Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehdyt työsuoritukset – milloin on kysymys työsuhteesta?

Ilona Silvennoinen
Työelämän oikeusnormit
Oikeustieteellinen tiedekunta
Turun yliopisto
19.8.2021

Tiivistelmä

TURUN YLIOPISTO
Oikeustieteellinen tiedekunta

SILVENNOINEN, ILONA: Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyt työsuoritukset – milloin on kysymys työsuhteesta?
Pro gradu -tutkielma, 93 s.
Työoikeus
Elokuu 2021

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

Työoikeuden yksi keskeisimpiä kysymyksiä on selvittää, ketkä kaikki työnsuorittajat kuuluvat työlainsäädännön suojaaman työsuhteisen työn piiriin. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa työtä voidaan tehdä työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa, mutta usein työ katsotaan kuitenkin korvaus- tai auttamistyöksi, koska kaikki TSL 1:1 §:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisten kriteerien täyttyessä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyä työtä pidetään työsuhteisena työnä ja milloin työskentely luokitellaan ei-työsuhteiseksi työksi, kuten korvaus- tai auttamistyöksi. Koska työsuhteen olemassaolo määrittyy TSL:ssa määriteltyjen työsuhteen tunnusmerkkien kautta, selvitettiin tutkimuksessa myös näiden tunnusmerkkien sisältöä ja soveltuvuutta perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyyn työhön.

Tutkielmassa käytettiin lainopillista metodia, jonka keinoin pyrittiin tuottamaan tietoa voimassa olevan oikeuden sisällöstä oikeutta tulkiten ja systematisoiden. Tutkielman lähdeaineistoon valikoitui aihepiiriin liittyvää työ- ja perheoikeudellista oikeuskirjallisuutta, eri tuomioistuinten ratkaisukäytäntöä sekä lain valmisteluaineistoja.

Tutkielman perusteella työsuhde tulee kyseeseen, mikäli kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Niiden täyttymistä arvioidaan kuitenkin perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyssä työssä hieman eri tavoin kuin vieraiden välisessä työssä, koska esimerkiksi vastikeolettamaa ei katsota voivan soveltaa perheenjäsenten välisessä työssä. Tutkielmassa päädyttiin siihen, että vastikeolettaman puuttumista perustellaan usein väärin perustein, mikä johtaa siihen, että vastikeolettama suljetaan liian yksioikoisesti pois perheenjäsenten välisestä työstä. Vastoin oikeuskirjallisuuden näkemyksiä tutkielmassa katsottiin, ettei perheenjäsenien välillä voida lähtökohtaisesti edellyttää kirjallista työsopimusta. Jos jokin tunnusmerkeistä jää täyttymättä, voi kyseeseen tulla korvaustyö, jos työtä tehneellä voidaan objektiivisesti arvioiden katsoa olevan oikeus korvaukseen työstään. Vastikkeeton auttamistyö tulee kyseeseen, kun kysymys on varsin pienimuotoisesta perheenjäsenen auttamisesta vailla ansiotarkoitusta. Tutkielmassa selvisi, etteivät tunnusmerkkien soveltamiskriteerit ole aina kovin selviä ja tuomioistuinten ratkaisut eivät välillä perustu lakiin tai sen esitöihin. Tutkielmassa päädyttiin siihen, että mahdollisen TSL:n uudistuksen yhteydessä olisi lain perusteluissa syytä ottaa kantaa perheoikeudellisen perusteen käsitteeseen ja tarkentaa vastikeolettamapykälän perusteluja, tavoitteena varmistaa oikeuskäytännön yhteneväisyys ja ratkaisujen perustuminen lakiin.

Asiasanat: työoikeus, työsuhteen tunnusmerkit, perheoikeudellinen työ, korvaustyö, AL 64

Sisällys

1 JOHDANTO 1

1.1 Tutkielman tausta 1
1.2 Aikaisemmasta tutkimuksesta 5
1.3 Tutkimuskysymykset 7
1.4 Tutkimusmenetelmä ja lähteet 10
1.5 Tutkielman rakenne 12

2 PERHE- TAI SUKULAISUUSSUHTEESSA TEHTÄVÄN TYÖN KÄSITE JA MUODOT 14

2.1 Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn käsite 14
2.1.1 Perheenjäsenen määritelmä 14
2.1.2 Perhe- tai sukulaisuussuhteessa vs. perheoikeudellisella perusteella tehtävä työ 18
2.2 Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn muodot 20

3 TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKISTÖN TÄYTTYMINEN PERHE- TAI SUKULAISUUSSUHTEESSA TEHDYSSÄ TYÖSSÄ 22

3.1 Työsuhteen määrittely ja perustunnusmerkit 22
3.2 Sopimus 26
3.3 Ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun 31
3.3.1 Työn henkilökohtainen tekeminen 31
3.3.2 Työn tekeminen ansiotarkoituksessa 32
3.3.3 Työn tekeminen työnantajan lukuun 34
3.3.4 Yhteenveto 41
3.4 Vastikkeellisuus 42
3.4.1 Vastikeolettama ja näyttötaakan määrittyminen eri sukulaisuussuhteissa 48
3.5 Johdon ja valvonnan alaisuus 56
3.6 Kokonaisarviointi 64

4 PERHE- TAI SUKULAISUUSSUHTEESSA TEHDYN TYÖSUORITUKSEN LUOKITTUMINEN EI-TYÖSUHTEISEN TYÖNTEON MUODOIKSI 71

4.1 Korvaustyö ja auttamistyö 71
4.1.1 Vastikkeen määrä korvaustyössä vs. työsuhteisessa työssä 75
4.2 Avioliittolain 64 §:n mukainen avustaminen puolison ansiotoiminnassa 78
4.3 Avoliittolain mukaisen hyvityssäännöksen mukaiset työpanokset 83

5 LOPUKSI 86

Lähteet

Oikeuskirjallisuus

Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. Werner Söderström Osakeyhtiö, Juva 1989.

Aarnio, Aulis, Tulkinnan taito: ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Verkkojulkaisu 2006.

Barnard, Catherine, EU Employment Law. Fourth edition. Oxford University Press 2012.

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders, Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2012.

Engblom, Matleena, Työsuhde ja avoliitto: rajanvedosta ja näyttötaakasta. Oikeustieto 3/2000.

Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki 2013.

Erma, Reino, Työurakka Suomen velvoiteoikeuden mukaisena sopimustyyppinä. Vammala 1955.

Gottberg, Eva: Avoliitto. Perusteettoman edun palautus. Työpalkka. Oikeustieto 6/1997, s. 14-16

Gottberg, Eva: Perhesuhteet ja lainsäädäntö. 7. ajantasaistettu painos. Oy Nord Print ab, Helsinki 2013.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2., uudistettu painos. Alma Talent Oy, Liettua 2019.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo, Työsopimuslaki käytännössä. 7., uudistettu painos. Alma Talent, Liettua 2020.

Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17, Helsinki 2011.

Kahri, Tapani – Hietala, Harri, Työsopimuslaki. 10., uudistettu painos. WSOY, Porvoo 1999.

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

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

Kairinen, Martti, Ihmistyön eräistä muodoista, teoksessa *Saarnilehto, Ari*, Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä. Turun yliopisto, Turku 1991.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteluineen. 2., uudistettu painos. Työelämän tietopalvelu Oy, Raisio 2009.

Kairinen, Martti, Vastaväittäjän lausunto Jaana Paanetojan väitöskirjatutkimuksesta ”Työsuhteista työtä vai työtoimintaa”. Oikeus 2013 (42); 4, s. 441-446.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa, Valkonen – Mika, Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2018. (Työoikeus / *Kairinen* 2018)

Kangas, Urpo, Perhevarallisuusoikeus. 3., uudistettu painos. Alma Talent, Liettua 2018.

Kaisto, Janne – Kallio, Ilari, Työsopimuksen tunnusmerkit. Helsingin Kamari Oy, Hämeenlinna 2011.

Koskinen, Seppo – Mikkola, Hannu – Purola, Anu, Työntekijä vai yrittäjä työoikeudessa, vero-oikeudessa ja toimeentuloturvassa. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Rovaniemi 1997.

Koskinen, Seppo – Öhman, Hanna-Kaisa, Työsuhdetyötä, korvattavaa työtä vai auttamista? Edilex 11/2005, julkaistu 14.12.2005.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WS Bookwell Oy, Juva 2008.

Koskinen, Seppo, Oikeus kohtuulliseen korvaukseen, palkkaan tai palkkioon. Edilex 2012/2, julkaistu 3.2.2012.

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

Lohi, Tapani, Aviovarallisuusoikeus. Alma Talent, Liettua 2016.

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

Paanetoja, Jaana, Arvosteluja: Kaisto Janne – Kallio Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. Defensor Legis 3/2011, s. 362-368.

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

Paanetoja, Jaana, Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Oikeus 2013 (42); 4: s. 535-440. (Paanetoja 2013b)

Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi. 3., uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Helsinki 2014.

Paanetoja, Jaana, Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta. Lakimies 3-4/2015.

Paanetoja, Jaana, Työlainsäädännön ajantasaisuus, digitaaliset työmarkkinat ja työn tekeminen aikapankin jäsenenä. Edilex 2016/4, julkaistu 1.3.2016.

Paanetoja, Jaana, Talkootyö työoikeuden näkökulmasta. Edilex 2019/31, julkaistu 22.8.2019.

Penttilä, Maria - Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Sunnari, Tuomas, Työsuhdeasioiden käsikirja I. 7., uudistettu painos. Edita publishing Oy, Keuruu 2021. (Työsuhdeasioiden käsikirja / *Penttilä* 2021)

Pekkanen, Raimo, Sekatyyppinen työsopimus. Suomen lakimiesliiton kustannus oy, Vammala 1966.

Rautiainen, Hannu – Äimälä Markus, Työsopimuslaki. WS Bookwell Oy, Porvoo 2001.

Rosin, Annika, Labour Law Protection of Trainees. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja B, osa 442. Humaniora 2017.

Saarinen, Mauri, Työsuhdeasioiden käsikirja I. Bookwell Oy, Helsinki 2013.

Saarnilehto, Ari, Pääasiat velvoitteesta. WSOY, Vantaa 2005.

Sarkko, Kaarlo, Työoikeus – yleinen osa. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta, Vammala 1980.

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

Sipilä, Arvo, Suomen työoikeus I. Werner Söderström osakeyhtiö, Imatra 1947.

Suviranta, Antti, Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. Werner Söderström osakeyhtiö, Helsinki 1961.

Tiitinen, Kari-Pekka, Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 5., uudistettu painos. Talentum Media Oy, Vantaa 2012.

Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo, Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent Oy, Liettua 2018.

Virtanen, Martti, Työsopimuslaki pintaa syvemmältä. PT-Työnantajapalvelut Oy, Helsinki 2001.

Vuorio, Jorma, Työsuhteen ehtojen määrääminen. Uuden Auran osakeyhtiön kirjapaino, Turku 1955.

Välimäki, Pertti, Osituksen sovittelu. Lakimiesliiton kustannus, Jyväskylä 1995.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy, Liettua 2017.

Äimälä, Markus – Nyyssölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus. Alma Talent, päivittyvä hakuteos 25.5.2021.

Virallislähteet

HE 34/1996 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §: n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 37/2010 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi avopuolisoiden yhteistalouden purkamisesta ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

KM 2000:1, Työsopimuslakikomitean mietintö 2000:1.

Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä *158/2018 vp*, *Paanetoja, Jaana*, 2.12.2018.

Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arviovaliokunnalle hallituksen esityksestä *158/2018 vp*, *Koskinen, Seppo*, 15.1.2019.

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

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015: Työ ja yrittäjyys.

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

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 1980 II 52

KKO 1983 R 79/950

KKO 1984-II-116

KKO 1988:27

KKO 1991:60

KKO 1993:168

KKO 2016:53

KKO 2019:69

Korkein hallinto-oikeus

KHO 2020:104

Hovioikeudet

Rovaniemen hovioikeus 30.12.1991 S 91/183

Turun hovioikeus 11.2.1994 S 93/1515

Turun hovioikeus 11.3.1994 S 93/450

Itä-Suomen hovioikeus 2.6.1994 S 94/146

Itä-Suomen hovioikeus 8.11.1994 S 94/440

Kouvolan hovioikeus 9.11.1994 S 94/542

Itä-Suomen hovioikeus 20.12.1994 S 94/315

Helsingin hovioikeus 17.1.1995 S 94/980

Kouvolan hovioikeus 31.5.1995 S 94/440

Turun hovioikeus 14.9.1995 S 94/1588

Kouvolan hovioikeus 27.9.1995 S 94/339

Vaasan hovioikeus 7.11.1995 S 95/444

Kouvolan hovioikeus 15.11.1995 S 95/78

Helsingin hovioikeus 25.6.1996 S 94/2037

Helsingin hovioikeus 3.12.1996 S 96/1225

Kouvolan hovioikeus 21.5.1997 S 97/13

Helsingin hovioikeus 14.5.1998 S 97/700

Helsingin hovioikeus 18.6.1998 S 98/85

Rovaniemen hovioikeus 28.10.1998 S97 /413

Turun hovioikeus 14.10.1999 S 98/982

Turun hovioikeus 20.3.2000 S 99/1153

Helsingin hovioikeus 24.5.2000 S 99/1595

Turun hovioikeus 15.10.2003 S 02/1127

Kouvolan hovioikeus 4.6.2004 S 03/53

Helsingin hovioikeus 27.5.2005 S 04/1767

Vaasan hovioikeus 5.7.2006 S 05/941

Rovaniemen hovioikeus 6.7.2006 S 05/281

Itä-Suomen hovioikeus 29.8.2006 S 04/1404

Turun hovioikeus 26.6.2012 S 11/1715

Vaasan hovioikeus 18.2.2014 S 13/19

Vaasan hovioikeus 7.6.2015 S 14/998

Helsingin hovioikeus 17.9.2015 R 14/3213

Turun hovioikeus 7.10.2020 S 19/1940

Turun hovioikeus 19.10.2020 S 19/1892

Työneuvosto

TN 1164-84

TN 1245-89

TN 1295-90

TN 1293-93

TN 1360-99

TN 1361-99

TN 1399-04

TN 1420-06

Muut lähteet

Nykänen, Matti, Tuloverolain tulokäsite ja avopuolison saama hyvitys – KHO 2020:104. Edilex-uutinen 27.10.2020 11:30.

