalouden työnsuorittajien ollessa erityisen epäselvällä, työntekijän ja yrittäjän välisellä harmaalla alueella, on kaikissa seuraavaksi kuvatuissa ratkaisuissa nojattu enemmän tai vähemmän asian ja olosuhteiden tarkasteluun kokonaisuudessa.

4.2. Poimintoja kansainvälisestä oikeuskäytännöstä

4.2.1. Espanja

Kesäkuussa 2018 Valenciassa Espanjassa annettiin Euroopan ensimmäinen tuomioistuinratkaisu, jossa alustapalveluyritys Deliveroo (Roofoods Spain SL) ruokalähettiläitä katsottiin työsuhteiseksi työntekijäksi. Ratkaisu oli Euroopassa merkittävä, sillä aiemmin muun muassa Italiassa ruokalähettiläiden vaatimukset työsuhdestatuksen vahvistamisesta oli tuomioistuimessa hylätty. Italiassa Foodoran ruokalähettiläitä katsottiin oikeudessa itsenäisiksi työnsuorittajiksi nimenomaan sillä perusteella, että osapuolilla ei ollut keskinäistä

¹⁷³ KKO 2009:65.

velvollisuutta tarjota tai vastaanottaa työsuorituksia, eikä Foodoralla myöskään ollut oikeuden mukaan yksipuolista työnjohtoon liittyvää oikeutta määrätä työnteon ajasta ja paikasta. Suppeasti tulkittu subordinaatio-kriteeri ei siten Italiassa täyttnyt.¹⁷⁴

Espanjassa kuitenkin katsottiin, että Deliveroon ruokalahetti työskenteli alustan johdon ja valvonnan alaisena ja oli siksi katsottava työsuhteessa olevaksi. Ratkaisun tosiseikastossa kuvailtiin, miten uusien Deliveroon lähettien tuli ennen sopimuksen tekemistä läpäistä työhönottohaastattelu alustan työntekijän kanssa, minkä jälkeen lähetin oli ladattava alustan tarjoama mobiilisovellus sekä liitettävä alustan ylläpitämään Telegram-keskusteluryhmään ja otettava sieltä vastaan ohjeita työn suorittamiseen liittyen. Lisäksi lähettien tuli katsoa ohjeistusvideo Deliveroon lähettinä toimimisesta. Tarkemmat ohjeet työskentelystä oli kuitenkin lähetetty läheteille sähköpostitse. Ohjeissa muun muassa opastettiin miten toimia, kun halusi vaihtaa vuoroa, rajoitettiin lähetin oikeutta kieltäytyä vastaanottamasta kuljetustoimeksiantoa vuoron aikana sekä ohjeistettiin, miten lähetin tuli toimia ja käyttäytyä ravintolassa sekä asiakkaan luona. Lähetin tuli vuoron aikana pukeutua alustan määräämiin vaatteisiin ja olla tavoitettavissa koko vuoron ajan. Mikäli lähetti ei sulkenut sovellusta heti vuoron päättyessä ja uusi kuljetustoimeksianto ehtisi sinä aikana tulla, tulisi lähetin ottaa keikka vastaan mutta tästä ei maksettaisi läheteille ylimääraistä.¹⁷⁵

Vaikka lähetillä oli tietty vapaus valita itse työskentelemänsä vuoroja, alusta kuitenkin määritteli missä, milloin ja minkä pituisia vuorot olivat. Tuomioistuimen mukaan alusta lisäksi antoi yksityiskohtaisia ohjeita työn suorittamiseen sekä määritteli tietyt standardit palvelun laadulle ja toimitusten kestolle, sekä tarkkaili lähettien sijaintia ja suoritusta vuoron aikana ja antoi tarvittaessa lisäohjeistusta mobiilisovellusten välityksellä. Tuomioistuin ei myöskään pitänyt yksittäisiä lähetejä itsenäisesti organisoituneina yrittäjinä, vaan huomautti vielä loppupäätelmässään, että alusta itse oli kuvaillut lähetejä ”yrityksen asiakkaalle näkyvinä kasvoina”. Edellä kuvattujen tosiseikkojen perusteella tuomioistuin katsoi, että Deliveroon ruokalahetti oli tosiasiallisesti katsottava työnantajaan nähden alisteiseksi työntekijäksi. Tuomioistuin määräsi alustan maksamaan irtisanotulle läheteille korvaukset työsuhteen laittomasta irtisanomisesta.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Ks. Cavallini 2018 ja Di Gennaro – Pavone 2018.

¹⁷⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, nº 244/2018 de 1 de junio, kohdat 7 ja 8.

¹⁷⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, nº 244/2018 de 1 de junio, s. 12.

4.2.2. Alankomaat

Hollannissa Amsterdamin tuomioistuin antoi tammikuussa 2019 ratkaisut kahdessa erillisessä oikeustapauksessa, joissa vahvistettiin Deliveroon ruokalähettien asema alustapalvelun työntekijöinä.¹⁷⁷ Kantajana oli molemmissa tapauksissa ammattiyhdistysliike FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging). Tilanne oli lähtökohdiltaan hieman erilainen edellä kuvattuun Espanjan tapaukseen verrattuna, sillä Deliveroon läheteillä Hollannissa oli lähtökohtaisesti myös oikeus kieltäytyä kuljetustoimeksiantojen vastaanottamisesta vuoron aikana.

Deliveroo aloitti toimintansa Hollannissa vuonna 2015, jolloin lähetit olivat alustaan määräaikaissessa työsuhteessa ja työskentelivät alustan antamien ohjeistusten mukaisesti sopimuksen mukaisen vaihtelevan työajan puitteissa. Vuoden 2018 alkupuolelta lähtien määräaikaissuhteita ei kuitenkaan enää jatkettu vaan kaikkien lähettien kanssa alettiin solmia toimeksiantosopimuksia (”partner agreement”). Toimeksiantosopimuksen mukaan lähettien tulee rekisteröityä itsenäisiksi työnsuorittajiksi sekä arvonlisäverovelvollisiksi, ja palkkio muodostuisi tehtyjen toimitusten mukaan. Lähetit käyttävät työskennellessään Deliveroon sovellusta, jossa voi sekä varata itselleen vuoroja että vuoron aikana hallita tulevia kuljetustoimeksiantoja ja kieltäytyä niistä esimerkiksi silloin, kun ravintola on lähetin mielestä liian kaukana. Sovelluksen kautta on myös mahdollista kommunikoida alustan kanssa, ja sovellus tarjoaa keikkoja vuorossa oleville läheteille tiettyihin algoritmeihin ja kaavoihin perustuen. FNV väitti kanteessaan, että koska työskentelyn tosiasialliset olosuhteet eivät olennaisesti olleet muuttuneet siitä, kun työtä tehtiin työsuhteen alaisena, ei alustalla ollut oikeutta itsenäisesti määrittää lähetejä itsenäisiksi työnsuorittajiksi vaan lähetit tulisi jatkossakin katsoa työntekijöiksi.¹⁷⁸

Tuomioistuin otti ratkaisuisaan kantaa erityisesti kysymykseen siitä, ovatko lähetit edelleen Deliveroon määräysvallan alla. Tähän liittyen tuomioistuin analysoi ensin lähettien vapautta tehdä tai olla tekemättä töitä toimeksiantosopimuksen alla: lähetillä oli periaatteessa vapaus olla hyväksymättä kuljetustoimeksiantoja vuoron aikana, ja velvollisuus tehdä työtä aktualisoitui vasta siinä vaiheessa, kun lähetti oli hyväksynyt toimeksiannon sovelluksessa. Tuomioistuin kuitenkin tarkasteli tätä vapautta lähetin näkökulmasta – vaikka lähetillä oli oikeus periaatteessa olla vastaamatta toimeksiantoihin, oli tällä olennainen vaikutus paitsi siihen, paljonko lähetin

¹⁷⁷ ECLI:NL:RBAMS:2019:198 ja ECLI:NL:RBAMS:2019:210

¹⁷⁸ Ratkaisu ECLI:NL:RBAMS:2019:198, kohdat 1.1-4.

oli mahdollista tienata vuoron aikana, myös siihen, miten lähetillä jatkossa olisi mahdollista varata itselleen sopivimpia ja tuottoisimpia työvuoroja tietyillä alueilla. Sovellus käytännössä toimi niin, että tietyllä alueella vain tietty määrä lähetejä pystyi kerrallaan kirjautumaan ”käytettäväksi” ja etuoikeus kirjautua sovellukseen oli niillä läheteillä, jotka olivat etukäteen varanneet kyseisen vuoron toimia tietyllä alueella tiettyyn aikaan. Etuoikeus varata tiettyjä vuoroja määräytyi puolestaan alustan toimesta tiettyihin suoritusperusteisiin kriteereihin perustuen – tähän vaikutti muun muassa se, oliko aiemmin käyttänyt oikeutta kieltäytyä hyväksymästä yksittäisiä keikkoja lähetin ollessa kirjautuneena käytettävänä olevaksi. Todellisuudessa lähetin vapaus valita itse, mitä toimeksiantoja hyväksyy ja mitä ei oli tuomioistuimen mukaan olennaisesti vähäisempi, kuin mitä toimeksiantosopimuksen sanamuoto antaa olettaa.¹⁷⁹

Edellä mainitun lisäksi tuomioistuin analysoi ratkaisussaan muun muassa lähetin todellisen itsenäisyyden määrää ja huomautti, että noutaessaan annosta ravintolasta tai toimittaessaan sitä asiakkaalle, ei lähetti edusta itseään itsenäisenä työnsuorittajana, vaan toimii alustan puolesta alustan tarjoaman palvelun mukaisesti. Deliveroon läheteille antamat konkreettiset ohjeet siitä, miten vuoron aikana tietynlaisissa tilanteissa tuli toimia, tuomioistuimen mukaan myös rajoittivat lähettien tosiasiallista itsenäisyyttä. GPS-seuranta vuoron aikana antoi alustalle konkreettisen mahdollisuuden seurata ja valvoa lähetin toimintaa ja suoritusta. Lopulta tuomioistuin tuli siihen tulokseen, että vaikka läheteillä kiistatta oli tietty vapaus määrätä omasta työstään ja esimerkiksi päättää itse, milloin he työskentelivät, täyttivät työnteon olosuhteet siitä huolimatta kokonaisuutena arvioiden työsuhteen tunnusmerkit.¹⁸⁰

Ratkaisu oli sikäli merkittävä Alankomaissa, että samainen tuomioistuin (tosin eri tuomari) Amsterdamissa oli vain puoli vuotta aiemmin, kesällä 2018 antanut päinvastaisen ratkaisun. 23.7.2018 annetussa ratkaisussa tuomioistuin totesi, että Deliveroon ja ruokalähetin välillä ei ollut työsuhdetta, vaan lähetti oli katsottu sopimuksen mukaisesti itsenäiseksi työnsuorittajaksi. Tammikuussa 2019 annetussa, uuden linjan omaksuneessa tuomiossa alioikeuden tuomari kuitenkin huomauttaa, että erityisesti alustatalouden ollessa vahvassa kasvussa Alankomaissa myös oikeuden nopea kehitys tällaisten palvelujen tulkinnassa voi olla tarpeen erilaisten

¹⁷⁹ Ratkaisu ECLI:NL:RBAMS:2019:198, kohdat 27-37.

¹⁸⁰ Ratkaisu ECLI:NL:RBAMS:2019:198, kohdat 48-55.

näkemyksen ja kokonaisuuksien huomioonottamiseksi.¹⁸¹ Tämä on mielestäni osuva lausahdus, sillä lainsäädännön kehittyessä taloutta hitaammin on tuomioistuineläytöksellä merkittävä rooli pysyä mukana muutoksessa ja soveltaa olemassa olevaa lainsäädäntöä ottaen huomioon alati muuttuva taloudellinen toimintaympäristö.

4.2.3. Australia

Euroopan ulkopuolella myös Australian Fair Work Commission (FWC) tuli marraskuussa 2018 antamassaan ratkaisussa siihen tulokseen, että Foodoran entinen ruokalähetä Joshua Klooger oli ollut työsuhteessa alustapalveluyritykseen ja siten Kloogerin irtisanominen oli tehty vastoin Australian työlainsäädäntöä. Kyseessä oli ensimmäinen Australiassa annettu ratkaisu, jolla vahvistettiin alustatyöntekijän työntekijäasema –muun muassa Uberin kuljettajat Australiassa on tuomioistuimessa aiemmin luokiteltu itsenäisiksi työnsuorittajiksi.¹⁸²

Klooger oli aloittanut Foodoran ruokalähetä toimimisen maaliskuussa 2016 toimeksiantosopimukseen (*”independent contractor agreement”*) perustuen. Työnteko ja vuorojako tapahtui erilaisten mobiilisovellusten kautta – kirjautumalla vuorosovellukseen viikoittain tiettyyn aikaan lähetti pystyi valitsemaan itselleen avoimista vuoroista mieluisimmat ja sitoutumaan työskentelemään kyseiset vuorot niissä ilmoitetuissa paikoissa ja aikoina. Ennen sovitun vuoron alkua lähetin tuli hakea Foodoran kuljetuslaukku sekä muut alustan tuotemerkillä merkityt varusteet ja hakeutua sitten oikealle maantieteelliselle alueelle. Kun lähetti oli oikeassa paikassa vuoron alussa, tuli tämän uudestaan kirjautua erilliseen sovellukseen, jonka kautta lähetti vastaanotti kuljetustehtäviä. Kuljetuksen varsinainen kohde selvisi lähetille vasta tämän haettua toimituksen ravintolasta ja kuitattuaan tämän sovellukseen. Kuljettaja ei siis voinut suunnitella esimerkiksi reittejä etukäteen. Maksuliikenne tapahtui Foodoran ja loppuasiakkaan välillä eli lähetin ei tullut huolehtia maksuista.¹⁸³

¹⁸¹ Ratkaisu ECLI:NL:RBAMS:2019:198, kohta 24. Mielenkiintoista on mielestäni myös se, että tuomion kohdassa 22 todetaan tuomioistuimen ymmärtävän yritysten tarpeen työelämän joustavuudelle sekä sille, että myös tietyt työntekijäryhmät arvostavat tällaista joustavuutta, minkä alustatyö voi mahdollistaa. Tuomioistuin kuitenkin huomauttaa, että työlainsäädännön pakottavan luonteen sekä työoikeudellisen suojeluperiaatteen johdosta päätösvaltaa siitä, millainen oikeussuhde osapuolten välille muodostuu, ei voida jättää puhtaasti ainoastaan osapuolen keskinäisen sopimuksen varaan. Mikäli nykytilanteeseen halutaan muutosta ja esimerkiksi tietyt alustatyöntekijäryhmät katsottaisiin sellaisiksi, jotka eivät työoikeudellista suojaa tarvitse, tulisi lainsäätäjien ottaa rooli tällaisten seikkojen määrittelemiseksi.

