

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaaioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaaioikeus/uutiset>>

,
Julkisoikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Julkisoikeus/uutiset>>

16.2.2022 11.52

Vierashuoneessa apulaisprofessori Annika Rosin: Harjoittelijan työoikeudellinen asema ja suoja



Harjoittelijoiden työoikeudellinen asema on ollut ja on edelleen epäselvä. Ideaalitilanteessa harjoittelu yhdistää oppimisen ja työnteon. Näin ollen harjoitteliija voidaan luokitella opiskelijaksi tai työntekijäksi. Kaikkia harjoitteluja kattavan yleissäätelyn puuttuessa harjoittelijan oikeudellinen asema riippuu siitä, missä yhteydessä harjoittelu järjestetään. Harjoittelut, joista on erityissäätelyä (ammattikoulutuksen yhteydessä järjestetty, koulutussopimuksen mukainen harjoittelu, julkisen työvoimapalvelujen kautta järjestetty kokeilu ja valmennus) voidaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n mukaan poissulkea TSL:n soveltamisalasta. Toisaalta työsopimuksen solmiminen ainakin ammattikouluharjoittelun osalta ei ole kiellettyä. Korkeakouluharjoittelut ja muut harjoittelut voisivat kuulua TSL:n piiriin. Heidän työoikeudellinen asema kuitenkin riippuu tapauskohtaisesta arvioinnista.

1. Harjoittelu ja sen eri muodot

Harjoittelua ja työssä oppimista käytetään melko laajasti. Parantaakseen erityisesti nuorten

mahdollisuuksia päästää työmarkkinoille, harjoittelujaksoja on sisällytetty eri koulutusmuotoihin. Harjoitteluja käytetään myös työvoimapalveluna edistääkseen työttömien pääsyä tai palaamista työmarkkinoille. Harjoittelun käsite on epäselvä. Yleisesti harjoittelu määritellään työssä oppimisen muodoksi, jossa yhdistetään oppiminen työntekoon. Harjoittelun yksi tärkeimmistä ominaispiirteistä on se, että harjoittelija ei työskentele itsenäisesti, vain kyseessä on ohjattu toiminta työpaikalla. Harjoittelut voidaan karkeasti jakaa neljään pääryhmään: ammatti- ja korkeakoulutuksen yhteydessä järjestetyt harjoittelut; työvoimapalvelujen kautta järjestetyt harjoittelut; valmistumisen jälkeen järjestetyt ns. open-market harjoittelut ja kansainväliset harjoittelut.

Suomessa kuten monessa muussakin maassa puuttuu kaikkia harjoitteluja koskeva yleinen sääntely. Riippuen harjoittelusta sovelletaan työlainsäädäntöä, työvoimapalveluja koskevaa sääntelyä, koulutussääntelyä tai kansainvälistä sääntelyä.

2. Harjoitteluja koskeva erityissääntely

Tarkempia säännöksiä harjoittelusta on laissa ammatillisesta koulutuksesta ([531/2017](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170531) <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170531>>) sekä laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta ([916/2012](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20120916) <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20120916>>).

TSL 1 luvun 2 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L1P2>>:n mukaan työsopimuslakia ei sovelleta sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla. Näin ollen ammattikoulutuksen yhteydessä ja julkisena työvoimapalveluna järjestetyt harjoittelut voidaan poissulkea TSL:n soveltamisalasta.

Ammattikoululain 8 luku <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170531#L8>> käsittelee työpaikalla järjestettävää koulutusta. Käytännön työtehtävien yhteydessä voidaan järjestää koulutusta oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta. Vaikka oppisopimuskoulutus tarkoittaa myös oppimista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä, oppisopimuskoulutuksella on vertailtaessa harjoitteluun tietynlaisia erityispiirteitä. Yleisesti kyseessä on pitkäaikaisempi järjestely jossa työntöön jaksot ja opintojaksot koulussa vaihtelevat. Oppisopimuskoulutus perustuu

ammattikoululain 70 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170531#L8P70>>:n mukaan myös määräaikaiseen työsopimukseen. Oppisopimuskoulutusta käytetään ammatillisessa koulutuksessa, sen käyttö on melko yksityiskohtaisesti säännelty eikä se näin ollen aiheuta isoja oikeudellisia ongelmia. En tästä syystä käsittele oppisopimuskoulutusta enemmän.