Tilastokeskus: Etusivu – Tietoa tilastoista – Käsitteet – P- Perhe https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html. Luettu 15.5.2021.

Lyhenteet

AL	avioliittolaki 13.6.1929/234
AVOL	laki avopuolisoiden yhteistalouden purkamisesta 14.1.2011/26
EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
L	laki
mom.	momentti
TAL	työaikalaki 5.7.2019/872
TES	työehtosopimus
TN	työneuvosto
TSL	työsopimuslaki 26.1.2001/55
vp	valtiopäivät
YVL	yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman tausta

Työsopimuslakia (TSL, 26.1.2001/55) voidaan pitää työelämän merkittävimpänä lakina, koska laki määrittää työsuhteen syntymisen edellytykset ja siinä säädellään työsuhteen keskeisimmistä kysymyksistä. Työsopimuslain perusteella määrittyy myös pitkälti muiden työoikeudellisten säädösten soveltamisala. Työoikeuden kannalta TSL:n soveltamisalan selvittäminen onkin yksi keskeisimpiä kysymyksiä.

Työsuhteen olemassaolon selvittäminen on erityisesti työnsuorittajan kannalta tärkeää, koska TSL:n soveltuessa pääsee työntekijä yleisen työoikeudellisen suojan ja etujen piiriin. Työsuhteen ja työntekijäaseman tunnistaminen on keskeistä myös työnantajan kannalta, koska työntekijän suojaa koskevat säännökset velvoittavat työnantajaa monessa suhteessa[1]. Suomen lainsäädännössä työsuhteen olemassaolo määrittyy TSL 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan:

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

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että pääsääntöisesti kaikkien laissa mainittujen tunnusmerkkien tulisi täyttyä ainakin jonkinasteisesti osapuolten välisessä oikeussuhteessa, jotta sitä voitaisiin pitää työsuhteena.[2]

Työoikeuden alalla on jo pidemmän aikaan ollut nousussa erilaiset epätyypilliset työsuhteet. Perinteisinä työsuhteina pidetään työsuhteita, joille tunnusomaista on kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset, yksi työnantaja, kodista erillinen työpaikka ja työsuhteen kuuluminen Suomen työoikeuden alaisuuteen[3]. Epätyypillisillä työsuhteilla viitataan puolestaan työsuhteisiin, jotka poikkeavat joiltakin tosin perinteisistä työsuhteista. Epätyypillisinä työnsuhteina voidaan pitää muun muassa osa-aikatyötä, määräaikaista työtä, etä- ja kotityötä sekä työvoiman vuokraukseen perustuvaa työtä. Uusimpina epätyypillisten työsuhteiden muotoina ovat esimerkiksi alustatalouteen pohjautuvat työsuhteet tai itsensä työllistäjät.

---

[1] *Paanetoja* 2019, s. 4.
[2] *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2020, s. 29.
[3] Työoikeus / *Kairinen* 2018, s. 155.

Tutkielmani aiheena on perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävät työsuoritukset. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävällä työllä tarkoitetaan kaikkia niitä erityyppisiä työntekosuorituksia, jotka on tehty perheenjäsenten tai sukulaisten välillä. Tällaiset työsuoritukset voidaan yleensä luokitella epätyypillisiksi työsuhteiksi, koska työ on varsin usein osa-aikaista, määräaikaista ja sitä tehdään usein kotona tai sukulaisen luona. Verrattuna moniin muihin epätyypillisiin työskentelymuotoihin, omaa perhesuhteessa tehtävä työnteko pitkän historian eikä kyse ole siten uudesta ilmiöstä.

Työoikeudellisesta näkökulmasta perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävään työhön liittyy kuitenkin yhä monia epäselviä kysymyksiä, joista keskeisimpänä voidaan pitää muiden epätyypillisten työsuhteiden tavoin työntekijäaseman määrittämistä. Oikeusjärjestelmässämme perheessä tai sukulaisuussuhteessa tehtävää työtä ei ole perinteisesti luokiteltu työsuhteiseksi työksi ja TSL:n perusteluidenkin mukaan lain ulkopuolelle jää perheoikeudellisella perusteella suoritettu työ.[4] Lähtökohtana perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuville työsuorituksille on siis niiden jääminen ansiotyön ja työsuhteen käsitteen ulkopuolelle, koska työskentelyn katsotaan useimmissa tapauksissa tapahtuvan perheen hyväksi perheoikeudellisella perusteella vailla ansiotarkoitusta.[5]

Työsopimuslaissa ei ole kuitenkaan rajoituksia, joiden perusteella perheenjäsenet tai sukulaiset eivät voisi olla työsuhteessa keskenään.[6] Perheenjäsenet voivatkin solmia keskenään tavallisia työsopimuksia, koska TSL ei sulje perheenjäsenten välisiä työsuhteita sen soveltamisalan ulkopuolelle. On kuitenkin huomattava, että vaikka työsuhde syntyisi perheenjäsenten välille, eivät kaikki työoikeudelliset lait tule välttämättä sovellettavaksi työsuhteeseen, koska osassa työoikeudellisia lakeja perheenjäsenet on suljettu niiden soveltamisalan ulkopuolelle.[7]

Työsuhteen olemassaolo vaatii siis kaikkien työsopimuslaissa lueteltujen työsuhteen tunnusmerkkien eli sopimus-, ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun-, vastikkeellisuus- ja työnjohto- ja valvonta -tunnusmerkkien olemassaolon. Näiden tunnusmerkkien avulla määritellään lähtökohtaisesti myös perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävien työsuoritusten kuuluminen TSL:n soveltamisalaan, vaikkakin tunnusmerkkien soveltumista arvioidaan

---

[4] *HE 157/2000 vp,* s. 56.
[5] *Tiitinen – Kröger* 2012, s.12.
[6] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 27.
[7] Esimerkiksi työaikalakia ei sovelleta perheenjäsenten väliseen työhön, ks. TAL 1:2.1 §.

kyseisissä työsuorituksissa kuitenkin osittain eri tavoin kuin normaaleissa vieraiden välisissä työsuorituksissa. On myös huomattava, että vaikka kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyisivät, voi erityisesti perhe- tai sukulaisuussuhteisissa työskentelytilanteissa syntyä yhä epäselvyyttä siitä, onko kyseessä TSL:n mukainen työsuhde vai ei-työsuhteinen perheoikeudellisella perusteella suoritettu työ. Epäselvissä rajanvetotilanteissa työsuhteen olemassaoloa joudutaankin usein arvioimaan kokonaisarvioinnin perusteella.