¹⁸² Kaseris v Rasier Pacific V.O.F [2017] FWC 6610 (21 December 2017).

¹⁸³ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohdat 8-12.

Syksyllä 2017 Australian Foodora lanseerasi uuden vuoronjakojärjestelmän, jossa lähetit luokiteltiin joka toinen viikko paremmuusjärjestykseen aiemman yksilöllisen suorituksen perusteella. Luokkia oli yhteensä kuusi, ja lähetin luokitukseen vaikutti muun muassa valitut mutta tekemättä jääneet vuorot, toimitusten määrä verrattuna samaan aikaan samalla alueella toimivien muiden lähettien kanssa, viikonloppuisin tehdyt vuorot, sekä monet muut yksilölliseen suoritukseen vaikuttavat tekijät. Parhaimmassa ryhmässä olevat lähetit saivat ensin valita tulevan viikon vuorot tiistaisin, kun taas seuraavien luokkien läheteillä pääsy varaamaan avoimia vuoroja oli vasta keskiviikkona tai torstaina. Kommunikaatio lähettien ja Foodoran välillä tapahtui viestintäpalvelu WhatsAppin välityksellä, ja WhatsAppiin myös perustettiin ryhmä vuorojen vaihdoista sekä muista käytännön asioista keskustelemista varten.¹⁸⁴

Klooger eteni Foodoralla ensin lähettikapteeniksi (”rider captain”) ja lopulta Driver Manageriksi, jona hän toimi maaliskuuhun 2017 saakka kunnes jatkoi opintojaan. Lähettityötä Klooger teki koko ajan ja jatkoi sitä myös maaliskuun 2017 jälkeen. Kloogerin ja Foodoran suokset alkoivat mennä ristiin alkuvuonna 2018, kun Klooger alkoi julkisesti kommentoimaan Foodoran läheteille maksamien palkkioiden alennuksia. Lisäksi Klooger oli perustanut Foodoran käyttämän viestipalvelu WhatsApp’n keskusteluryhmän rinnalle uuden Telegram-sovelluksessa toimivan keskusteluryhmän lähettien välille. Kloogerin ylläpitämään ryhmään kuului suurin osa Melbournen alueen läheteistä. Kun Foodora tuloksetta pyysi Kloogeria myöntämään ylläpito-oikeudet tähän ryhmään Foodoralle sekä poistumaan itse ryhmästä, ilmoitti Foodora maaliskuussa 2018 Kloogerin sopimuksen Foodoran kanssa päättyneeksi.¹⁸⁵

Kloogerin kanne koski työsuhteen laitonta päättämistä. Jotta tähän pystyttiin ottamaan kantaa, tuli tuomioistuimen ensin ottaa kantaa työsuhteen olemassaoloon Kloogerin ja Foodoran välillä. Tuomioistuin omaksui tarkastelussaan kokonaisarviointia korostavan lähestymistavan (*the Multifactorial Tests and the Overall Objective*) ja tarkasteli muun muassa työn tekemisen tosiasiallista luonnetta, sopimuksen sisältöä, työnantajan työnjohdon ja direktion (control) olemassaoloa ja ilmentymistä työskentelysuhteessa sekä lukuisia muita työn tekoon vaikuttavia seikkoja. Tuomioistuimen mukaan muun muassa vuorojen jakojärjestelmä oli luonteeltaan verrattavissa muihin epäsäännöllisen työn jakojärjestelmiin, joissa työnantaja määrittelee työn

¹⁸⁴ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohdat 19-21.

¹⁸⁵ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohdat 13, 17, 22 ja 24-27.

suorituspaikan ja -ajan edellyttäen kuitenkin työntekijän hyväksyntää vuoron vastaanottamisesta.¹⁸⁶ Toimeksiantosopimus sisälsi tuomioistuimen mukaan lukuisia työ sopimukselle tyypillisiä piirteitä, kuten ohjeita työvuoroon pukeutumiselle sekä sääntöjä, joita lähetin tuli noudattaa työssään.¹⁸⁷ Työnantajan direktio-oikeuden ja tosiasiallisen johdon ja valvonnan puolesta puhui Foodoran käyttämä luokittelujärjestelmä.¹⁸⁸ Kokonaisarvion perusteella tuomioistuin tuli siihen lopputulokseen Kloogerin ja Foodoran välinen oikeussuhde tuli luokitella työnantajan ja työntekijän väliseksi työsuhteeksi.¹⁸⁹

5. ALUSTATYÖNTEKIJÖIDEN SUOJAN TURVAAMINEN – VAIHTOEHTOISIA RATKAISUTAPOJA

5.1. Johdanto

Kuten tutkielman luvussa neljä esitetystä analyysistä käy ilmi, on erittäin mahdollista, että alustatyö, erityisesti tarkastelun kohteena oleva ruokalahettien työ, täyttää jo sellaisenaan työ sopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit. Tällöin erityistä lisäsuojaa alustatyöntekijöille ei periaatteessa tarvittaisi, sillä toimeksiantosuhteen uudelleenluokittelulla työsuhteeksi alustatyöntekijöillä olisi automaattisesti oikeus yhtäläiseen työoikeudelliseen suojaan kuin perinteisimmilläänkin työntekijöillä. Työnsuorittajan ja toimeksiantajan välisen oikeussuhteen uudelleenluokittelu työsuhteeksi kuitenkin edellyttäisi kussakin yksittäistapauksessa tosiasiallisten olosuhteiden tarkastelua usein jälkikäteen, pitkissä ja kalliissa oikeudenkäynneissä.¹⁹⁰ Lisäksi koska tällaista oikeuskäytäntöä ei Suomessa vielä edes ole, on asian laita käytännössä edelleen varsin epävarma.

Alustatyö on viime aikoina ollut runsaan keskustelun sekä tutkimuksen kohteena ja erilaisia vaihtoehtoisia tapoja ulottaa riittävä sosiaalinen suoja myös digitaalisten alustojen kautta työskenteleville henkilöille on (oikeus-)kirjallisuudessa sekä erilaisissa raporteissa ja selvityksissä esitetty lukuisia. Tämän tutkielman kannalta ei ole tarkoituksenmukaista käydä läpi kaikkia mahdollisia vaihtoehtoja tai toimenpidesuosituksia, vaan lähtökohtaisesti keskittyä useimmiten esitettyihin vaihtoehtoihin sekä pohtia niiden vahvuuksia ja heikkouksia Suomen oikeusjärjestelmän kontekstissa. Lisäksi tutkielman ollessa painottunut työoikeudelliseen

¹⁸⁶ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohta 69.

¹⁸⁷ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohta 72.

¹⁸⁸ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohta 74.

¹⁸⁹ Joshua Klooger v Foodora Australia, ratkaisun kohta 102.

¹⁹⁰ Ks. esim. Mattila 2019 s. 73.

tutkimukseen, keskityn tarkastelemaan nimenomaan sellaisia toimenpiteitä, jotka liittyvät jollain tapaa työoikeuden, sekä individuaalisen että kollektiivisen, soveltamisalaan - osa esimerkiksi Euroopan parlamentin vuonna 2017 julkaiseman tutkimusraportin toimenpidesuosituksista liittyy myös sosiaalilainsäädännön ja verotuksen uudistamiseen.¹⁹¹ Niihin en tässä kohtaa syvenny tarkemmin.

Olen jakanut käsittelemäni toimenpidevaihtoehdot kolmeen pääryhmään niiden luonteen ja systematiikan perusteella. Käsittelemän ensin prosessuaalisia malleja siitä, tulisiko työsuhteen uudelleenluokitteluprosessissa ottaa käyttöön ns. työsuhdeolettamia tai käännettyä todistustaakkaa oikeusvarmuuden edistämiseksi ja mahdollistaa työsuhteen vahvistamiselle jokin muu, tuomioistuinlaitoksesta erillinen väylä. Sen jälkeen siirryn tarkastelemaan varsin paljon kirjallisuudessa esillä ollutta työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan välistä binaarista rajanvetoa ja näiden käsitteiden lainsäädännöllistä uudistuspainetta. Tähän liittyen tarkastelen, olisiko jo olemassa olevaa työsuhteen käsitettä mahdollista tulkita laajemmin ja työoikeuden tarkoituksen mukaisella tavalla, vai tulisiko työlainsäädännön keskeisenä käsitteenä oleva työsuhde (tai kansainvälisessä kontekstissa usein työntekijän käsite) määritellä uudelleen siten, että määritelmä sisältäisi selkeämmin mukaansa myös alustatyöntekijät. Tässä yhteydessä pohdin myös niin sanotun kolmannen työnsuorittajakategorian luomista perinteisen palkansaaja-yrittäjä-kahtiajaon väliin. Kolmanneksi ja viimeiseksi tarkastelen vielä alustatyöntekijöiden sekä laajemmin itsenäisten työnsuorittajien kollektiivisia oikeuksia, joihin vaikuttavat työoikeudellisen lainsäädännön lisäksi olennaisella tavalla myös kansalliset ja kansainväliset kilpailuoikeudelliset säännökset.

Käsittelemän seuraavissa alaluvuissa kutakin toimenpidevaihtoehtoa toisistaan erillisinä toimenpiteinä, joita ei välttämättä ole tarkoituksenmukaista tai edes mahdollista toteuttaa yhtäaikaaisesti. Kyseessä ei myöskään ole valmis lainsäädäntöehdotuspaketti – toimenpiteiden konkreettinen implementointi vaatii huomattavan paljon enemmän selvitystyötä sekä vaikutusten arviointia kuin mitä tämän tutkielman puitteissa on ollut mahdollista tehdä.

5.2. Työsuhdeolettama ja oikeusvarmuuden lisääminen

Vaikka työsuhteen tunnusmerkit alustatyön kohdalla toteutuisivatkin, käytännössä toimeksiantosuhteen uudelleenluokittelu työsuhteeksi vaatii kussakin yksittäistapauksessa

¹⁹¹ Forde et al. 2017.

tuomioistuimen vahvistuksen. Tämä muodostaa huomattavan haasteen alustatyöntekijöiden konkreettisen oikeussuojan toteutumiselle – oikeuskäsittely on usein kallis, pitkä ja epävarma prosessi, johon harva alustatyöntekijä uskaltanee lähteä. Myös todistustaakka siitä, että työsuhteen tunnusmerkit ovat olemassa, on usein kantajalla eli alustatyöntekijällä itsellään.¹⁹²

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työsuhdetta koskevan suosituksen numero 198 artiklan 11 mukaan ”[J]äsenvaltioiden tulisi työsuhteen olemassaolon määrittelyyn helpottamiseksi harkita tässä suosituksessa tarkoitettun kansallisen toimintapolitiikan puitteissa sitä, että a) työsuhteen olemassaolo voitaisiin määritellä usealla eri tavalla; b) sovittaisiin laillisesta olettamuksesta, jonka mukaan työsuhde on olemassa silloin, kun yksi tai useampi tunnusmerkki toteutuu; c) päätettäisiin edustavimpia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuullen, että tietyt tunnusmerkit täyttävien työntekijöiden yleensä tai jollakin erityisellä alalla katsotaan tekevän työtä työsuhteessa tai työllistyvän omassa työssään”¹⁹³ Jotta työntekosuhteen uudelleenluokittelu ei siis muodostuisi kohtuuttoman hankalaksi ja siten käytännön tasolla estäisi tehokkaan työoikeudellisen suojan toteutumisen, on oikeuskirjallisuudessa ehdotettu ILO:n suositukseen perustuen muun muassa tuomioistuimen sijaan vaihtoehtoista instanssia työsuhteen olemassaolon vahvistamiseksi, erilaisten ”työsuhdeolettamien” omaksumista sekä käännettyä todistustaakkaa.

Pennings ja Bosse näkevät ongelmallisena nimenomaan sen, että työsuhteen olemassaolon voi loppujen lopuksi määrittää vain tuomioistuin. Kun haavoittuvaisimmassa asemassa olevat työntekijät ovat usein myös niitä, jotka työskentelevät näennäisesti itsenäisesti tai ovat riippuvaisia toimeksiantajastaan, saattaa tuomioistuinkäsittelyä estää pelko tulevien työmahdollisuuksien menettämisestä tai riski suurista kustannuksista. Pennings ja Bosse tulkitsevat, että ILO:n suosituksessa mainittu ”usea eri tapa” määritellä työsuhde, voisi tarkoittaa siis myös sitä, että voisi olla syytä harkita vaihtoehtoisia viranomaisia määrittämään työsuhdetta osapuolia sitovasti.¹⁹⁴ Myös Euroopan parlamentin työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunnan tilaamassa alustatyötä koskevassa raportissa esitetään yhtenä toimenpidesuosituksena sen varmistamista, että työsuhteen oikeudellinen asema voitaisiin vahvistaa erillisessä viranomaisessa sen sijaan, että kukin yksittäinen tapaus käsiteltäisiin tuomioistuimessa.¹⁹⁵

¹⁹² Forde et al 2017 s. 101.

¹⁹³ ILO suositus no 198, HE 29/2007 vp s. 12-13.

¹⁹⁴ Pennings – Bosse 2011 s. 180-181.

¹⁹⁵ Forde et al 2017 s. 103.