Ammattikoululain 71 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170531#L8P71>>:ssä säännelty koulutussopimukseen perustuva koulutus voidaan luokitella harjoitteluksi. Ammattikoululain 71 §:n mukaan koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa. Harjoittelu järjestetään koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan edustajan välillä solmitun kirjallisen koulutussopimuksen mukaisesti.

VNA 673/2017 18 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170673#L5P18>>:n mukaan koulutussopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, koulutuksen aloitus- ja päättymispäivästä, sekä muista tarpeellisista asioista. Työsopimuksen solmiminen työpaikan ja harjoittelijan välillä ei ole kuitenkaan kielletty.

Ammattikoululain 77 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20170531#L8P77>>:n mukaan koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa sovelletaan yhdenvertaisuuslakia ([1325/2014](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20141325) <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20141325>>), nuorista työntekijöistä annetun lain ([998/1993](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19930998) <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19930998>>) säännöksiä työajasta ja työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä työaikalain ([872/2019](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20190872) <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20190872>>) säännöksiä säännöllisestä työajasta, päivittäisistä tauoista, vuorokausilevosta, viikkolevosta sekä työvuoroluettelosta. 78 §:n mukaan työnantaja tai koulutussopimustyöpaikan tarjoaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin

siitä työturvallisuuslaissa (**738/2002** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>>) säädetään.

Myös **laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20120916>> sisältää harjoitteluun rinnastettavia työssä oppimisen mahdollisuuksia. JTYPL 4 luvun 4 §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi tarjota henkilöasiakkaalle valmennusta muun muassa työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa (työhönvalmennus). JTYPL 4 luvun 5 §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi työkokeiluun työpaikalle. Työkokeilu ja valmennus voivat JTYPL 4 luvun 6 §:n mukaan kestää enintään 12 kk. JTYPL 4 luvun 8 §:n mukaan työkokeiluun osallistuja ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon. Työkokeiluun osallistujaan sovelletaan kuitenkin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (**609/1986** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19860609>>) ja **yhdenvertaisuuslakia** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20141325>>, **työturvallisuuslakia** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> ja **nuorista työntekijöistä annettua lakia** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19930998>>. Myös **työaikalain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20190872>> 24 §:n säännöksiä päivittäisistä tauoista ja 30 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta sovelletaan. Työkokeiluun osallistujaan sovelletaan myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (**759/2004** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040759>>) tiettyjä säännöksiä. Työkokeilusta solmitaan työ- ja elinkeinotoimiston, työkokeilun järjestäjä ja henkilöasiakkaan välillä määräaikainen kirjallinen sopimus.

3. Korkeakouluharjoittelut ym. harjoittelumuodot

Korkeakouluharjoitteluista ei ole erityissääntelyä. Harjoittelun käyttö yhtenä opintomuotona on kuitenkin hyväksytty. VNA ammattikorkeakouluista

1129/2014 <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20141129>> 2 §:n mukaan ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu ammattitaitoa edistävää harjoittelua, 3 §:n mukaan harjoittelun osuus on vähintään 30 op. VNA yliopistojen tutkinnoista **794/2004** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040794>> 2 luvun 9 §:n 5 momentin mukaan alempaan korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin voi kuulua asiantuntijuutta kehittävää harjoittelua. 3 luvun 15 §:n 5 momentin mukaan ylempään korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin voi kuulua asiantuntijuutta syventävää harjoittelua.

Koska korkeakouluharjoitteluista ei ole säädetty erikseen lailla, heitä ei voi poissulkea TSL:n soveltamisalasta **TSL 1 luvun** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L1>> 2 §:n nojalla. Näin ollen heidän osalta tulee arvioida, täyttääkö harjoittelusuhde työsuhteen tunnusmerkit. Tämä koskee myös muita harjoitteluja, josta ei ole erityissäännöksiä.