Mikäli työntekoa ei voida määrittää TSL:n mukaiseksi työsuhteeksi, voi perheenjäsenen tai sukulaisen hyväksi työskennellyt olla kuitenkin oikeutettu korvaukseen työsuorituksestaan myös ei-työsuhteisen työn tilanteissa. Perheenjäsenten välinen työ voi tulla korvattavaksi perheoikeudellisin tai yleisin velvoiteoikeudellisin perustein.[8] Yleisin tilanne on työsuorituksen lukeutuminen korvaustyön kategoriaan. Korvaustyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, jota tehdään velvoiteoikeudellisella, perheoikeudellisella tai jäämistöoikeudellisella perustella ilman, että työtä suorittava henkilö on työsuhteinen työntekijä. Korvaustyöksi lukeutuvat muun muassa sellaiset perheenjäsenten tai sukulaisten väliset työsuoritukset, joissa työtä toisen hyväksi tehneellä on oikeus kohtuulliseen korvaukseen, työhyvitykseen tai perusteettoman edun palautukseen.[9] Avioliittolain (AL, 13.6.1929/234) 64 §:ssä on myös erikseen säädetty aviopuolison oikeudesta korvaukseen toisen puolison ansiotoiminnassa avustamisesta. Lisäksi perintökaaren 8 luvun 5 §:ssä säädellään perillisen oikeudesta saada hyvitystä työstä, jolla tämä on jatkuvasti avustanut perittävää tämän elinkeinon tai ammatin harjoittamisessa saamatta siitä kohtuullista korvausta. Varsin tyypillisesti työnteko perheenjäsenien välillä luokitellaan kuitenkin auttamistyöksi, jonka perusteella oikeutta korvaukseen ei ole. Auttamisella tarkoitetaan työnteonmuotoa, jossa tavoitteena on ansiotulojen saamisen sijaan toisten auttaminen[10]. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehty työ on yleisin auttamistyön kategoriaan kuuluva työn suorittamisen muoto.

Keskeiseksi ongelmaksi perheenjäsenten tai sukulaisten välisissä työsuorituksissa muodostuukin tehdyn työn työntekomuodon määrittäminen. Kuten luvun alussa todettiin, on työsuhteen olemassaolon määrittäminen olennaista, koska perussuhdeteoriasta lähtöisin olevan ajatusmallin ja nyttemmin jo työsopimuslainkin perusteella kaikki muu työlainsäädäntö tulee

---

[8] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 27.
[9] *Kairinen* 2009, s. 95.
[10] *Koskinen – Öhma*n 2005, s. 24. Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on todettu, että eräät auttamistyöt jopa toisilleen vieraiden välillä saattavat jäädä palkattomaksi auttamistyöksi. Ks. *Kairinen* 1991, s. 65.

lähtökohtaisesti sovellettavaksi silloin, kun TSL:n määritelmän mukainen työsuhde on olemassa. On tärkeää pystyä määrittämään, mihin kategoriaan perheen tai sukulaisen hyväksi tehty työskentely luetaan, koska työnsuorittajan asema on hyvin merkittävästi erilainen eri työnteon muodoissa. Työtä tehneen perheenjäsenen kannalta on merkityksellistä, saako hän TSL:n mukaisesta työsuhteesta seuraavan suojan ja edut puolelleen, onko hänellä oikeus ainoastaan kohtuulliseen korvaukseen korvaustyön perusteella vai jääkö tehty työ kokonaan korvausten ulkopuolelle. On myös huomionarvoista, että TSL:n mukainen työsuhteen määritelmä voi olla perusteena myös muiden oikeudenalojen lakien soveltamiselle. Tästä esimerkkinä voidaan nostaa esille rikoslain mukaiset työsyrjintärikokset, joiden osalta oikeuskäytännössä on katsottu, että rikoksen tunnusmerkistöä tulkittaessa voidaan ottaa huomioon se, mitä muualla lainsäädännössä on tarkoitettu työntekijällä, koska ei ole perusteltua, että työntekijän käsitteen sisällölle annettaisiin eri merkitys oikeusjärjestyksen eri alueilla.[11] Täten TSL:n mukaisella työntekijäkäsitteellä on merkitystä myös muiden oikeudenalojen kannalta ja esimerkiksi työsyrjintärikoksen tunnusmerkistön täyttymistä arvioitaessa. Työlainsäädäntömme rakentuu vahvasti työntekijän suojelun periaatteelle, jonka mukaan työntekijä, sopimussuhteessa työnantajaa heikompana osapuolena, tarvitsee suojakseen pakottavaa lainsäädäntöä.[12] Työlakimme suojaavat pääosin työsuhteessa olevaa työntekijää, minkä vuoksi työsuhteen erottaminen muista työtä koskevista oikeussuhteista on välttämätöntä.[13] Työsuhteen ja ei-työsuhteen erottaminen toisistaan antaakin vastauksen siihen, ketä ja millaista työntekoa työlainsäädännöllä suojataan.[14] Jo Sarkko totesi, että työoikeuden primaarinen kysymys on selvittää, ketkä kaikki työnsuorittajat kuuluvat siihen ryhmään, jota Suomen työoikeudessa suojellaan heikoimpana osapuolena.[15]

Erimielisyydet työtä koskevan oikeussuhteen luonteesta nousevat usein esille vasta työskentelyn päätyttyä, muun muassa palkkausta ja erilaisia korvauksia koskevien kanteiden yhteydessä. Tällaisia vaateita ei esitetä yleensä työskentelyn aikana.[16] Oikeuskäytännön perusteella ilmiö on tyypillinen myös perheenjäsenten tai sukulaisten välisille työskentelytilanteille - kysymys työsuhteen olemassaolosta konkretisoituu vasta työnteon päättymisen jälkeen osapuolten riitautuessa esimerkiksi avo- tai avioeron tai sukuriidan

[11] Helsingin HO 17.9.2015.
[12] *Paanetoja* 2019, s. 3 ja siellä mainitut lähteet.
[13] *Paanetoja* 2011, s. 366, *Paanetoja* 2013a, s.28.
[14] *Paanetoj*a 2013a, s. 37.
[15] *Sarkko* 1980, s. 18.
[16] *Paanetoja* 2013a, s. 35, *Paanetoja* 2015, s. 379. Ks. myös TN 1293-93. Paanetoja onkin todennut, että epäselvyys työtä koskevan luonteesta syntyy pääsääntöisesti silloin, kun työtä ei ole työnteon aikana pidetty työsuhteessa tehtynä eikä siihen näin ollen ole sovellettu työlainsäädäntöä. (Paanetoja 2013a, s. 35.)