Suomessa tällainen tuomioistuinlaitoksesta erillinen instanssi voisi olla esimerkiksi Työneuvosto. Työneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön alainen, mutta toiminnassaan riippumaton erityisviranomainen, jonka tehtävistä ja toimivallasta on säädetty työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa. Työneuvoston tehtävänä on lain mukaan antaa lausuntoja työaikalain, vuosilomalain, työturvallisuuslain ja nuorista työntekijöistä annetun lain soveltamisesta ja tulkinnasta (7§). Varsinaisesti työneuvoston tehtäviin ei kuulu antaa lausuntoja puhtaasti työsuhteen olemassaoloon liittyvissä kysymyksissä, mutta koska työneuvoston toimivaltaan kuuluu lausua vuosilomalain soveltamisesta, mikä puolestaan määräytyy työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkkien avulla, tulee välillisesti työneuvoston arvioitavaksi varsin usein myös se, täytyvätkö työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit eri työntekotilanteissa vai eivät.¹⁹⁶ Käytännössä työneuvosto onkin lausunnoillaan muokannut varsin suuresti myös työsuhteen tunnusmerkistöä koskevaa oikeuskäytäntöä.¹⁹⁷

Muun muassa työntekijöiden edunvalvontajärjestö SAK on esittänyt, että työneuvoston toimivaltaan lisättäisiin lausunnon antaminen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä.¹⁹⁸ Sikäli tämä ei toisi työneuvoston tehtäväkenttään mitään varsinaisesti uutta, sillä kuten edellä todettiin, työneuvosto jo nykyisellään antaa lausuntoja vuosilomalain soveltamisesta, mutta yksittäisen alustatyöntekijän näkökulmasta ongelmallisempaa on se, että työneuvoston lausuntoja voivat pyytää lain mukaan tuomioistuimet, aluehallintovirasto, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö, valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö, kirkon sopimusvaltuuskunta, kunnallinen työmarkkinalaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta tai yhteistoiminta-asiamies tiettyihin yhteistoimintaliitännäisiin asioihin liittyen (Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 8§). Mikäli siis työneuvoston toimenkuvaa laajennettaisiin vahvistamaan työsuhteen tunnusmerkkien olemassaoloa olevia kysymyksiä nykyistä laajemmin, tulisi samalla pohtia myös sitä, kenen kautta yksittäiset alustatyöntekijät voisivat saada työsuhteensa määrittelyä koskevan asiansa tehokkaaseen käsittelyyn.

Toinen mahdollinen tapa helpottaa työsuhteen olemassaolon määrittelyyn liittyviä haasteita olisi niin kutsutun työsuhteolettaman omaksuminen – kun yksi tai useampi ennalta määrätty

¹⁹⁶ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2014 s. 14.

¹⁹⁷ Ks. tutkielman jaksot 3.3 ja 3.4, joissa tarkastellaan jonkin verran myös työneuvoston ratkaisuja.

¹⁹⁸ SAK 2019.

kriteeri täyttyy, pidetään työskentelysuhdetta työsuhteena, ellei toisin osoiteta. Työsuhdeolettama voi myös helpottaa riippuvaisten työnsuorittajien todistustaakkaa – kriteerien täytyessä kääntyy todistustaakka siitä, että työsuhdetta ei ole käsillä, toimeksiantajalle. Esimerkkejä työsuhdeolettaman käytöstä on muun muassa Hollannista: Hollannin Civil Coden mukaan työ sopimuksen oletetaan olevan olemassa silloin, kun työntekijä on tehnyt korvausta vastaan työtä toiselle osapuolelle ja tämän hyväksi viikoittain yhteensä kolmen kuukauden ajan. Edellä kuvattu työsuhdeolettama ei ole sidottu tiettyyn toimialaan tai tietynlaiseen työskentelysuhteeseen, vaan soveltuu universaalisti kaikkiin työskentelytilanteisiin. Olettama on kuitenkin kumottavissa – toimeksiantajan on vain pystyttävä osoittamaan ne tekijät, joiden perusteella työ sopimusta osapuolten välillä ei ole.¹⁹⁹

Hollannin työsuhdeolettamien vaikutuksia arvioivan tutkimuksen mukaan vain harvassa tapauksessa työsuhdeolettama oli tuomioistuimessa kumottu. Työsuhdeolettaman omaksuminen oli tutkimuksen mukaan lisännyt Hollannissa osapuolten oikeusvarmuutta käsillä olevan oikeussuhteen oikeudellisesta luonteesta sekä johtanut tosiasiallisesti parempien ja selkeämpien työ sopimusten laatimiseen, mikä lienee jo itsessään tavoittelemisen arvoista.²⁰⁰ Myös Ranskassa ja Belgiassa on omaksuttu työsuhdeolettamia tietyillä aloilla toimivien henkilöiden työntekosuhteiden osalta. Belgiassa työsuhdeolettama koskee esimerkiksi farmaseutteja, Ranskassa puolestaan journalisteja, esittäviä taiteilijoita ja myyntiedustajia tietyin laissa määrättyin kriteerein. Tällaisten ammattikuntien edustajat siis katsotaan lähtökohtaisesti työntekijöiksi ja todistustaakka siitä, että näin ei ole, kääntyy työnantajalle.²⁰¹

Tietynlaista työsuhdeolettamaa tai oikeammin käännettyä todistustaakkaa työsuhteen olemassaolosta esitetään myös Euroopan parlamentin työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunnan tilaamassa alustatyötä koskevassa raportissa. Raportin mukaan todistustaakka tulisi alustatyöntekijöiden työsuhteasemaa koskevissa kiistoissa kääntää niin, että työtä tarjoavien alustojen tai muiden vastaavien yksikköjen tulee osoittaa, että kyseessä ei ole työsuhte.²⁰²

Tällainen lähestymistapa kuulostaa alustatyöntekijöiden suojan kannalta houkuttelevalta. Erilaisten olettamien ja käännetyn todistustaakan käyttäminen ei myöskään ole

¹⁹⁹ Pennings – Bosse 2011 s. 183.

²⁰⁰ Pennings – Bosse 2011 s. 183.

²⁰¹ Pennings – Bosse 2011 s. 184.

²⁰² Forde et al 2017 s. 103.

oikeusjärjestyksessämme tavatonta. Työoikeuden saralla tunnustetaan esimerkiksi osittainen syrjintäolettava työhön otettaessa – mikäli työpaikkaan valitsematta jäänyt henkilö voi ensin osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu toisen sukupuolen edustaja, syntyy työhön ottajalle todistustaakka siitä, että valintaa ei ole tehty sukupuolen perusteella syrjivästi.²⁰³ Sikäli olisi mahdollista omaksua Suomessa käännetty todistustaakka ja työsuhteolettava myös alustatyöntekijöiden tai muiden työsuhteen ja itsenäisen yrittäjätyön välissä olevien työnsuorittajien kohdalla.

Haastavaksi muodostuneen tämän vaihtoehdon kohdalla kuitenkin jälleen se, millä perusteella työsuhteoletttaman katsottaisiin syntyvän. Tulisiko työsuhteolettava rajata Ranskan ja Belgian mallin lailla vain tietyille aloilla ja ammattiryhmille, vai soveltaa universaalein kriteerein kaikkiin työnsuorittajiin siten kuin Hollannissa? Kohdistettu työsuhteolettava saattaisi paremmin pureutua juuri niihin epäkohtiin, joita tässäkin tutkielmassa on tarkasteltu, mutta kolikon kääntöpuolella vaikuttaa se tosiseikka, että mitä yksityiskohtaisemmin työsuhteoletttaman kriteerit tai ammattialat määritellään, sitä helpompi sääntelyä on myöskin kiertää kehittämällä uusia työnteon muotoja, jotka jäisivät oletttaman soveltamisalan ulkopuolelle. Yleisen työsuhteoletttaman kriteerit tulisi määritellä huolellisesti ja siihen tulisi jättää sopiva määrä väljyyttä, jotta mahdollisimman moni aidosti työsuhteen kaltaisissa olosuhteissa työskentelevä henkilö voisi hyötyä tällaisesta käännetystä todistustaakasta. Olettama ei myöskään saisi tosiasiasa merkitä sitä, että sen kumoaminen olisi käytännössä mahdotonta silloin, kun oletttaman mukaiset kriteerit täyttyvät, mutta kyseessä on siitä huolimatta aidosti itsenäinen työnsuorittaja.

5.3. Työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan välisen rajanvedon tarkistaminen

5.3.1. Työoikeuden käsitteiden tarkoituksenmukainen tulkinta

Kuten tutkielman toisessa luvussa todettiin, on yhtenä työoikeudellisen sääntelyn keskeisimmistä periaatteista pidettävä työntekijän suojeluperiaatetta. Suojeluperiaate perustuu ajatukseen siitä, että työntekijä on monessa suhteessa työnantajaa heikommassa asemassa ja tarvitsee siksi tuekseen tätä suojelevaa lainsäädäntöä. Alustatyöntekijät, joiden asema tässä mielessä ei aina merkittävästi poikkea perinteisistä suojaa tarvitsevista työntekijöistä, voivat tutkielman luvussa 2.1.3 esitetyin perustein yhtä lailla olla työoikeudellisen suojan tarpeessa.

²⁰³ Ks. esim. Kairinen et al. 2006 s.305.

Miksi alustatyöntekijät eivät siis olisi työoikeudellisen suojelun piirissä? Ratkaisuksi alustatyöntekijöiden epäselvän työsuhdestatuksen selvittämiseksi ja riittävän työoikeudellisen suojelun ulottamisen sitä tarvitseville onkin oikeuskirjallisuudessa ehdotettu työsuhteen tunnusmerkkien laajennettua tai tarkoituksenmukaista tulkintaa (purposive interpretation). Tarkoituksenmukaisella tulkinnalla tarkoitetaan nimensä mukaisesti sitä, että työlainsäädäntöä, erityisesti sen soveltamisalaa määritteleviä työsuhteen ja työntekijän käsitteitä, tulisi tulkita ennen kaikkea työlainsäädännön tavoitteiden ja tarkoituksen valossa.²⁰⁴

Kansainvälisistä työoikeuden asiantuntijoista erityisesti Davidov on puhunut työntekijäkäsitteen tarkoituksenmukaisen tulkinnan puolesta. Davidov muun muassa toteaa, että useassa oikeusjärjestelmässä ympäri maailmaa tuomioistuimissa on korostettu työsuhteen määritelmän muodollista ja kirjaimellista tulkintaa, joka ei taas ole ottanut huomioon koko työsuhteen konseptin alkuperäistä tarkoitusta – heikommassa asemassa olevan työntekijän suojelua. Esimerkkinä hän mainitsee useissa valtioissa vallitsevan ”työnantajan johtoon ja valvontaan” liitännäisen työsuhteen kriteerin (control test), jonka soveltamisella ei oikeastaan ole yhteyttä työlainsäädännön tarkoituksen kanssa, vaan joka on saanut alkunsa työsuhteisiin liittyvästä isännänvastuun konseptista. Muodollinen, työnantajan ”kontrolliin” perustuva ja kirjaimellinen lain tulkinta on tyypillistä erityisesti common law -maissa, kuten Englannissa ja Yhdysvalloissa, muttei tavatonta muuallakaan – tosin viime aikoina työsuhteen käsitteen tarkoituksenmukaiselle tulkinnalle on annettu maailmalla uutta ja entistä painavampaa merkitystä.²⁰⁵

Työsuhteen käsitteen tarkoituksenmukaisella tulkinnalla pyritään erottelemaan työntekijät ja itsenäiset työnsuorittajat näiden työn suorittamiseen liittyviä haavoittuvaisuuksia tarkastelemalla ja ulottamaan työoikeudellinen suoja nimenomaan niille työntekijöiden ryhmille, jotka työoikeudellisen suojeluperiaatteen ja heikkomuusolehtaman perusteella ovat jollakin tavalla haavoittuvaisessa asemassa ja tarvitsevat työoikeudellista suojaa. Suojaa tarvitseviin ryhmiin kuuluisivat tällä perusteella varsin usein myös esimerkiksi riippuvaiset työnsuorittajat sekä työntekijän tavoin työskentelevät näennäisyrittäjät. Tarkoituksenmukaisen tulkinnan periaatteiden nojalla ei olisi perustelua sulkea tällaisia ryhmiä työoikeuden soveltamisalan ulkopuolelle pelkästään siitä syystä, että heidän työskentelynsä ei täyttäisi

²⁰⁴ Ks. esim. Davidov 2016 s. 118.

²⁰⁵ Davidov 2006 s. 147-149.

muodollista johto ja valvonta -tunnusmerkkiä ainakaan tiukasti lain sanamuotoa tulkitsemalla.²⁰⁶

Voisiko tarkoituksenmukaiseen tulkintaan perustuva lähestymistapa toimia Suomessa? Ongelmalliseksi tässä kohtaa saattaa muodostua se, että työsuhteen tunnusmerkit, mukaan lukien johto ja valvonta -tunnusmerkki, työsuhteen olemassa olon edellytyksenä on nimenomaisesti kirjattu työsopimuslain soveltamisalamääritelmään. Sitä ei siis sellaisenaan pysty suomalaisessa oikeuskäytännössä ainakaan täysin sivuuttamaan²⁰⁷, mutta on toki mahdollista laajentaa ja venyttää kyseisen tunnusmerkin tulkintaa kattamaan sisälleen erilaisia, niin välittömiä kuin välillisiäkin johdon ja valvonnan osoittavia tekijöitä. Näin mielestäni onkin jo tehty erityisesti silloin, kun työsuhteen olemassaoloa on tarkasteltu kokonaisharkinnan kautta. Lisäksi Suomessa on jo vakiintunut lähestymistapa, jonka mukaan johto ja valvonta -tunnusmerkin täytyminen ei edes edellytä konkreettista ohjeistusta tai työn valvontaa – työn luonteesta riippuen pelkästään työn muodollisten puitteiden ohjaaminen ja järjestäminen saattaa riittää osoittamaan työsuhteen olemassaolo osapuolten välillä.²⁰⁸ Mikäli siis osapuolten oikeussuhde edes jossain määrin sisältää työnantajan antamia ohjeistuksia työnteosta tai sen organisoinnista, ei mikään liene estävän tuomioistuimen tulkitsevan tunnusmerkistöä yhä enemmissä määrin työoikeudellisen suojeluperiaatteen mukaisesti, ottaen huomioon esimerkiksi näennäisesti itsenäisen työsuorittajan tosiasiallinen riippuvuus yhdestä toimeksiantajasta tai muulla tavoin osoitettavissa oleva heikompi ja haavoittuvaisempi asema työnantajaan nähden.

Tarkoituksenmukaisen tulkinnan puolesta puhuessa on kuitenkin vältettävä myös liiallisuuksiin menemistä ja huomioitava se, että liian laaja tulkinta työsuhteen määrittelyssä ei liene kansantaloudellisesti järkevää eikä myöskään enää välttämättä ole lainsäädännön alkuperäisen tarkoituksen mukaista. Mikäli kaikki toimeksiantosopimukset työsuhteen tunnusmerkkejä laajasti soveltaen voitaisiin luokitella työsopimuksiksi, voisi tällä olla negatiivisia vaikutuksia muun muassa vaihdantaan ja yleiseen markkinatilanteeseen. Aidosti itsenäiset työsuorittajat ja yrittäjät tulisi joka tapauksessa jättää työlainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle, perustuen nimenomaan jo tutkielman alkupuolella tarkasteltuun työoikeuden suojafunktioon ja erilaisten työsuorittajaryhmien erilaiseen suojan tarpeeseen.