TSL 1 luvun <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L1>> 1 §:n mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Harjoittelijat tekevät henkilökohtaisesti työtä työnantajan (harjoittelupaikan tarjoajan) lukuun. Koska harjoittelu edellyttää jonkinlaista ohjausta, harjoittelijat työskentelevät työnantajan johdon ja valvonnan alaisena eivätkä itsenäisinä. Harjoittelusta maksetaan yleensä myös tietynlainen korvaus, joten vastikkeen tunnusmerkki täyttyy. Korkein oikeus on myös ratkaisussaan

KKO 1952 II 7 <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19520007t>> katsonut, että opin saanti jo itsessään täyttää vastikkeen tunnusmerkit. Niinpä harjoittelu täyttää yleensä työsuhteen tunnusmerkit, joten harjoittelijalle laajenee sama työlainsäädäntö kuten työntekijälle.

Oikeuskäytännössä on kuitenkin jonkin verran ongelmia aiheuttanut opin saannin vaikutus harjoittelijan työoikeudelliseen asemaan. Esimerkiksi TN 15.9.1986 päätöksessä harjoittelijan ei

katsottu olevan työsuhhteessa, koska harjoittelun pääasiallinen tarkoitus oli opin saanti, TN 4.5.1978 päätöksessä ja 2.6.1993 päätöksessä harjoittelija luokiteltiin työntekijäksi riippumatta siitä, että työntekoon liittyi koulutusta.

4. Kansainvälinen ohjeistus

Harjoittelijan työoikeudellisen aseman määrittelyyn vaikuttaa myös kansainvälinen, ennen kaikkea Euroopan unionin (EU) sääntely. EU:n neuvosto on antanut suosituksen harjoittelun laatupuitteista (

2014/C 88/01 <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)&from=ET](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0327(01)&from=ET)>

). Suositus koskee ainoastaan ns. open-market harjoitteluja. Siinä suositellaan kirjallisen harjoittelusopimuksen solmimista, josta ilmenevät harjoittelun koulutustavoitteet, työehdot, mahdollinen apuraha tai korvaus, EU:n ja kansallisesta lainsäädännöstä johtuvat osapuolten oikeudet ja velvoitteet sekä harjoittelun kesto. Harjoittelun kesto pitäisi olla rajoitettu enintään kuuteen kuukauteen. Suosituksessa ei ratkaista harjoittelijan työoikeudellisen aseman kysymystä.

EU:n tuomioistuin (EUT) on arvioinut harjoittelijan työoikeudellista asemaa määrittääkseen, kuuluuko harjoittelija EU-oikeudelliseen worker-kategoriaan. Yleensä työnsuorittajan worker-status määrittelyä varmistaa henkilön kuuluminen työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja siihen liittyvien oikeuksien piiriin. EUT on arvioinut esimerkiksi vastikkeen puuttumisen merkitystä harjoittelijan worker-asemaan. EUT:n mukaan tavallisesta pienempi vastike tai sen maksaminen korvauksena eikä se, mistä varoista vastiketta maksetaan, ei poissulje harjoittelijan worker-asemaa (asiat Lawrie-Blum

C-66/85 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-66/85&td=ALL>>, Kranemann

C-109/04 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-109/04&td=ALL>>).

Harjoittelun kestolla saattaa olla merkitystä harjoittelijan worker-asemaan. Jotta harjoittelijaa voidaan luokitella worker-kategoriaan, harjoittelujakson pitää kestää kohtuullisen ajan. Esimerkiksi asiassa Bernini

C-3/90 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-3/90&td=ALL>> EUT ei luokitellut harjoittelijaa, joka työskenteli 10 viikkoa, worker-kategoriaan. Viimeisenä EUT on arvioinut opin saannin merkitystä harjoittelijan luokitteluun worker-kategoriaan. Asiassa Lawrie-Blum sekä Kurz

C-188/00 <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-188/00&td=ALL>> EUT tuli päätökseen, että pelkkä opin saanti ei poissulje harjoittelijaa worker-kategoriasta.

Annika Rosin

OTT

Turun yliopiston työ- ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Lue myös

- **Annika Rosinin kirjoituksia** <<https://www.utu.fi/fi/i ihmiset/annika-rosin>>; erit. **Labour law protection of trainees** <<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6981-4>> (2017)

Kirjoita Edilexiin <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>...

Toimittaja: Jukka Savolainen, Edilex-toimitus (jukka.savolainen@edita.fi)