seurauksena. Kyseessä on usein tilanteet, joissa työtä on tehty jo pidemmän aikaa, ja osapuolet eivät ole työskentelyn aikana nähneet tarpeelliseksi vaatia palkkaa tai muita etuuksia, sillä työnantajana on ollut perheenjäsen tai sukulainen. Tyypillisesti perheenjäsenen eteen työtä tehnyt on ajatellut saavansa korvauksen työstään myöhemmin tulevaisuudessa tai saavansa itselleen hyödyn tekemästään työstään. Kirjallista työsopimusta ei myöskään ole yleensä pidetty osapuolten näkökulmasta tarpeellisena, sillä onhan taustalla läheinen ja luottamuksellinen perhe- tai sukulaisuussuhde, jossa työn suorittanut on usein voinut olettaa saavansa myöhemmin korvauksen työstään. On hyvin luonnollista, että työnteon oikeudellista muotoa ei ajatella kovin tarkasti työntekohetkellä, kun työtä tehdään läheissuhteessa. Vasta myöhemmin, osapuolten riitautuessa, kysymys nousee esille työnsuorittajan huomatessa jäävänsä ilman vastiketta tekemästään työstään. Täten ongelmat syntyvät yleensä tilanteissa, joissa tehty työ ei tullutkaan lopulta omaksi hyväksi, kuten oli alun perin ajateltu.

1.2 Aikaisemmasta tutkimuksesta

Työsuhteen käsitettä ja työsuhteen olemassaolon edellytyksiä on tutkittu Suomen työoikeudessa laajemmin 1950-luvulta lähtien ja tutkimus on edelleen ajankohtaista työntekomuotojen koko ajan muuttuessa ja moninaistuessa. Työmarkkinoiden eriytymistä ja normaalityösuhteen murenemista on tutkittu yhteiskunnallisella tasolla 1980-luvulta lähtien. Epätyypilliset työsuhteet ovat olleet myös työoikeuden tutkijoiden kiinnostuksen kohteena.[17] Vaikka työsuhteen tunnusmerkit luotiin jo kauan sitten, tuottaa työsuhteen määrittäminen yhä ongelmia erityyppisissä työskentelytilanteissa. Yhteiskunnan ja työskentelytapojen kehittyessä ja modernisoituessa muodostuu myös uusia työnteon luokkia, joiden sijoittaminen tiettyyn työnsuorittamismuodon kategoriaan ei ole yksinkertaista. Kysymystä työsuhteen olemassaolon määrittelystä joudutaankin pohtimaan yhä useammin ja työnteon muuttumisen vuoksi on jopa esitetty kannanottoja työsuhteen käsitteen laajentamiseksi tai työoikeuden soveltamisalan määrittelystä luopumiseksi.[18] Oikeuskirjallisuudessa on myös todettu työsuhteen tunnusmerkistön täyttymistä koskevan säännöstelyn olevan vanhahtavaa eikä työelämän ja työskentelytapojen muutoksia ole siinä riittävästi otettu huomioon.[19]

[17] *Paanetoja* 2013b, s. 437.
[18] *Kairinen* 1998, s. 204-210, Bruunin ja Kairisen eriävä mielipide Km.2000:1, liite nro 1, *Paanetoja* 2013a, s. 242.
[19] *Engblom* 2013, s. 6.

Suomalaisessa työsuhteita käsittelevässä kirjallisuudessa on käsitelty pääosin normaalia työsopimusta tai tiettyjä erityisen sopimisen tilanteita[20]. Vielä 2000 -luvun alkuun mennessä työn suorittamisen rajavetotilanteita oli tutkittu melko vähän ja pintapuolisesti[21]. Tutkimus asiasta näyttäisi kuitenkin yleistyneen viime vuosikymmenenä, mikä todennäköisesti johtuu työntekomuotojen monipuolistumisesta. Yleisempää on ollut työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välisen rajanvedon tutkiminen, kun taas työsuhteen ja sen ulkopuolelle jäävän ei-työsuhteen välistä rajanvetoa ei ole kovin paljon tutkittu.[22] Kuitenkin oikeustieteilijöistä esimerkiksi Jaana Paanetoja on tutkinut työsuhteisen työn ja työtoiminnan välistä rajanvetoa sekä talkootyötä.[23] Annika Rosin tutki väitöskirjassaan harjoittelijoiden työoikeudellista asemaa.[24] Lisäksi alustavälitteisestä työstä on julkaistu muutamia pro gradu tutkielmia ja oikeustietelijöiden kirjoittamia artikkeleita - joskin nämä tutkimukset kohdistuvat pääasiassa työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden väliseen rajanvetoon.

Vaikka työsuhteen erottaminen muista työnteon muodoista on ollutkin useamman tutkijan tutkimuksen kohteena, ei perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyä työtä ole työoikeudessa kovinkaan paljon tutkittu. Aiheesta on kirjoitettu jonkin verran työoikeuden perusteoksissa, mutta laajempaa tutkimusta ei ole tehty. Ehkäpä merkittävimpänä aiheeseen liittyvänä tutkimuksena voidaan pitää emeritusprofessori Martti Kairisen vuonna 1991 julkaistua kirjoitusta *”Ihmistyön eräistä muodoista”,* jossa sivutaan perheenjäsenten välistä työtä. Samaa aihetta Kairinen on käsitellyt myös uudemmassa tuotannossaan, joista uusimpana voidaan mainita teos ”*Työoikeuden perusteet, 2009”*, jonka sisältö on tosin merkittäviltä osin vastaava vuoden 1991 kirjoitukseen. Lisäksi Kairinen on käsitellyt korvaustyötä ja lyhyesti myös perheenjäsenten välistä työtä *”Työoikeus, 2018”* -perusteoksen kappaleessa *”Työoikeuden soveltamisala”*. Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen on myös tutkinut työntekosuoritusten rajanvetotilanteita. Koskisen merkittävimpinä aiheeseen liittyvänä tutkimuksena voidaan pitää kahta laajempaa Edilexissä julkaistua artikkelia, joissa käsitellään erityisesti korvaustyötä, auttamistyötä, toimitusjohtajan työtä ja muita ei-työsuhteisia

[20] *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 13.
[21] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 2.
[22] *Paanetoja* 2013a, s. 37: ”*Vähäisen tutkimuksen vuoksi edes yleisiä suuntaviivoja työsuhteen ja ei-työsuhteen välisessä rajanvedossa huomioon otettavista seikoista on vaikea esittää. Oikeuskäytännön vähäisyyden vuoksi ei-työsuhteelle ei ole päässyt syntymään samalla tavoin välillisiä tunnusmerkkejä kuin itsenäiselle yrittäjyydelle”*. Ks. myös sama lähde, s. 88.
[23] *Paanetoja* 2013a ja *Paanetoja* 2019.
[24] *Rosin* 2017.

työntekomuotoja[25]. Vaikka perheoikeudellisella perusteella tehtyä työtä on täten sivuttu eri tutkimuksissa, ei tutkimusta työnsuorittajan työoikeudellisesta asemasta perheenjäsenien tai sukulaisten välisessä työssä ole kuitenkaan Suomessa tehty.