²⁰⁶ Ks. Davidov 2002 s. 417.

²⁰⁷ Ks. esim. tuomioistuinlain (25.8.2016/673) 9:1, jonka mukaan laki sitoo tuomioistuimen tuomaria tämän toiminnassaan.

²⁰⁸ Ks. tarkemmin johto ja valvonta -tunnusmerkistä tutkielman luvussa 3.3.4.

5.3.2. Työsuhteen laajennettu määritelmä

Sen lisäksi että työsuhteen tunnusmerkkejä ja työoikeuden soveltamisalaa koskevia säännöksiä tulisi tulkita työoikeuden tarkoituksen mukaisesti, on syytä pohtia myös tarvetta laajentaa työsuhteen lakisääteistä määritelmää ottamaan paremmin huomioon uudenlaisten työnteon muotojen, kuten alustatyön, tuomat haasteet. Esimerkiksi Euroopan parlamentin julkaiseman tutkimuksen mukaan työsuhteen tunnusmerkistöä tulisi kehittää tunnistamaan monissa oikeusjärjestelmissä vallitsevan subordinaation (josta voidaan johtaa myös Suomen työoikeuden johto ja valvonta -tunnusmerkki) kriteerin lisäksi myös työntekijän haavoittuvaisuutta osoittavat tekijät, kuten taloudellinen riippuvaisuus, osana työsuhteen tunnusmerkkejä.²⁰⁹ Myös uudessa Antti Rinteen hallituksen hallitusohjelman neuvottelutuloksessa (3.6.2019) mainitaan yhtenä työelämän epävarmuuden vähentämisen keinona työsopimuslain mukaisen työsuhteen käsitteen täsmentäminen siten, että työsuhteen naamiointi muuksi kuin työsuhteen käsitteeksi estetään.²¹⁰ Laajempi työsuhteen käsitteen tulkinta, joka ei välttämättä edellyttäisi tiukkaa työnantajan johdon ja valvonnan alaisuutta vaan ottaisi huomioon myös muut riippuvaisuutta tai alisteisuutta osoittavat tekijät, palvelisi alustatyöntekijöiden lisäksi myös muita taloudellisesti riippuvaisia itsensä työllistäjiä tai näennäisyrittäjiä selkeyttäen tällaista työtä tekevien asemaa ja oikeuksia.²¹¹

Lainsäädännön selkeyttämistä esitetään toimenpidesuosituksena myös Valtioneuvoston kanslian vuonna 2016 tilaamassa alustataloutta koskevassa selvityksessä. Selvityksen toimenpidesuosituksena numero 1 esitetään yrittäjä- ja työntekijäroolien välisen sukkuloinnin mahdollistamista digitaloudessa. Tämä edellyttää suosituksen mukaan sitä, että alustatalouden työntekijä-yrittäjä-linjan välimaastossa liikkuville toimijoille turvataan oikeudellinen asema, sosiaali- ja työsuhte-edut, kuten työttömyysturva ja eläke, vakuutukset ja verotuksen tasa-arvoisuus perinteisiin työntekijöihin verrattuna.²¹² Tällaisen saavuttaminen edellyttänee tarkoituksenmukaisen tulkinnan lisäksi konkreettisia työlainsäädännön soveltamisalaa laajentavia sääntelytoimia, etenkin, kun alustatalouden työsuorittajien joukko on kaikkea muuta kuin homogeeninen.

²⁰⁹ Forde et al 2017 s. 100.

²¹⁰ Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 3.6.2019, s. 137.

²¹¹ Mattila 2019 s. 72.

²¹² Ailisto 2016 s. 36.

Äärimmilleen vietyinä oikeuskirjallisuudessa on ehdotettu jopa työntekijän (tai Suomen kohdalla työsuhteen) käsitteen korvaamista kokonaisuudessaan yhdellä ja samalla työtä suorittavan ryhmän luokalla (contracts for the performance of work), rinnastaen sekä työsuhteessa että itsenäisesti työtä tekevät henkilöt saman kattokäsitteen alle. Tämä kuitenkin merkitsisi sitä, että joko kaikkiin työnteosta tehtyihin sopimuksiin, niin aitoihin työsopimuksiin kuin itsenäisten työnsuorittajien toimeksiantosopimuksiin, sovellettaisiin normaaleja sopimusoikeudellisia periaatteita, tai vaihtoehtoisesti kaikki itsenäiset työnsuorittajat katsottaisiin asiakkaisiinsa nähden työntekijöiksi. Kumpikaan näistä vaihtoehdoista ei, ottaen huomioon koko työlainsäädännön tavoitteena olevan suojeluperiaatteen, ole käytännössä mahdollinen, saatiikka työlainsäädännön tarkoituksen mukainen – niin kauan kuin työntekijöiden ja itsenäisten työnsuorittajien välillä on erityisesti suojelun tarpeeseen perustuvia eroavaisuuksia, on nämä eroavaisuudet huomioitava myös lainsäädännössä ja oikeudellisessa ympäristössä.²¹³

“The concept of ”employee” is not a fact of life but for us as a society to decide”,²¹⁴ toteaa Davidov artikkelissaan ja osuvasti muistuttaa meitä siitä, että lainsäädäntö on yhteiskunnan tietoisien toiminnan tulos ja sosiaalisesti muodostettu konstruktio: absoluuttisesti oikeaa tai aukotonta työsuhteen määritelmää ei siis yksinkertaisesti ole olemassa. Kyse onkin tässä kohtaa siitä, mihin lainsäädännöllinen raja työntekijän käsitteen ja työlainsäädännön soveltamisalan suhteen tulee vetää ottaen huomioon työoikeudellisen suojeluperiaatteen ja työnteon monet muodot. Edelleen riskinä on se, että työlainsäädännön soveltamisala laajenee liikaa ulottaen työoikeudellista suojaa myös niille, jotka eivät aidosti sen piiriin kuuluisi. Lisäksi pelkkää alustatyötä koskevan tai muulla tapaa liian yksityiskohtaisen sääntelyn luominen voi muodostua sen tarkoituksen vastaiseksi tai jopa haitalliseksi, sillä mitä yksityiskohtaisempaa sääntely on, sitä helpompi yritysten on keksiä uusia, innovatiivisia väyliä kiertää sääntely.²¹⁵ Selvää kuitenkin on, että jollakin tapaa työoikeudellisen sääntelyn tulisi kehittyä vastaamaan muuttuvan työmarkkinaympäristön tarpeita – tämän vuoksi olisi mielestäni tarpeellista vähintäänkin selvittää sellaisten toimenpiteiden vaikutukset, joilla työsuhteen tunnusmerkistöä laajennettaisiin johto ja valvonta -kriteerin lisäksi ottamaan huomioon muut työntekijän riippuvaisuutta tai alisteisuutta osoittavia tekijöitä.

²¹³ Davidov 2006 s. 147.

²¹⁴ Davidov 2006 s. 144.

²¹⁵ Forde et al 2017 s.100-101.

5.3.3. Kolmas työntekijäryhmä palkansaaajien ja yrittäjien välille

Työsuhteen käsitteen tarkoituksenmukaisella tulkinnalla tai laajemmalla määrittelyllä olisi edellä kuvatulla tavalla mahdollista saattaa työoikeudellinen suoja ulottumaan myös sellaisiin (näennäisesti) itsenäisiin työnsuorittajiin, jotka kuitenkin ovat jollain tavalla riippuvaisia tai alisteisia työn teettäjiin nähden. Kahtiajako itsenäisiin työnsuorittajiin ja työntekijöihin aiheuttaa kuitenkin aina rajanvedollisia ongelmia erityisesti uudenlaisten työnteon muotojen kohdalla. Tämän vuoksi oikeuskirjallisuudessa on toisinaan ehdotettu ratkaisuksi myös niin sanotun ”välikategorian” luomista itsenäisten työnsuorittajien ja työntekijöiden välille, kattamaan erityisesti harmaalle alueelle jäävien riippuvaisten ja näennäisesti itsenäisten työnsuorittajien muodostaman työnsuorittajaryhmän. Välikategorioihin voidaan sisällyttää esimerkiksi sellaiset työnsuorittajat, jotka toisaalta tekevät työtä osin itsenäisten työnsuorittajien tavoin esimerkiksi valitsemalla itse työnteon ajan ja paikan, mutta jotka samanaikaisesti ovat työsuhteessa olevia työntekijöitä vastaavalla tavalla heikommassa asemassa työn teettäjää kohtaan. Tyypillisesti heikkomuus ilmenee nimenomaan riippuvuussuhteena, jolloin voidaan puhua (taloudellisesti) riippuvaisista työnsuorittajista.²¹⁶

Työntekijöiden ja itsenäisten työntekijöiden välille luodun kolmannen työnsuorittajakategorian kautta olisi mahdollista kohdistaa tiettyä työoikeudellista sääntelyä ja suojaa paremmin niille työnsuorittajaryhmille, jotka perinteisessä kahtiajaon mallissa jäisivät epävarmalle harmaalle alueelle koko työoikeuden soveltamisen kannalta. Kyse ei siis ole useinkaan koko työläinsäädännön kentän ulottamisesta myös välikategorian työnsuorittajille, vaan nimenomaan siitä, että työntekijöiden ja itsenäisten työntekijöiden väliin jäävälle joukolle riippuvaisia työnsuorittajia taataan lainsäätäjän määrittämät vähimmäisoikeudet. Esimerkiksi Kanadassa välikategorian työnsuorittajille on laissa säädetty vain oikeus kollektiiviseen neuvotteluun työnteon ehtoista. Teknisesti välikategorian luominen ja sellaisen käyttäminen lainsäädännössä voidaan saada aikaan esimerkiksi laajentamalla haluttujen säädösten soveltamisala koskemaan työntekijöiden lisäksi riippuvaisia työnsuorittajia. Davidovin mukaan tällaisen välikategoriamallin myötä olisi mahdollista edistää työoikeudellisten tavoitteiden saavuttamista sekä parantaa työoikeuden soveltamisalakysymysten ennakoitavuutta ja oikeusvarmuutta.²¹⁷

²¹⁶ Ks. esim. Forde et al. 2017 s. 85 ja Davidov 2016 s. 136.

²¹⁷ Davidov 2016 s. 137.

Välikategorian luominen ei kuitenkaan ole ongelmatonta, minkä vuoksi se on oikeuskirjallisuudessa saanut osakseen myös kritiikkiä. Ensimmäinen haaste lainsäätäjälle tulee jo välikategoriaan kuuluvan työnsuorittajaryhmän määrittelystä. Esimerkiksi De Stefano pitää tällaisen kategorian määrittelemistä äärimmäisen vaikeana erityisesti keikka- ja alustatalouden kontekstissa. De Stefanon mukaan kolmannen työntekijäkategorian luominen, ainakaan vain keikka- ja alustatyöntekijöiden suojelun tarpeisiin, olisi myös omiaan entisestään monimutkaistamaan jo kompleksisista työoikeuden kenttää ja heikentämään tosiasiallista suojaa myös aidosti työntekijäksi luokiteltavien työntekijöiden kohdalla.²¹⁸ Myös Perulli Euroopan komissiolle tekemässään tutkimusraportissaan toteaa, että erillisen, epäitsenäisen työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan välisen uuden työntekijäkategorian luomista tulisi välttää, sillä se toisi mukanaan vain uudenlaisia määrittelyllisiä sekä soveltamisalakysymyksiin liittyviä oikeudellisia ongelmia ja monimutkaistaisi oikeustilaa entisestään.²¹⁹

Myös Davidov tunnistaa välikategoriaan kuuluvan työntekijäryhmän määrittelyyn liittyvät haasteet, mutta ehdottaa, että välikategoria tulisi määritellä nimenomaan riippuvuutta osoittavien tekijöiden avulla. Ajatus perustuu hänen teoriaansa siitä, että työoikeudellisen suojan yksi perustavanlaatuisista oikeuttamisperusteista liittyy nimenomaan työntekijän taloudelliseen sekä psyykkissosiaaliseen riippuvuuteen yhdestä työnantajasta. Haastavaa on tässäkin ajatusmaailmassa määrittää se raja, milloin työnsuorittaja katsotaan riippuvaiseksi – toisaalta tuomioistuimille tulisi jättää liikkumavaraa katsoa tilannetta tapauskohtaisesti, mutta toisaalta oikeusvarmuuden ylläpitämiseksi voisi olla syytä asettaa joitakin oletusarvoja (esimerkiksi 75 % tuloista tulee olla peräisin samalta toimeksiantajalta), joiden perusteella riippuvaisuutta tulisi arvioida. Yhteenvedona Davidov ehdottaa kolmea piirrettä, joiden perusteella välikategoriaan kuuluva riippuvainen työnsuorittaja voitaisiin identifioida. Ensinnäkin, tällä ei ole mahdollisuutta hajauttaa työntekoon liittyvä riskejä vaan on käytännössä taloudellisesti riippuvainen yhdestä toimeksiantajasta. Toiseksi tämä on jossain määrin myös sosiaalisesti ja psyykkisesti riippuvainen yhdestä toimeksiantajasta. Kolmanneksi ja viimeiseksi tällaiselta työnsuorittajalta ei tulisi vaatia tunnusmerkinomaisesti työntekijälle ominaista alisteisuutta tai subordinaatiota²²⁰ – muutenhan kyse olisi oikeastaan jo varsinaisesta työsuhteesta olevasta työntekijästä.

²¹⁸ De Stefano 2016 s. 494-499.

²¹⁹ Perulli 2002 s.11.

²²⁰ Davidov 2016 s. 138. Ks. myös tutkielman jakso 2.1.2 työoikeuden suojeluperiaatteen oikeuttamisperusteista.

Aiemmin mainitun Kanadan lisäksi myös joissakin Euroopan maissa on omaksuttu tämänkaltainen kolmas työnsuorittajaryhmä palkansaajan ja itsenäisen työnsuorittajan välille: Esimerkiksi Saksassa taloudellisesti riippuvaisille itsenäisille työnsuorittajille on laissa taattu tietty työoikeudellisen suojan taso, kuten oikeus vuosilomaan, syrjimättömään kohteluun työpaikalla sekä kollektiiviseen neuvotteluun. Italiassa työoikeus puolestaan tunnistaa työn, jota tehdään freelancer- tai projektiluontoisena työnantajan ohjeistuksen alaisena, ja takaa tällaiselle työlle saman korvauksen kuin suhteessa samankaltaisesta työstä maksettaisiin kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen nojalla työsuhteessa olevalle työntekijälle. Espanjassa otettiin vuonna 2007 käyttöön uusi taloudellisesti riippuvaisten itsenäisten työnsuorittajien kategoria. Tähän ryhmään kuuluvilla työnsuorittajilla on tietyissä asioissa työntekijöitä vastaavat oikeuden muun muassa vuosilomaan, perhevapaisiin sekä ammatilliseen järjestäytymiseen. Espanjassa taloudellisesti riippuvaiseksi itsenäiseksi työnsuorittajaksi voidaan luokitella sellaiset työnsuorittajat, jotka säännöllisesti työskentelevät yhdelle toimeksiantajalle ja joiden tuloista vähintään 75 % tulee samalta toimeksiantajalta.²²¹

Myös länsinaapurissamme Ruotsissa on käytössä eräänlainen palkansaajan ja yrittäjän välillä oleva riippuvaisen työnsuorittajan käsite (*jämställda/beroende uppdragstagare*). Tähän ryhmään kuuluville taataan Ruotsin yhteistoimintalaissa yhtäläiset kollektiiviset oikeudet perinteisten työntekijöiden kanssa – riippuvaisilla työnsuorittajilla on siis yhtä lailla oikeus järjestäytyä, kollektiivisesti neuvotella työnteon ehdoista sekä työtaisteluoikeus.²²² Ruotsissa tosin on argumentoitu, että kolmannen työnsuorittajakategorian käytännön merkitys on melko pieni johtuen Ruotsin varsin laaja-alaisesta työntekijän käsitteen tulkinnasta: sen sijaan, että tuomioistuimissa korostettaisiin johdon ja valvonnan alaisuutta tai työntekijän subordinaation määrää, on työsuhteen olemassaoloa pyritty tarkastelemaan usean eri tekijän kautta ottaen huomioon myös oikeussuhteen sosiaaliset ulottuvuudet. Onkin mahdollista, että tuomioistuinten omaksuman laajan työntekijäkäsitteen johdosta moni periaatteessa riippuvaiseksi työnsuorittajaksi luokiteltavissa oleva henkilö nauttiikin Ruotsissa koko työoikeudellisen suojan kentästä työntekijänä, eikä riippuvaisena työnsuorittajana.²²³

²²¹ ILO 2013 s. 23-24.

²²² Ruotsin yhteistoimintalain (*Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*) soveltamisalamääritelmässä (1.2§) todetaan, että lain tarkoittamana työntekijänä pidetään myös sellaista riippuvaista työnsuorittajaa, joka ei ole työsuhteessa mutta jonka tosiasialliset työn tekemisen olosuhteet muistuttavat työsuhteen alaista työtä: ”*Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.*”

²²³ Rönmmar 2004 s. 160-161, 163.

Suomessa asiaa on arvioinut Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmä, joka antoi loppuraporttinsa tammikuussa 2015.²²⁴ Työryhmän loppuraportissa esittämä kanta tuolloin oli, pohdittuaan muun muassa yksityisyrittäjien, ammatinharjoittajien ja freelancereiden asemaa palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa, ettei työsuhteen ja yrittäjyyden välille ole tarkoituksenmukaista eikä järkevää luoda kolmatta ryhmää.²²⁵

Kolmannen työnsuorittajakategorian omaksuminen suomalaisessa työoikeudessa olisi varsin suuri muutos perussuhdeteorian vahvasti muokkaamaan ajatukseen työsuhteesta työoikeudellisena perussuhteena, jonka perusteella koko työlainsäädännön soveltamisala lähtökohtaisesti määräytyy. Toki myös perussuhdeteorian mukaan työoikeudellisten säännösten soveltamisalaa voidaan kussakin säädöksessä tarpeen mukaan laajentaa tai supistaa: esimerkiksi työaikalain 2 §:ssä on soveltamisalaa supistava säännös eikä työaikalakia sen vuoksi sovelleta automaattisesti kaikkiin työsopimuslain mukaisiin työsuhteisiin.²²⁶ Ei siis liene mahdotonta ajatella, että joitakin työoikeudellisia säännöksiä voisi ulottaa soveltumaan myös riippuvaisille työnsuorittajille tai näennäisyrittäjille, joiden työnteon todelliset olosuhteet ulospäin muistuttavat varsin paljon työsuhteista työtä, mutta jotka paperilla ovat itsenäisiä työnsuorittajia. Tähän ryhmään kuuluisivat mitä todennäköisimmin myös suuri osa alustatyöntekijöistä. Se, mitä suojaa lopulta tällaisille ryhmille tulisi ulottaa riippuu muun muassa siitä, millaiseksi kolmas työnsuorittajakategoria lopulta määriteltäisiin ja mitä sääntelyä tälle ryhmälle olisi tarkoituksenmukaista ulottaa. Tämä jäänee kuitenkin vielä tulevien selvitysten varaan.

5.4. Alustatyöntekijöiden kollektiiviset oikeudet

5.4.1. Kollektiiviset oikeudet perusoikeutena

Kollektiivisen työoikeuden perusta, oikeus järjestäytyä etujen valvomiseksi, on turvattu monessa kansainvälisessä sopimuksessa sekä kansallisessa lainsäädännössä. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta koskevia avainsopimuksia ovat sopimus numero 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen

²²⁴ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015.

²²⁵ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015, s. 22.

²²⁶ Ks. esim. Kairinen et al. 2006 s. 36.

järjestäytymisoikeuden suojelua, sekä sopimus numero 98 järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta. Suomi on hyväksynyt ja ratifioinut molemmat näistä sopimuksista sekä lisäksi monia muita ammatillista järjestäytymistä suoraan tai välillisesti koskevia sopimuksia.²²⁷

Suomessa yhdistymisvapaus ja järjestäytymisoikeus on turvattu perustuslain tasoisena perusoikeutena. Perustuslain 13 §:n 2 momentissa todetaan, että jokaisella on yhdistymisvapaus. Perustuslain yhdistymisvapautta koskevan yleissäännön mukaan yhdistymisvapautteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Myös ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi on turvattu perustuslaissa. Perustuslain yhdistymisvapautta koskevassa säännöksessä on kuitenkin mukana ns. sääntelyvaraus: PL 13.3 §:ssä säädetään, että tarkempia säännöksiä kokoontumis- ja yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan lailla. Perusoikeuden täsmällinen sisältö määräytyy perustuslakivaliokunnan mukaan vasta perusoikeussäännöksen ja tavallisen lain muodostaman kokonaisuuden kautta.²²⁸

Yhdistymisvapaus ja järjestäytymisoikeus on siis perustuslaissa turvattu perusoikeus, jonka käyttämisestä voidaan antaa tarkempia säännöksiä tavallisella lailla. Suomessa on joukko tavallisen lain tasoista lainsäädäntöä, jolla säädellään kollektiivisen työoikeuden, yhdistymisvapauden ja järjestäytymisoikeuden konkreettista käyttämistä työelämässä. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssä nimenomaan vahvistetaan jo perustuslaissa mainittu yhdistymisvapaus ja todetaan, että sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. TSL 13:1 sisältää myös ns. negatiivisen yhdistymisvapauden: osapuolilla on halutessaan myös oikeus olla kuulumatta edellä mainittuun yhdistykseen. TSL 13:1 mukainen yhdistymisvapaus on pakottavaa lainsäädäntöä, eikä siitä voi poiketa sopimuksella. Työsopimuslain soveltamisalamääritelmän mukaisesti TSL 13:1 mukainen yhdistymisvapaus koskee vain työsuhteessa olevia työntekijöitä, eikä sitä siksi sovelleta esimerkiksi itsenäisiin ammatinharjoittajiin.

Muita keskeisiä kollektiivista työoikeutta sääteleviä tavallisia lakeja ovat muun muassa työehtosopimuslaki, työriitojen sovittelulaki, työtuomioistuineläkelaki, laki yhteistoiminnasta

²²⁷ Kairinen 2009 s. 471-472.

²²⁸ PeVM 25/1994 vp. s. 5-6. Perustuslakivaliokunta on todennut, että ääntelyvarauksia ja lakiviittauksia on käytetty perustuslaissa muun muassa silloin, kun perusoikeutta on perustuslaissa mahdotonta kirjoittaa ehdottomaan ja riittävän kattavaan muotoon.

yrityksissä, henkilöstörahasolaki ja laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa. Näiden kaikkien taustalla, enemmän tai vähemmän, vaikuttaa juuri perustuslain sekä työsopimuslain oikeuttama yhdistymisvapaus sekä oikeus järjestäytyä ammatillisesti. Laeilla tarkennetaan ja täsmennetään yhdistymisvapauden ja järjestäytymisoikeuden konkreettisista käyttömahdollisuuksista, kuten oikeudesta sopia kollektiivisesti työnteon ehdoista (TEhtoL 1§) sekä työrauhavelvollisuudesta (TEhtoL 8 §).

Työnantajien ja työntekijöiden kollektiivisten järjestöjen eli työmarkkinajärjestöjen tasavertaisuuden oletta on olennainen osa kollektiivisen työoikeuden pariteetti-ideologista kokonaisuutta. Kun kollektiivisten osapuolten välillä katsotaan vallitsevan riittävä voimatasapaino, syntyy tarpeellisessa määrin oikeudenmukaisia työehtoja.²²⁹ Kollektiivinen sopiminen työntekijän eduista, palkoista sekä muista työnteon ehdoista johtaa usein yhdenvertaisempaan kohteluun kuin samoista asioista sopiminen yksilötasolla kunkin työntekijän kanssa erikseen. Työehtosopimusmekanismi toimiikin siis erityisesti sellaisten työntekijöiden eduksi, jotka yksilöinä eivät olisi kyllin vahvoja pitämään puoliaan sopimusneuvotteluissa työnantajan kanssa.²³⁰ Edellä kuvatulla tavalla kollektiivista sopimisoikeutta voidaan pitää keskeisenä instrumenttina työntekijöiden mahdollisuudessa puolustaa omia oikeuksiaan sekä suojella intressejään työmarkkinoilla.²³¹

Kollektiivisen sopimisoikeuden ytimessä ovat työehtosopimukset, joista säädetään tarkemmin työehtosopimuslaissa. Työehtosopimuslaissa määritellään työehtosopimus sopimukseksi, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajayhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa työsopimuksissa tai työsuhteissa noudatettavista ehdoista (TEhtoL 1§). Työsopimuslaissa ei ole erillistä soveltamisalamääritelmää, mutta laissa puhutaan työsoimuksesta, työsuhteesta, työnantajasta, työntekijästä ja näiden muodostamista yhdistyksistä. Perussuhdeteorian mukaisella tulkinnalla työlaainsäädännön yhtenäisestä soveltamisalasta kyse on nimenomaan työsoimuslain mukaisen työsuhteen osapuolista ja näiden yhdistymisvapauden puitteissa muodostetuista rekisteröidyistä yhdistyksistä. Vaikka sinänsä perustuslain mukainen yhdistymisvapaus ja järjestäytymisoikeus koskeekin kaikkia työsuhdestatuksesta riippumatta, varsinainen kollektiivinen työoikeus ja esimerkiksi työehtosopimusjärjestelmä soveltuu sellaisenaan vain työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Ennen kuin kuitenkaan voidaan tehdä ehdotusta esimerkiksi työehtosopimuslain

²²⁹ Kairinen et al 2006 s. 44.

²³⁰ Kairinen et al 2006 s. 52.

²³¹ Todoli-Signes 2017 s. 265.

soveltamisalamääritelmien muuttamisesta koskemaan yksinkertaisesti myös itsenäisiä työnsuorittajia ja alustatyöntekijöitä, on otettava huomioon kilpailuoikeudelliset säännökset ja erityisesti kilpailuoikeudelle keskeinen kartellikielto.

5.4.2. Kilpailuoikeuden soveltamisala

Ongelmana itsensä työllistäjien tai tämän tutkielman kontekstissa itsenäisiksi työnsuorittajiksi luokiteltavien alustatyöntekijöiden kollektiivisten oikeuksien ja erityisesti kollektiivisen sopimisoikeuden toteutumisella kohdalla on usein se, että sekä kansainvälisten että kansallisten kilpailuoikeussäännösten mukaan tulkittuna itsenäisten ammatinharjoittajien välisten yhteenliittymien tekemät sopimukset esimerkiksi palvelujen hinnoista katsotaan usein kielletyksi kilpailunrajoitukseksi. Lähtökohtana Suomessa voidaan pitää kilpailulain (12.8.2011/948) säännöksiä: kilpailulain 5 §:n mukaan ”[S]ellaiset elinkeinonharjoittajien väliset sopimukset, elinkeinonharjoittajien yhteenliittymien päätökset sekä elinkeinonharjoittajien yhdenmukaistetut menettelytavat, joiden tarkoituksena on merkittävästi estää, rajoittaa tai vääristää kilpailua tai joista seuraa, että kilpailu merkittävästi estyy, rajoittuu tai vääristyy, ovat kiellettyjä.” Kansallisen kilpailuoikeuden säännökset ovat Suomessa pitkälti harmonisoitu EU-kilpailuoikeuden kanssa, joten kilpailulain 5 § on aineelliselta sisällöltään SEUT 101 artiklan 1 kohdan kilpailua rajoittavien sopimuksen kieltoa vastaava ja EU-oikeutta voidaan käytännössä käyttää tulkintaohjeena myös puhtaasti kansallisen oikeuden soveltamistilanteissa.²³²

Kilpailulain soveltamisalaan kuuluvat lähtökohtaisesti kaikki elinkeinonharjoittajat. Elinkeinonharjoittajan käsite on määritelty tarkemmin kilpailulain 4 §:ssä. Vuonna 2011 toteutetussa kilpailulain kokonaisuudistuksessa kilpailulain 4.1 §:n mukainen elinkeinonharjoittajan määritelmä muutettiin vastaamaan sisällöllisesti EU-kilpailuoikeuden ”yrityksen” määritelmää.²³³ Kilpailulain 4.1 §:n mukaan elinkeinonharjoittajalla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai yhtä tai useampaa yksityistä tai julkista oikeushenkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa. Toiminnan juridisella muodolla ei ole merkitystä: tavallisesti yritystoimintaa harjoitetaan yhtiömuodossa tai toiminimellä, mutta yrityksenä voidaan pitää myös luonnollista henkilöä, kuten yksityistä ammatinharjoittajaa.²³⁴ Tämän määritelmän mukaan myös itsenäiset työnsuorittajat, alustatyöntekijät mukaan lukien, ovat puhtaasti

²³² Kuoppamäki 2018 s. 54-55.