Vaikka tutkimus perheenjäsenten tai sukulaisten välillä tehdystä työstä on melko vähäistä, vaikuttaa tutkimuksen tarve olevan ilmeistä. Oikeuskäytännössä aiheeseen liittyviä riitoja on ollut esillä säännöllisesti riidan keskittyessä usein siihen, onko tehty työ ollut TSL:n mukaista työsuhteista työtä. Hovioikeustapauksia tutkimalla on nähtävissä, että moni näistä riidoista koskee juuri tilanteita, joissa työ on tehty perheenjäsenten tai sukulaisten välillä. Kanteita on nostettu varsinkin tilanteissa, joissa puolisot ovat eron jälkeen vaatineet palkkasaatavia väittäen työsuhteen olleen olemassa. Tilastoa käräjäoikeuksiin tai hovioikeuksiin päätyneistä perhe- tai sukulaisuussuhteita koskevista työsuhderiidoista ei ole. Riitoja on kuitenkin päätynyt tähän päivään mennessä säännöllisesti hovioikeuteen saakka, joten ongelmaa voidaan pitää yhä ajankohtaisena. On myös oletettavaa, että suurin osa tämän tyyppisistä riidoista sovitaan ennen kanteen nostamista suuren kuluriskin takia, ja todennäköisesti vain pieni osa riidoista päätyy hovioikeuteen saakka.

1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisten kriteerien täyttyessä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyä työtä voidaan pitää työsopimuslain mukaisena työsuhteena ja milloin työskentely luokitellaan ei-työsuhteiseksi työksi, kuten esimerkiksi korvaus- tai auttamistyöksi. Työsuhteen olemassaolon kriteereitä selvitettäessä tutkitaan työsuhteen perustunnusmerkkien sisältöä ja niiden soveltuvuutta perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyihin työsuorituksiin. Perustunnusmerkkien tutkimisen yhteydessä tarkastellaan myös kokonaisarvioinnin merkitystä ja käyttökelpoisuutta perheenjäsenten tai sukulaisten välisiä työsuorituksia arvioitaessa.

Varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastatakseen tutkimukseni selvittää ensin, miten perheenjäsenen ja sukulaisen käsite määritellään työoikeudessa. Tämän jälkeen tutkimus selvittää, mitä tarkoitetaan perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävällä työllä ja miten se eroaa

[25] *Koskinen – Öhman* 2005 ja *Koskinen* 2012. Toisen artikkelin Sepponen on kirjoittanut yhteistyössä ekonomi, oik.yo Hanna-Kaisa Öhmanin kanssa. Artikkeleissa sivutaan myös perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävää työtä ja sen luokittelua auttamistyöksi, korvaustyöksi tai työsuhteiseksi työksi. Sepponen on tarkastellut artikkeleissaan myös jonkin verran perhe-ja sukulaisuussuhteessa tapahtuvaan työskentelyyn liittyvää oikeuskäytäntöä.

perheoikeudellisella perusteella tehdystä työstä. Lisäksi tutkielmassa tuodaan ilmi, miten Suomen voimassa oleva oikeus määrittelee työsuhteen olemassaolon ja mikä merkitys työoikeuden yleisiin oppeihin kuuluvalla perussuhdeteorialla on työsuhteen määrittelyssä.

Koska perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn kuuluminen työsuhteisen työn kategoriaan ei ole suurimassa osassa tapauksista selvää, tarkastelee tutkimus myös sitä, mihin työnsuorittamismuotoihin perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävä työ voidaan luokitella ei-työsuhteisissa työntekotilanteissa, millä perustein työnsuorittaja voi tällöin saada korvausta ja miten korvauksen taso määrittyy.

Tutkielmani rajautuu käsittelemään työsuhteen syntymisen edellytyksiä ainoastaan työsuorituksissa, joissa osapuolina on perheenjäsenet tai sukulaiset. Perhe- tai sukulaisuussuhteen sisältö määrittyy eri laeissa eri tavoin. Tässä tutkimuksessa selvitetään kaikkia sellaisia tilanteita, joissa työtä tehneellä ja työn teettäjällä on jonkinlainen sukulaisuusliityntä, eli sukulaisuuskäsite tulkitaan laajalla tavalla. Perusteena valitulle tarkastelutavalle on se, että sekä läheisemmässä ydinperhesuhteessa että ydinperheen ulkopuolisessa sukulaisuussuhteessa on kyse toisilleen läheisten tai tuttujen ihmisten välisistä työskentelytilanteista, joita ei lähtökohtaisesti arvioida samalla tavalla kuin täysin ulkopuolisten osapuolien välisiä työskentelytilanteita. Vaikka perheen käsitettä tulkitaan tutkielmassa laajasti, tehdään tutkimuksessa kuitenkin erottelua erilaisille perhesuhteille tilanteissa, joissa perhesuhteen läheisyydellä on merkitystä käsiteltävän kysymyksen kannalta. Varsinaiseen tutkimuskysymykseen kuuluukin alakysymyksenä selvittää, onko TSL:n mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien soveltamisella eroa eri sukulaisuussuhteiden välillä.

Tutkielmani rajautuu selvittämään tutkimuskysymyksen osalta vain kotimaista työoikeutta ja siksi tutkielmassa käytetyt lähteet ovat kotimaisia. Syynä rajaukselle on erityisesti se, että työsuhteen käsite määrittyy Suomessa kansallisen lainsäädännön mukaan. Esimerkiksi EU:n lähtökohtien mukaan työsuhteen ja työntekijäaseman määrittäminen jäsenvaltioissa on aina kansallinen asia, koska kysymys ei ole työvoiman vapaasta liikkuvuudesta.[26] EU-lainsäädäntö

[26] *Paanetoja* 2015, s. 370-385. Paanetoja on myös huomauttanut, että työsuhteen ja työntekijäaseman määrittyminen pitäisi olla kansallinen asia myös jatkossa, vaikka EU:n tuomioistuimen ratkaisukäytäntö on tietyissä tapauksissa antanut aihetta ymmärtää, että SEUT 45 artiklan (vapaata liikkuvuutta koskeva artikla) mukaista työntekijän määritelmää tulisi soveltaa ainakin eräitä työoikeudellisia direktiivejä tulkittaessa. työntekijämääritelmälle. Epäselvää onkin, onko EU:n tuomioistuin ratkaisukäytännössään pyrkinyt kohti työntekijäkäsitteen yhtenäistämistä kaikissa jäsenvaltioissa myös vapaan liikkuvuuden ulkopuolisissa asioissa. Ks. myös *Barnard* 2012, s. 144.