²³³ Kuoppamäki 2018 s. 58.

²³⁴ Kuoppamäki 2018 s. 59.

kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta katsottuna elinkeinonharjoittajia, eivätkä rikkomatta kilpailulakia lähtökohtaisesti voi kollektiivisesti neuvotella työn hinnasta tai muista työn teon ehdoista, joilla saattaa olla haitallisia vaikutuksia kilpailulle.

Poikkeuksena kilpailulain soveltamisalan ulkopuolelle on jätetty työmarkkinoita koskevat sopimukset ja järjestelyt sekä tietyt maataloustuottajien, tuottajien yhteenliittymien, toimialakohtaisten yhteenliittymien ja tällaisten yhteenliittymien muodostamien yhteenliittymien järjestelyt, jos ne täyttävät SEUT:n mukaiset sisällölliset edellytykset (KilpailuL 2§). Kansallinen kilpailulaki seuraa pitkälti EU:n kilpailuoikeudellista linjaa – myös EU-kilpailuoikeudessa tunnetaan ns. kollektiivisten sopimusten poikkeus. EU:n tuomioistuin on ratkaisukäytännössään todennut, että työmarkkinajärjestöjen välisillä kollektiivisilla sopimuksilla on luonnostaan kilpailua rajoittavia vaikutuksia. Mikäli kuitenkin SEUT 101 artiklan mukaista kartellikieltoa sovellettaisiin tällaisiin työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin, voisi sen seurauksena vaarantua juuri ne sosiaaliset päämäärät (kuten paremmat työolot ja -ehdot), joihin näillä kollektiivisilla sopimuksilla pyritään. Poikkeussäännön mukaan työehtosopimukseen eli kollektiivisiin työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin sopimuksiin ei siis sovelleta SEUT 101 artiklan kartellikieltoa silloin, kun työehtosopimuksilla pyritään löytämään keinoja työllisyyden ja työehtojen parantamiseksi.²³⁵

Kollektiivisia sopimuksia koskevaa poikkeusta SEUT 101 artiklan soveltamisalaan ei lähtökohtaisesti sovelleta itsenäisiin ammatinharjoittajiin. SEUT 101 artiklan kartellikieltoa voidaan siis soveltaa itsenäisten ammatinharjoittajien etujärjestöjen solmimiin sopimuksiin, vaikka niillä olisi poikkeussääntöä vastaava tarkoitus edistää työllisyyttä ja työnteon olojen parantamista.²³⁶ Vaikka kansallinen lainsäädäntö tietyissä maissa voi mahdollistaa tiettyjen itsenäisten työnsuorittajien ryhmien kollektiivisen sopimisen, on EU-kilpailuoikeudella vaikutusta myös tällaisten kansallisten lakien puitteissa tehtyjen sopimusten laillisuuden arvioinnissa. EU-tuomioistuin antoi merkittävän itsenäisten työnsuorittajien kollektiivista sopimista koskevan ratkaisun asiassa C-413/13 FNV Kiem, jossa oli kyse työehtosopimuksen soveltamisesta paitsi työntekijöihin, myös sellaisiin itsenäisiin työnsuorittajiin, jotka tekivät toimeksiantosopimuksen nojalla vastaavaa työtä kuin työsuhteessa olevat työntekijät.

²³⁵ Asia C-67/96 Albany, kohdat 59–60.

²³⁶ Asia C-180-184/98 Pavlov, kohdat 67–70 ja 86.

Itsenäisillä palvelujen tarjoajilla oli oikeus liittyä Alankomaissa mihin tahansa ammattiyhdistykseen, työnantajajärjestöön tai alakohtaiseen järjestöön. Työehtosopimuslain mukaan työnantajaliitot ja työntekijöiden järjestöt voivat näin ollen tehdä työehtosopimuksen paitsi työntekijöiden nimissä ja lukuun, myös näiden järjestöjen jäsenenä olevien itsenäisten palvelujen tarjoajien nimissä ja lukuun. Asiassa C-413/13 FNV Kiem oli kyse työehtosopimuksesta, jossa oli minimipalkkasäännöksiä paitsi työsuhteisille orkesterin jäsenten sijaisille, myös sellaisille sijaisille, jotka toimivat toimeksiantosopimuksen perusteella itsenäisinä työsuorittajina. Alankomaiden kilpailuviranomaisen mukaan tällainen työehtosopimuksen määräys, joka koskee itsenäisille palvelujen tarjoajille maksettavia vähimmäiskorvauksia, kuuluu SEUT 101 artiklan soveltamisalaan, kun taas ammattiliitto FNV Kunsten Informatie en Median (FNV Kiem) mukaan kyseinen työehtosopimus ei ollut Alankomaiden eikä unionin kilpailuoikeuden vastainen. Haagin muutoksenhakuviranomainen Gerechtshof te 's-Gravenhageen esitti unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen siitä, ”onko unionin oikeuden kilpailusääntöjä tulkittava siten, että työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välillä tehdyn työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan itsenäisille ammatinharjoittajille, jotka toimeksiantosopimuksen perusteella tekevät työnantajan hyväksi samaa työtä kuin työntekijät, joihin sovelletaan työehtosopimusta, on maksettava tietty vähimmäiskorvaus, jää SEUT 101 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle, koska kyseinen määräys sisältyy työehtosopimukseen?”²³⁷

EUT toteaa ratkaisunsa perusteluissa, että siltä osin kuin työehtosopimuksen määräyksen on tehnyt työntekijäjärjestö itsenäisten palvelujen tarjoajien nimissä ja lukuun, se ei ole työmarkkinaosapuolten välisen neuvottelun tulos eikä sitä voida luonteensa vuoksi jättää SEUT 101 artiklan 1 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle. EUT kuitenkin jatkaa, että tämä lähtökohta ei kuitenkaan voi estää sitä, että tällainen työehtosopimuksen määräys voidaan katsoa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tulokseksi siinä tapauksessa, että mainitut palvelujen tarjoajat, joiden nimissä ja lukuun ammattijärjestö on neuvotellut, ovat todellisuudessa ”näennäisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia” eli palvelujen tarjoajia, jotka ovat työntekijöihin rinnastettavassa tilanteessa. EUT myös viittaa aiempaan oikeuskäytäntönsä (Allonby, C-256/01) ja vahvistaa jo aiemmin ilmaistun kantansa siitä, että kansallisen oikeuden mukaisesti määritelty ”itsenäinen palvelujen tarjoaja” on katsottava unionin oikeudessa tarkoitetuksi ”työntekijäksi”, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä ja peittää todellisen työsuhteen. Näin ollen sellaisten itsenäisten palvelun tarjoajien, jotka ovat ”näennäisiä

²³⁷ Asia C-413/13 FNV Kiem, ratkaisun kohdat 6, 10, 14 ja 16.

itsenäisiä ammatinharjoittajia”, vähimmäiskorvauksista määräävä työehtosopimuksen määräys ei kuulu työehtojen ja -olojen parantamista edistävän luonteensa ja tavoitteensa vuoksi SEUT 101 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan. Se, milloin palvelujen tarjoajat ovat tällaisia ”näennäisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia” eli työntekijöihin rinnastettavia itsenäisiä työnsuorittajia, jää kansallisen tuomioistuimen tarkastettavaksi.²³⁸

EU:n tuomioistuimen ratkaisukäytäntö siis mahdollistaa kollektiivisen sopimisen ”näennäisten itsenäisten ammatinharjoittajien” kohdalla, mikä herättää kysymyksen alustatyöntekijöiden luokittelusta tuomioistuimen tarkoittamiksi näennäisesti itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi. Kyse on lopulta siitä, missä määrin EU-oikeuden ja kansallisen oikeuden mukaiset työntekijäkäsitteet eroavat toisistaan – vaikka kansallisen lainsäädännön mukaisesti kyse olisi itsenäisestä työnsuorittajasta, voi sama oikeussuhde olla EU-oikeudessa luokiteltavissa työsuhteeksi, jolloin EU-kilpailuoikeutta ei lähtökohtaisesti sovelleta ja kollektiivinen sopimusoikeus jää kansallisen kilpailuoikeuden säännösten varaan. Menemättä tässä kohtaa syvemmälle EU-oikeuden työsuhteen käsitteen määrittelyyn, todettakoon, että tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-413/13 FNV Kiem voidaan nähdä sosiaalipoliittisena ja työoikeudellisena edistysaskeleena näennäisyrittäjyyden ja riippuvaisten itsensä työllistäjien aseman parantamisessa sen sijaan, että yhteisön kilpailuoikeutta tulkittaisiin muodollisen tiukasti ottamatta huomioon työmarkkinoilla tapahtuvia muutoksia. Itsenäiset ammatinharjoittajat, sikäli kun näitä ei voida luokitella ”näennäisesti itsenäisiksi”, jäävät kuitenkin edelleen (EU-) kilpailuoikeuden soveltamisalaan eikä kollektiivinen sopiminen itsenäisten ammatinharjoittajien yhteenliittymien osalta ole tällöin mahdollista.

5.4.1. Kollektiiviset oikeudet alustatyöntekijöille

Alustatalouden ruokalähetit ovat monessa suhteessa alustaa heikommassa asemassa eikä yksittäisellä ruokalähetillä juuri ole mahdollisuutta käytännössä neuvotella työnteon ehdoista tai työstä maksettavasta korvauksesta alustan kanssa.²³⁹ Yhtenä alustatyöntekijöiden asemaa työmarkkinoilla parantavana toimenpiteenä onkin ehdotettu itsenäisten työnsuorittajien kollektiivisen järjestäytymisoikeuden turvaaminen sekä erityisesti siihen liittyvien neuvottelusopimus- ja työtaisteluoikeuden ulottaminen myös alustatyöntekijöille esimerkiksi kilpailulainsäädännön soveltamisalasäännöksiä muokkaamalla.²⁴⁰

²³⁸ Asia C-413/13 FNV Kiem, ratkaisun kohdat 30, 31, 35 ja 42.

²³⁹ Ks. tarkemmin tutkielman luku 2.1.3.

²⁴⁰ Esim. Forde et al 2017 s. 103.

Perustuslain sekä muiden kollektiivisia oikeuksia säätelevien tavallisten lakien muodostaman sääntelykokonaisuuden puitteissa voitaneen jo todeta, että perustuslain mukainen järjestäytymisoikeus ja (ammattillinen) yhdistymisvapaus kuuluu työoikeuden piirissä kaikille työnsuorittajille työsuhdestatuksesta riippumatta. Joihinkin ammattiliittoihin voivat liittyä palkansaajien lisäksi myös itsenäiset työnsuorittajat²⁴¹, minkä lisäksi itsenäiset työnsuorittajat voivat itse järjestäytyä omien etujensa ajamista varten.²⁴² Myös alustatyöntekijöillä on perustuslain turvaama oikeus järjestäytyä ja yhdistää voimansa – hyvänä esimerkkinä alustatyöntekijöiden kollektiivisesta yhdistymisestä Suomessa on Foodoran ja Woltin ruokalähettien Justice4couriers-kampanja, joka kampanjoi ruokalähettien parempien työolojen puolesta.²⁴³

Lienee selvää, että kollektiivisesti ruokalähetit ovat saaneet runsaasti enemmän näkyvyyttä ja pystyneet yhdessä muun muassa kiinnittämään median ja kuluttajien huomiota alustatyön epäkohtiin. Tähänastinen kollektiivinen järjestäytyminen on kuitenkin vielä kaukana siitä, että liikkeellä olisi oikeus neuvotella tasavertaisesti alustayritysten kanssa esimerkiksi työehdoista, palkoista tai muista työhön liittyvistä asioista ja että alustatyöntekijöillä olisi lain suojaama oikeus osallistua laillisiin työtaistelutoimenpiteisiin Suomessa. Se, mitä tällaisen itsenäisten työnsuorittajien muodostaman yhdistyksen tai järjestäytymisen puitteissa voi käytännössä tehdä, muodostaakin oman kysymyksensä. Työsuhteessa olevien työntekijöiden muodostamien yhdistysten on muun muassa mahdollista kollektiivisesti sopia työnteon ehdoista työehtosopimusjärjestelmän kautta sekä osallistua laillisiin työtaistelutoimenpiteisiin ilman pelkoa siitä, että sillä on vaikutusta työntekijän työsuhteeseen.²⁴⁴ Itsenäisten työnsuorittajien, mukaan lukien alustatyöntekijöiden, muodostamien yhdistyksen kohdalla mahdollisuudet esimerkiksi kollektiiviseen sopimiseen ovat paljon rajallisemmat paitsi kollektiivisen työläinsäädännön perussuhdeteoreettisen soveltamisalan, myös kilpailuoikeudellisen sääntelyn johdosta.

²⁴¹ Näin esim. Toimihenkilöliitto ERTO ry, johon voi liittyä jäseneksi myös itsensätyöllistäjät. Itsensätyöllistäjät saavat työriitojen käsittelyä lukuun ottamatta samat edut kuin liiton palkansaajajäsenet. Ks. <https://www.erto.fi/liity-jaseneksi/itsensae-tyoellistaetae>

²⁴² Tällainen puolestaan on esimerkiksi Suomen freelance-journalistit ry (SFJ), johon kuuluu pääasiassa yrittäjinä toimivia freelance-toimittajia, mutta myös jonkin verran freelancereina osuuskuntien kautta työskenteleviä vapaita toimittajia, jotka kuitenkin ovat työsuhteisia.

²⁴³ <https://www.justice4couriers.fi/>

²⁴⁴ Ks. esim. Kairinen 2009 s. 145 ja 334.

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman jakamistaloustyöryhmän antaman loppuraportin jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisista ratkaisutavoista mukaan kilpailuoikeus asettaa varsin tiukat raamit itsensätyöllistäjien kollektiiviselle sopimiselle. Työryhmän mukaan varsinkin EU-oikeudessa yrityksiksi määriteltävien itsensätyöllistäjien kollektiivisen sopimisen mahdollistaminen edellyttäisi lähtökohtaisesti EU-tason lainsäädännön muutoksia, sillä kansalliset lainsäädäntöratkaisut voivat lopulta osoittautua EU-oikeuden vastaiseksi. Työryhmä pitää tärkeänä huomioida kansallista kilpailulakia muutettaessa myös EU-kilpailulainsäädäntö – konkreettisissa lainsoveltamistapauksissa sovellettavaksi voi tulla joko kansallinen tai EU-kilpailulainsäädäntö, ja toisinaan ne voivat soveltua myös rinnakkain. Kansallinenkaan kilpailulainsäädäntö ei voi olla ristiriidassa keskeisten EU-kilpailuoikeuden keskeisten periaatteiden kanssa.²⁴⁵

Joissakin Euroopan maissa on kuitenkin jo olemassa lainsäädäntöä, joka mahdollistaa itsenäisille työnsuorittajille mahdollisuuden ammatilliseen järjestäytymiseen ja sen puitteissa tapahtuvaan kollektiiviseen neuvotteluun ja toimintaan. Esimerkiksi Ranskassa itsenäiset työnsuorittajat, alustatyöntekijät mukaan lukien, saavat liittyä mihin tahansa ammattiliittoon ja alustatyöntekijöille on laissa nimenomaisesti myönnetty työtaisteluoikeus, oikeus liittyä olemassa olevaan tai perustettavaan ammattiliittoon sekä puolustaa kollektiivisia oikeuksiaan. Monissa maissa ammattiliitot myös tukevat alustatyöntekijöiden oikeusprosesseja, lisäävät tietoisuutta alustatyöstä, tiedottavat alustatyöntekijöitä heidän oikeuksistaan sekä pyrkineet muilla tavoin parantamaan myös alustatyöntekijöiden oikeuksia työmarkkinoilla.²⁴⁶ Monessa maassa itsenäiset työnsuorittajat ja alustatyöntekijät saavat liittyä ammattiliittoihin tai perustaa omia yhdistyksiä, mutta kollektiivisten sopimusten neuvottelua saattaa kuitenkin rajoittaa EU-kilpailuoikeuden lisäksi kansallisen kilpailuoikeuden säädökset. European Trade Union Confederationin (ETUC) julkaiseman selvityksen mukaan 12:ssa Euroopan valtiossa ammattiyhdistyksillä on (rajoitettu) oikeus neuvotella kollektiivisia sopimuksia tai vastaavia sopimuksia myös itsenäisten työnsuorittajien puolesta. Sopimisoikeudelle on tällöinkin usein asetettu tietyt rajat liittyen sopimuksen kohteena oleviin asioihin tai siihen itsensä työllistävien joukkoon, jota sopimisoikeus koskee.²⁴⁷

Lainsäädäntöteknisesti itsenäisten työnsuorittajien oikeutta kollektiiviseen sopimiseen on mahdollistettu kahdella erilaisella tavalla: kollektiivinen sopiminen on saatettu sallia tietyillä

²⁴⁵ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 31/2019 s. 37.

²⁴⁶ Eurofound 2018b s. 53-54.

²⁴⁷ Fulton 2018 s. 43.

toimialoilla tai ammattikunnissa tai vaihtoehtoisesti kollektiivisen sopimisen oikeus on voitu sitoa itsenäisen työntekijän taloudellisen riippuvuuden asteeseen. Itävallassa, Ranskassa, Irlannissa ja Serbiassa itsenäisten työnsuorittajien kollektiivinen sopimusoikeus on sallittu tietyillä toimialoilla ja ammattikunnissa. Tyypillisesti ammattikunnat, joilla on oikeus kollektiiviseen sopimiseen ilman työsuhdestatusta, toimivat median tai kulttuurin aloilla: freelance-toimittajat, (esittävät) taiteilijat, ääninäyttelijät ja muusikot ovat näissä maissa tyypillisesti oikeutettuja neuvottelemaan ja sopimaan työnteon ehdoista kollektiivisesti kansallisen kilpailulainsäädännön sitä estämättä. Belgiassa, Tanskassa, Ranskassa, Saksassa, Irlannissa, Italiassa, Alankomaissa, Espanjassa, Ruotsissa ja Yhdistyneissä Kuningaskunnissa puolestaan kollektiivinen sopiminen on jollain tapaa rajattu vain taloudellisesti riippuvaisille työnsuorittajille.²⁴⁸

Alustatalouden, yhteistyötalouden tai jakamistalouden – rakkaalla lapsella on monta nimeä – työntekoa ja työntekijöiden kollektiivisia oikeuksia koskeva keskustelu on Euroopan tasolla vain kiihtynyt viime vuosien aikana. Euroopan parlamentin päätöslauselmassa yhteistyötaloutta koskevasta eurooppalaisesta toimintasuunnitelmasta korostettu alustatyöntekijöiden kollektiivisen neuvottelu- sopimus- ja työtaisteluoikeuden tärkeyttä. Päätöslauselman kohdassa 41 korostetaan yhteistyötaloudessa keskeisessä asemassa olevien itsenäisten ammatinharjoittajien kasvavan joukon perusoikeuksien ja sosiaaliturvan riittävyyden varmistamisen tärkeyttä. Euroopan parlamentti katsoo, että perusoikeuksien ja sosiaaliturvan riittävyyden varmistaminen koskee myös alustataloudessa työskentelevien itsenäisten ammatinharjoittajien oikeutta neuvotella työehtosopimuksia, sopia palkkioista ja toteuttaa työtaistelutoimia.²⁴⁹ Lienee selvää, että tällaisen oikeustilan mahdollistaminen Euroopassa laajalti edellyttäne käynnössä kilpailuoikeudellisten säädösten muokkaamista tai selkeyttämistä sen osalta, mitkä työnsuorittajaryhmät lopulta tulee sulkea SEUT 101 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle.

Tanskassa tehtiin historiaa keväällä 2018, kun siivouspalveluita välittävä alustayritys Hilfr.dk allekirjoitti työehtosopimuksen yhden Tanskan suurimmista ammattiliitoista 3F:n kanssa. Työehtosopimus takaa alustan kautta työllistyville siivouspalvelun tarjoajille sairausajan palkan, vuosilomakorvauksen sekä eläkemaksujen kerryttämisen. Työehtosopimus on astunut voimaan 1.8.2019 ja on voimassa lähtökohtaisesti 12 kuukauden kestävän pilottivaiheen ajan.

²⁴⁸ Fulton 2018 s. 61-62.

²⁴⁹ Euroopan parlamentin päätöslauselma 15. kesäkuuta 2017 yhteistyötaloutta koskevasta eurooppalaisesta toimintasuunnitelmasta (2017/2003(INI)) kohta 41.

Työehtosopimusta sovelletaan automaattisesti sellaisiin siivoojiin, jotka ovat työskennelleet alustalla yli 100 tuntia. Myös alle 100 tuntia työskennelleet voivat hakea erikseen pääsyä työehtosopimuksen soveltamisalaan, ja toisaalta yli 100 tuntia työskennelleet voivat myös ilmoittaa haluavansa jatkaa freelance-statuksella alustan kautta.²⁵⁰ Aika näyttää, millaisia vaikutuksia tällaisella työehtosopimuksella on ja näemmekö tulevaisuudessa vastaavia sopimusjärjestelyjä. Olennaista on toki myös muistaa se, että tällainen sopiminen vaatii molempien osapuolten tahtoa nykyisen asiantilan muuttamiseksi.

Vaikka alustatyöntekijöillä on oikeus järjestäytyä ja yhä enemmän liittyä jo olemassa oleviin ammattiliittoihin ja saada sitä kautta ääntensä kuuluviin, asettaa kilpailuoikeus haasteita alustatyöntekijöiden kollektiivisen sopimisoikeuden saralla eikä helppoa ratkaisua tilanteeseen ole. Jotta kollektiivinen sopimisoikeus voitaisiin täysimittaisena, sisältäen siis myös oikeuden muun muassa neuvotella työn hinnoista sekä muista olennaisista työnteon ehdoista, ulottaa myös alustatyöntekijöihin, tulisi alustatyöntekijät luokitella joko työntekijöiksi tai EU-oikeuskäytännön mukaisiksi ”näennäisesti itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi” tai vaihtoehtoisesti kilpailuoikeuden soveltamisalaa sekä kansallisesti että EU-tasolla päivittää vastaamaan muuttuneita työmarkkinaolosuhteita.

EU-kilpailuoikeus ei kuitenkaan liene estävän esimerkiksi työtaisteluoikeutta. Työtaisteluoikeuden ulottaminen alustatyöntekijöille voisi olla ensimmäinen askel yhdenvertaisempaan työelämään. Joka tapauksessa huomioita tulisi kiinnittää alustatyöntekijöiden oikeuteen liittyä haluamaansa ammattiliittoon myös itsenäisenä työnsuorittajana ja mahdollistaa sitä kautta alustatyöntekijöiden kollektiivinen edunvalvonta sekä avustaminen työnsuorittamiseen liittyvissä ongelmatilanteissa.

6. LOPUKSI

Digitaaliset alustat ja niiden kautta tehtävä työ on kasvattanut suosiotaan viime vuosina ympäri maailmaa. Vaikka Suomessa alustatyö on vielä suhteellisen vähäistä, ennustetaan alustavälitteisen työn kasvattavan osuuttaan eksponentiaalisesti tulevina vuosina alustatyön ulottuessa yhä uusille aloille ja markkinoille. Suomessa tunnetuimpia alustayrityksiä ovat jakamistalousjättien Airbnb’n ja Uberin lisäksi ruoan kotiinkuljetuspalvelualustat Foodora ja Wolt, mutta myös Suomessa alustatyö ulottuu nykyään myös muun muassa siivous-, rakennus-

²⁵⁰ Hilfr.dk 2018.

, hoiva- ja jakelualalle. Alustatalouden kasvaessa on huomio keskittynyt niin kansallisessa kuin kansainvälisessäkin keskustelussa alustatyöntekijöiden epäselvään työoikeudelliseen asemaan perinteisessä yrittäjä-työntekijä-kahtiajaossa – alustatyöntekijät tyypillisesti eivät ole työsuhteessa alustaan, vaan toimivat sopimuksen mukaan itsenäisinä palveluntarjoajina alustan kautta jääden näin työoikeudellisen suojan soveltamisalan ulkopuolelle. Tämän tutkielman tarkoituksena onkin ollut kartoittaa alustatyöntekijöiden, erityisesti alustojen kautta työskentelevien ruokalähettiläiden, työoikeudellisen suojan tasoa alustavälitteisten ruokalähettiläiden työssä sekä tarkastella mahdollisia vaihtoehtoisia tapoja saattaa alustatyöntekijät riittävän työoikeudellisen suojan alle.

Työntekijän suojelun periaate on yksi työsopimuslain – ja oikeastaan koko työlainsäädännön – keskeisimmistä oikeuspoliittisista periaatteista, joka ilmenee muun muassa työsopimuslain pakottavista, työntekijän suojaksi asetetuista normeista. Suojeluperiaatteen taustalla on ajatus työntekijän heikommasta asemasta työnantajaan nähden: työnantajalla on muun muassa liikkeenjohto-oikeuteen ja direktio-oikeuteen perustuen valta käytännössä päättää siitä, miten ja milloin työtä tehdään, minkä lisäksi yksittäinen työntekijä on usein heikommassa neuvotteluasemassa työnantajaan nähden työnteon ehdoista tai palkasta neuvoteltaessa. Työntekijän haavoittuvaisempi asema voi ilmetä myös taloudellisena tai psyykkis-sosiaalisena riippuvuutena yhdestä työnantajasta. Vähimmäispakottavan työlainsäädännön tehtävänä on näin suojata haavoittuvaisemmassa asemassa olevaa työntekijää työnantajan mielivallalta-

Tutkielman toisessa luvussa tehdyn analyysin perusteella vaikuttaisi siltä, että alustojen kautta työskentelevät ruokalähettiläiset ovat perinteisten työntekijöiden tavoin usein työnantajaa heikommassa asemassa. Yksittäisen ruokalähettiläisen neuvotteluasema suhteessa alustayritykseen lienee varsin heikko, erityisesti mikäli alustalla on käytössään standardipalkkiojärjestelmä sekä vakimuotoiset toimeksiantosopimusehdot, joihin lähettiläisellä on suostuttava kirjautuessaan palvelun käyttäjäksi. Ruokalähettiläisen toimeksiantosuhde saattaa täyttää jopa näennäisyrittäjyyden tai riippuvaisen työnsuorittajan tunnusmerkistön, mikä entisestään vahvistaa johtopäätöstä siitä, että alustatyöntekijät usein ovat perinteiseen työntekijään verrattavalla tavalla työnantajaa heikommassa ja haavoittuvaisemmassa asemassa ja siten olennaiselta osalta myös työoikeudellisen suojan tarpeessa.

Työoikeudellinen suoja ulottuu lähtökohtaisesti sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa työnantajaan. Työsuhteelle on olemassa lailla säädetty tunnusmerkistö, jolle on vuosikymmenten saatossa muotoutunut vakiintunut sisältö.

Työsuhteen työ sopimuslaissa säädetyt legaaliset tunnusmerkit ovat 1) sopimus, 2) työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, 3) vastikkeellisuus ja 4) työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Mikäli kaikki edellä mainitut tunnusmerkit täyttyvät, on kyseessä työ sopimuslain tarkoittama työ suhde ja työ sopimuslakia tulee pakottavana lainsäädäntönä soveltaa, vaikka osapuolet olisivatkin sopineet muuta.

Mikäli edellä mainitut tunnusmerkit täyttyvät myös alustatyöntekijän työssä, tulee oikeussuhdetta kohdella työ suhteena riippumatta siitä, onko muodollisesti kyse freelancer-sopimuksesta, toimeksiantosopimuksesta tai muusta vastaavasta ei-työ sopimukseksi sovitusta sopimuksesta. Keskeinen osa tutkielmaa onkin siis ollut tarkastella edellä mainittujen työsuhteen legaalisten tunnusmerkkien täyttymistä alustatyöntekijöiden työssä. Tutkielman neljännessä pääluvusta käy ilmi, että työsuhteen legaalista tunnusmerkeistä kolme ensimmäistä, eli sopimus, vastikkeellisuus ja työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun täyttyvät melko helposti myös tyypillisessä ruoan kotiinkuljetuspalvelualan kautta tehtävässä lähettityössä. Suurimmat oikeudelliset kysymykset liittyvätkin usein, niin myös alustatyön kohdalla, johto ja valvonta -tunnusmerkin olemassaolon tarkasteluun.