ei määrittelekään työsuhteen käsitettä, vaan EU:n työoikeudellisissa säädöksissä rinnastetaan työsopimus ja työsuhde ja sääntely kohdistetaan työntekijään. EU:ssa työntekijän käsite määritellään siis työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevan sääntelyn mukaan, kun taas jäsenvaltioiden omien työoikeuden normien soveltamisala voi poiketa tästä.[27] EU:n tuomioistuin onkin tulkinnut EU:n työntekijäkäsitettä EU-oikeudellisena käsitteenä, joka ei ole riippuvainen jäsenvaltioissa määritellystä työntekijäkäsitteestä.[28] EU:n sekundäärisessä lainsäädännössä kysymys työsuhteen tai työsopimuksen tunnusmerkkien määrittelystä on myös jätetty jäsenvaltioiden tehtäväksi, vaikka työntekijäkäsitteen EU-oikeudellinen sisältö saisikin merkitystä lainsoveltamistilanteissa. Esimerkiksi direktiivin 2001/23/EY 2 artiklassa ja direktiivin 2008/104/EY 3 artiklassa työntekijäksi on määritelty henkilö, jonka aseman työntekijänä jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelusuhdelainsäädäntö ja vastaavasti työlainsäädäntö. Samoin kansallisen lain määritelmään työsuhteessa on viitattu muun muassa määräaikaista työtä, osa-aikatyötä ja vanhempainlomaa koskevissa puitesopimuksissa.[29]

On syytä kiinnittää huomiota siihen, että työntekijäaseman määräytyminen on varsin monimutkainen ja tulkinnanvarainen kysymys ja työntekijäaseman kriteerien määrittely ei ole kovin yksinkertaista. Oikeustietelijöistä esimerkiksi Kairinen on nähnyt tarpeellisena selvittää, miten muissa maissa työntekijäkäsite ratkaistaan.[30] Vaikka tässä tutkielmassa ei pystytä rajallisten resurssien vuoksi tarkastelemaan muiden maiden työntekijäaseman määrittelyä, olisi aihetta perusteltua tutkia oikeusvertailevan tutkimuksen keinoin ottaen huomioon erityisesti sen, että Suomessakin on esitetty tarvetta tarkentaa työntekijäaseman määritelmää.

Huomionarvoista on myös tuoda esille, että perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvaan työskentelyyn liittyy monenlaisia erityispiirteitä verrattuna perinteisempiin työskentelymuotoihin. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on jonkin verran käyty läpi muun muassa yhdenvertaisuuden toteutumista perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa rekrytoinneissa[31] sekä irtisanomistilanteita perheliitännäisissä työsuhteissa[32]. Erityisesti irtisanomistilanteista löytyy jonkin verran oikeustapausaineistoa, ja aihepiiriä olisi syytä tutkia omana tutkimuksenaan. Tutkielman rajallisuuden vuoksi mainittuja kysymyksiä ei kuitenkaan

---

[27] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 28.
[28] *Tiitinen – Kröge*r 2012, s. 5 ss.
[29] *Kaisto – Kallio* 2011, s. 26-27.
[30] *Kairinen* 2013, s. 444.
[31] Vuonna 2015 voimaan tulleessa yhdenvertaisuuslaissa tulivat uusiksi syrjintäperusteiksi mm. perhesuhteet.
[32] Koskinen on sivunnut artikkelissaan ” ” irtisanomistilanteita, joissa työntekijä ja työnantaja ovat olleet perhesuhteessa toisiinsa.

tulla käsittelemään, vaan tutkielmassa keskitytään työsuhteen olemassaolon kriteereiden selvittämiseen.

1.4 Tutkimusmenetelmä ja lähteet

Tutkimus on menetelmältään lainopillinen, koska tutkielma pyrkii tuottamaan tietoa voimassa olevan oikeuden sisällöstä. Lainopillisessa metodissa oikeutta tulkitaan ja systematisoidaan.[33] Lainoppi pyrkii ratkaisemaan oikeusnormien tasolla ilmeneviä tulkintaongelmia ja säännösten välisiä ristiriitoja sekä täyttämään normien jättämiä aukkoja ja saavuttamaan oikeusjärjestyksen edellyttämää johdonmukaisuutta ennen kaikkea oikeusperiaatteiden avulla.[34] Tutkielmani on lainopillinen tutkimus, koska tavoitteena on tulkita työsuhteen perustunnusmerkistön sisältöä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävissä työsuorituksissa. Eri työnsuorittamismuotoja ja niiden soveltamisalaa tutkimalla tutkimus pyrkii systematisoimaan vallitsevaa oikeustilaa.

Lainopillinen tutkimus kohdistuu voimassa olevaan oikeuteen oikeusjärjestyksenä. Oikeusjärjestys puolestaan koostuu oikeusnormeista, jotka kytkevät tiettyihin asioihin (oikeustosiasioihin) oikeudellisia seuraamuksia eli oikeusvaikutuksia.[35] Pääosa voimassa olevan oikeuden selvitystyöstä tapahtuu eriytyneiden oikeudenalojen kautta niiden sisällä kehittyneiden käsitteistöjen, teorioiden ja oppien kautta, jotka muodostavat oikeudenalan yleiset opit. Yleiset opit ovat merkittäviä tekijöitä voimassa olevan oikeuden ymmärtämisessä ja antavat tietyn johdonmukaisen ja jossakin määrin perustellun selityksen oikeudesta. Yleisillä opeilla on myös tärkeä tehtävä säännöslausetasolla olevien aukkojen täyttämisessä ja niihin kuuluu myös käsitemääräysten ohella oikeudellisia periaatteita, arvostuslähtökohtia ja teorioita oikeuden sisällöstä. Työoikeuden alalla tällaisia ovat esimerkiksi työntekijän suojelun periaate, edullisemmuussääntö ja perussuhdeteoria.[36] Tutkimuksessani voimassa olevaa oikeutta tutkitaankin osaksi työoikeuden yleisten oppien kautta, koska yleisiin oppeihin lukeutuva perussuhdeteoria siihen liittyvine peruskäsitteiden määrittelyineen on pohjana tutkimuskysymykselle. Perussuhdeteoriaa onkin pidetty työoikeuden keskeisimpänä oppina.[37]

---

[33] *Hirvonen 2011*, s. 21-22.
[34] *Kairinen* 2009, s. 4.
[35] *Kairinen* 1979, s. 60.
[36] *Kairinen* 1979, s. 66-77.
[37] *Kairinen* 1979, s. 84.