Alustatyön johto ja valvonta tapahtuu usein digitaalisten sovellusten kautta. Alustan oikeuteen johtaa ja valvoa työntekoa liittyy olennaisesti paitsi oikeus käytännön ohjaus- ja valvontatoimiin työn tekemisen konkreettisista tavoista, myös alustan oikeus määrittää, milloin ja missä työtä tehdään. Läheteillä voi olla huomattavankin suuri vapaus ottaa tai olla ottamatta vastaan työvuoroja tai jopa halutessaan kieltäytyä tarjotuista keikoista työvuoron aikana. Mielestäni on kuitenkin kyseenalaista, voiko tällainen työn tarjoamis- tai vastaanottamisvelvollisuuden puute itsessään riittää osoittamaan, että johto ja valvonta -tunnusmerkki ei toteutuisi. Tällöinhän analogisesti myös esimerkiksi nollatuntisopimuksinakin tunnetut vaihtelevan työajan työ sopimukset, joissa ei ollenkaan ole määritelty vähimmäistyöaikaa, tulisi katsoa ei-työsuhteisiksi. Koska nollatuntisopimukset tunnustetaan työoikeudessa työ sopimuslain alaisiksi työ sopimuksiksi, pidän yhtä lailla mahdollisena sitä, että alustatalouden toimeksiantosopimukset, joissa ei ole velvollisuutta tarjota tai toisaalta ottaa vastaan työtä, rinnastettaisiin tältä osin vaihtelevan työajan sopimukseen ilman vähimmäistyöaikaa.

Lähetien suoritusta voidaan myös valvoa hyvinkin tarkasti ja yksityiskohtaisesti sovellusten keräämän datan avulla. Sovellusten keräämää dataa saatetaan käyttää aktiivisesti hyödyksi esimerkiksi jaettaessa lähetien työvuoroja – aktiivisimmat tai muutoin

paremmuusjärjestyksessä ylimmäisiksi luokitellut lähetit saavat usein valita tulevista työvuoroista parhaimmat ja tuottavimmat. Tällaisten menetelmien voidaan helposti johtavan sellaisiin tosiasiallisiin työnteon olosuhteisiin, joissa johto ja valvonta -tunnusmerkki tosiasiallisesti, vaikei ehkä muodollisesti, toteutuu. Osana työsuhteen olemassaolon ratkaisevaa kokonaisarviointia voidaan myös kiinnittää huomiota siihen, missä määrin alustatyö muistuttaa itsenäistä yrittäjätyötä: useimmissa tapauksissa itsenäiselle yrittäjätyölle tyypilliset tunnusmerkit, eli työn tarjoamisen yleisyys, laajuus ja julkisuus eivät toteudu, sillä kotiinkuljetusalustalla työskentelevä ruokalähetti ei tarjoa palveluitaan yleisesti ja julkisesti, vaan päinvastoin ottaa vastaan työtehtäviä yleiseltä ja julkiselta alustalta. Lähetit eivät myöskään työskentele omalla nimellään tai toiminimellään, vaan edustavat asiakkaalle alustaa – siinä mielessä alustavälitteinen ruokalähetin työ ei juurikaan muistuta myöskään itsenäistä yrittäjätoimintaa.

Tutkielmassa esitetyn perusteella voi siis olla hyvinkin mahdollista, että alustatyöntekijät tosiasiallisesti täyttävät työsuhteen legaalisen tunnusmerkistön ja ovat siten työsuhteessa alustaan. Kuten tutkielman luvusta 4.2 tarkemmin ilmenee, alustatalouden ruokalähettiläiden kohdalla tähän lopputulokseen on oikeuskäytännössä päädytty esimerkiksi Espanjassa, Alankomaissa ja Australiassa. Eri maiden tuomioistuinten ratkaisuissa korostuu muun muassa lähettiläiden paremmuusluokitukseen perustuvien vuoronjakojärjestelmien merkitys alustan todellisen direktio-oikeuden ilmentäjänä sekä alustan tosiasiallisesti harjoittama valvonta esimerkiksi dataa keräämällä ja lähettiläiden GPS-seurantaa hyödyntäen. Merkitystä ratkaisuissa on annettu myös alustojen konkreettisesti antamille ohjeistuksille esimerkiksi pukeutumiseen tai palvelun laatuun liittyen sekä sille, että lähetit eivät työnsuorituksen aikana edusta itseään tai omaa toiminimeään asiakkaan suuntaan, vaan pikemminkin toimivat alustayrityksen kasvoina sekä ravintolaan että ruokaa tilanneeseen asiakkaaseen nähden. Samankaltaisten argumenttien soveltaminen myös suomalaisessa oikeuskäytännössä erityisesti johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymisessä sekä kokonaisarvioinnissa on mielestäni hyvinkin mahdollista, ottaen toki huomioon kunkin tapauksen tosiseikat ja työnteon tosiasialliset olosuhteet.

Mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, ulottuu myös työoikeudellinen suoja jo pelkän työsuhdestatuksen johdosta suoraan alustatyöntekijöille eikä erillistä alustatyöntekijöitä tai muita vastaavia itsenäisiä työnsuorittajia koskevaa sääntelyä tältä osin tarvittaisi. Ongelmaksi tässä kohtaa usein muodostuu kuitenkin se, että käytännössä toimeksiantosuhteen uudelleenluokittelu työsuhteeksi vaatii kussakin yksittäistapauksessa tuomioistuimen vahvistuksen asiasta. Kalliin, pitkän ja epävarman oikeusprosessin sijasta tulisikin olla jokin

muu vaihtoehtoinen instanssi tai viranomainen, jonka puoleen alustatyöntekijät voivat kääntyä työsuhteen olemassaolon vahvistamista koskevissa kysymyksissä. Myös erilaiset työntekijäolettamat tai käännetty todistustaakka työsuhteen olemassaolosta voisivat osoittautua hyväksi keinoksi vähentää näennäisyrittäjyyden aiheuttamia ongelmia ja epäkohtia työmarkkinoilla, parantaa alustatyöntekijöiden oikeusvarmuutta ja lisätä työmarkkinatoimijoiden keskinäistä yhdenvertaisuutta.

Jos ja kun alustatyöntekijöiden työoikeudellinen asema ei kuitenkaan kaikissa tapauksissa ole selvä, olisi lainsäätäjän ryhdyttävä toimenpiteisiin alustatyötä koskevan sääntelyn kehittämiseksi ja alustatyöntekijöiden työoikeudellisen aseman selkeyttämiseksi. Itsenäisiksi työnsuorittajiksi luokitellut alustatyöntekijät jäävät käytännössä kokonaan ilman työoikeudellista suojaa, siitäkin huolimatta, että alustatyöntekijöiden suojan tarve on monilta osin rinnastettavissa perinteisiin työntekijöihin. Ratkaisuksi tähän ongelmaan on esitetty muun muassa työsuhteen käsitteen tarkoituksenmukaista tulkintaa, työsopimuslain mukaisen työsuhteen tunnusmerkistön laajentamista tai jopa kolmannen työntekijäkategorian luomista nykyisen työntekijä-yrittäjä-kahtiajaon väliin.

Koska työsuhteen tunnusmerkit ovat lakiin kirjattuja, voi työsuhteen käsitteen tarkoituksenmukainen tulkinta jäädä lopulta riittämättömäksi keinoksi varmistaa alustatyöntekijöiden suoja. Tuloksin on toki etenkin oikeuskäytännössä oma roolinsa ja tuomioistuinten tulisikin mielestäni yhä vahvemmin ottaa kantaa paitsi lain kirjaimelliseen sanamuotoon, myös lain taustalla vaikuttaviin tarkoituksiin ja poliittisiin sekä sosiaalisiin päämääriin. Tehokkaampi keino varmistaa alustatyöntekijöiden suoja lienee kuitenkin työsopimuslain mukaisen työsuhteen käsitteen ja tunnusmerkistön täsmentäminen ja mahdollinen laajentaminen. Mahdollista olisi esimerkiksi kehittää työsuhteen legaalista tunnusmerkistöä vastaamaan uusien työnteon muotojen tuomia haasteita, kuten tunnistamaan johto ja valvonta -tunnusmerkin lisäksi muun muassa työntekijän riippuvuutta osoittavat tekijät osoituksena työsuhteen olemassaolosta. Työsuhteen tunnusmerkistön kehittäminen ja täsmentäminen siten, että työsuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi estetään, on tunnustettu kehityskohteeksi myös Antti Rinteen hallituksen vastikään julkaistussa hallitusohjelman neuvottelutuloksessa. Mielenkiintoista on seurata, miten tämä konkreettisesti aiotaan toteuttaa – toisaalta liian laajasti määritelty työsuhteen tunnusmerkistö ulottaa helposti työoikeudellista suojaa myös niille, jotka sitä aidosti eivät tarvitsisi, ja toisaalta pelkkä alustatyötä koskeva tai muutoin liian yksityiskohtainen sääntely johtaa siihen, että yritysten on helpompi keksiä uusia tapoja kiertää sääntelyä. Selvää kuitenkin on, että jollakin tapaa

työoikeudellisen sääntelyn tulee kehittyä vastaamaan muuttuvan työmarkkinaympäristön tarpeita.

Alustatyöntekijöiden kollektiiviset oikeudet ovat myös nousseet viime aikoina esille poliittisessa ja oikeudellisessa keskustelussa. Alustatyöntekijöiden oikeus järjestäytyä ammatillisesti ja esimerkiksi liittyä jo olemassa oleviin ammattiliittoihin vaihtelee maittain, samoin kuin oikeus järjestäytymisvapautteen olennaisesti liittyvien muiden oikeuksien käyttämiseen. Vaikka Suomessa alustatyöntekijöillä on jo perustuslainkin turvaama yhdistymisvapaus ja järjestäytymisoikeus ja ammattiliitot ovatkin kunnostautuneet myös alustatyöntekijöiden oikeuksien edunvalvonnassa, asettaa kilpailuoikeus haasteita ja rajoitteita erityisesti kollektiivisen sopimusoikeuden saralla. Jotta itsenäisiksi työntekijöiksi katsotut alustatyöntekijät voisivat täysimittaisesti osallistua työehtosopimusjärjestelmän toimintaan ja pyrkiä sitä kautta kollektiivisesti vaikuttamaan työehtoihin ja esimerkiksi minimipalkkoihin, tulisi kilpailuoikeuden soveltamisalasäännöksiä muokata siten, että tietyntyyppisten itsenäisten työnsuorittajien muodostamien yhdistysten tai ammattiliittojen solmimat työehtosopimukset jäisivät kilpailuoikeuden soveltamisalan ulkopuolelle. Kilpailuoikeuden soveltamisalasäännösten muokkaaminen on nähty kuitenkin haastavana pitkälti EU-kilpailuoikeuden vahvan vaikutuksen vuoksi. EU-kilpailuoikeuden vallitseva linja on, että itsenäisten työnsuorittajien solmimat työehtosopimuksen kaltaiset sopimukset ovat lähtökohtaisesti kiellettyjä kilpailunrajoituksia. Joissakin maissa on kuitenkin kansallisen kilpailuoikeuden sitä estämättä myönnetty alustatyöntekijöille ja muille vastaavan kaltaisille itsenäisten työnsuorittajien ryhmittymille kollektiivisia oikeuksia sopia tietyn rajoituksen työnteon ehdoista. EU-kilpailuoikeuden säännökset eivät liene myöskään estävän sitä, että alustatyöntekijöille myönnetään muita kollektiivisia oikeuksia varsinaisen sopimusoikeuden sijaan ja että alustatyöntekijöiden kollektiivit tunnustetaan yhdenvertaisiksi edunvalvontaorganisaatioiksi perinteisten ammattiliittojen rinnalla tai niiden sisällä.

Yhteenvetona voitaneen todeta, että alustatyöntekijöiden työoikeudellinen asema Suomessa on varsin epäselvä, osittain myös siksi, että tuomioistuimen ratkaisua työsuhteen olemassaolosta ei asiassa ole vielä saatu. On mahdollista, että alustatyöntekijöiden työ tosiasiallisesti täyttää työsuhteen tunnusmerkit, jolloin työoikeudellinen suoja kokonaisuudessaan ulottuu myös alustatyöntekijöihin. Tällöin suojan riittävyttä ei erikseen tarvitse pohtia – riittää, että alustatyöntekijöiden työsuhteen uudelleenluokittelu voidaan toteuttaa tehokkaasti ja alustatyöntekijöiden oikeusvarmuuden takaavalla tavalla. Mikäli muilla keinoin ei työoikeudellista suojaa sekä aidosti tehokkaita oikeussuojakeinoja pystytä riittävässä määrin

alustatyönsuorittajille takaamaan, tulisi lainsäätäjän ehkä rohkeammin ja ennakkoluulottomammin muokata työlakien soveltamisalasäännöksiä suuntaan, joka huomioisi paremmin myös alustatalouden myötä ilmaantuneet uudenlaiset työnteon muodot.

Jo alustatyöntekijöiden oikeusvarmuudenkin kannalta olisi mielestäni tärkeää, että työsuhteen tunnusmerkistöä kehitettäisiin tunnistamaan uudenlaiset työnteon muodot, joissa erityisesti johto ja valvonta -tunnusmerkin osalta korostuu perinteisen johdon ja valvonnan alaisuuden sijasta työntekijän riippuvaisuus työnantajasta sekä erilaiset välilliset ohjaustoimenpiteet, kuten alustasovellusten käyttämät luokittelujärjestelmät. Tämä ei tarkoita missään tapauksessa työntekijä-yrittäjä-kahtiajaon hylkäämistä kokonaisuudessaan eikä välttämättä edellytä kokonaan uuden työnsuorittajakategorian luomistakaan, vaan yksinkertaisimmillaan sitä, että tietyt perustavanlaatuiset oikeudet taattaisiin myös esimerkiksi sellaisille riippuvaisille työnsuorittajille tai näennäisyrittäjille, joiden työnteon tosiasialliset olosuhteet muistuttavat varsin suuresti työsuhteen alaista työtä.