Oikeuslähdeoppi on oppiteoria oikeuslähteistä. Oikeuslähdeoppi pitää sisällään kaikki ne perusteet, joilla on arvoa oikeudellisen ratkaisun tekemisessä tai sen legitimoinnissa.[38] Oikeuslähdeoppiin kuuluu oppi oikeuslähteiden velvoittavuudesta. Oikeuslähteet voidaan Aarnion mukaan jakaa vahvasti ja heikosti velvoittaviin, sallittuihin ja kiellettyihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat kansallisen ja kansainvälisen oikeuden normistot. Kansallisiin normeihin kuuluvat perustuslain säännökset, lait ja lakien nojalla annetut alemman asteiset normit, kansallisen oikeuden osaksi saatetut kansainväliset sopimukset, systeemiperusteet sekä maantapa. Heikosti velvoittaviksi oikeuslähteiksi luetaan puolestaan lainsäätäjän tarkoitus ja ennakkoratkaisut. Sallittuina oikeuslähteinä pidetään käytännöllisiä (taloudellisia, historiallisia, yhteiskunnallisia) argumentteja, eettisiä ja moraalisia perusteita, yleisiä oikeusperiaatteita, oikeustieteen vallitsevaa mielipidettä sekä vertailevia argumentteja. Sallittuihin oikeuslähteisiin voidaan vedota argumentaation vahvistamiseksi.[39] Kiellettyihin oikeuslähteisiin kuuluvat vain lain ja hyvän tavan vastaiset sekä puoluepoliittiset argumentit.[40] Aarnion esittämä oikeuslähteiden velvoittavuusluokittelu on lähtökohtana tutkielmassani.

Oikeuslähteeksi voidaan katsoa jokainen sellainen lainkäyttöviranomaisen päätös, jolla on merkitystä tulkinnan perusteena. Ylimpien oikeusasteiden ratkaisujen lisäksi myös hovioikeuksien ratkaisut ovat oikeuslähteitä. Aarnio on myös todennut, että alioikeuskäytännöllä saattaa olla tulkinnallista merkitystä.[41] Tutkielmassani on käytetty lähteinä Suomessa voimassa olevaa työlainsäädäntöä, työoikeuden alan oikeuskirjallisuutta, lainvalmisteluasiakirjoja sekä oikeuskäytäntöä pääasiassa hovioikeuksista, korkeimmasta oikeudesta ja työneuvostosta. Koska tutkimusongelma kietoutuu osittain myös perheoikeuden alaan erityisesti avioliitoissa ja avoliitoissa tapahtuneiden työsuoritusten osalta, on tutkimuksessa käytetty lähteenä myös perheoikeuden alaan kuuluvaa oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä.

Lähdeaineiston ja erityisesti oikeustapausten osalta on syytä tuoda esille, että oikeuskäytännöstämme löytyy runsaasti työsuhteen olemassaoloa ja työnsuorittamismuotojen rajanvetotilanteita koskevia ratkaisuja. Tutkimuksen rajallisuuden vuoksi tähän tutkielmaan on otettu käsiteltäväksi vain sellaisia hovioikeuksien ja KKO:n ratkaisuja, joissa on ollut kyse

---

[38] *Aarnio* 2006, s. 287.
[39] *Aarnio* 1989, s. 221.
[40] *Aarnio* 2006, s. 292-293.
[41] *Aarnio 1989*, s. 231.

perheen tai sukulaisten välillä tapahtuneista työskentelytilanteista. Ainoastaan työneuvoston osalta ratkaisut eivät ole perhesuhdeliitännäisiä, sillä näiden ratkaisujen esiin tuomisella pyritään tutkimaan lähinnä työsuhteen tunnusmerkkien yleistä tulkintalinjaa. Tutkielman näkökulma oikeuskäytäntöön sidottuna on vain rajallinen, eikä tutkielmaan ole voitu saada käsiteltäväksi kaikkia perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyjä työsuorituksia koskevia tuomioistuinten ratkaisuja.

Tutkielmaa varten olen käynyt läpi yli 30 perhe- tai sukulaissuusuhdeliitännäistä työriitaa koskevaa hovioikeustapausta 90 –luvun alusta nykyhetkeen asti. Lisäksi tutkielmassa on mukana keskeisimmät perheoikeudellisia työskentelytilanteita koskevat KKO:n ratkaisut 80-luvulta lähtien. Vanhemmatkin oikeustapaukset ovat tutkimuksen kannalta relevantteja, koska työsuhteen määritelmää ja työsuhteen tunnusmerkkejä ei muutettu merkittävästi vuosien 1970 tai 2001 työsopimuslakien uudistuksien yhteydessä.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielmani jakautuu viiteen päälukuun. Tutkimuksen ensimmäinen luku on johdanto, jossa esitellään tutkielman tausta, aikaisempi tutkimus ja tutkimuskysymykset. Lisäksi selostetaan tutkimusmenetelmä ja selvitetään, minkälaisiin lähteisiin tutkimus perustuu.

Tutkimuksen toisessa pääluvussa tarkastellaan ensimmäiseksi perheenjäsenen ja sukulaisen määritelmää työoikeudellisessa kontekstissa. Tämän jälkeen selostetaan, miten perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn käsite eroaa perheoikeudellisella perusteella tehtävästä työstä. Lopuksi tarkastellaan, mihin eri työnteon muotoihin perhe -tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvia työsuorituksia voidaan luokitella ja mihin seikkoihin luokittelu perustuu.

Kolmannessa pääluvussa selvitetään aluksi työsuhteen legaalinen sääntely ja sen oikeusteoreettinen tausta, jossa perussuhdeteorialla on keskeinen merkitys. Perussuhdeteorian sisältö sekä sen vaikutus työsuhteen tunnusmerkkien tulkintaan esitellään lyhyesti. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan yksitellen jokaista työsuhteen perustunnusmerkkiä. Tunnusmerkkien esittelyn yhteydessä selvitetään, mitkä ovat oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön perusteella keskisimpiä tekijöitä arvioitaessa tunnusmerkkien täyttymistä. Erityisesti hovioikeustapauksia analysoimalla pyritään selvittämään, miten työsuhteen eri perustunnusmerkkien täyttymistä on arvioitu ratkaisuissa, joissa on ollut kyse perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehdyistä työsuorituksista. Huomattava on kuitenkin, että työsuhteen

olemassaoloa koskevien tuomioistuinratkaisujen luokittelu eri tunnusmerkkien alle on haastavaa, koska ratkaisuissa sivutaan yleensä monia eri tunnusmerkkejä. Tästä syystä samaa ratkaisua on toisinaan käsitelty eri tunnusmerkkien käsittelyn yhteydessä. Työsuhteen vastikkeellisuustunnusmerkin käsittelyn yhteydessä käsitellään myös näyttötaakan jakautumista perheoikeudellisia työskentelytilanteita koskevissa riidoissa, sekä sitä, onko sukulaisuussuhteen läheisyydellä merkitystä tunnusmerkin toteutumista arvioitaessa. Luvun lopussa perehdytään työsuhteen olemassaolon selvittämisessä usein tarvittavaan kokonaisarviointin, sekä siihen, mihin tekijöihin kokonaisarvioinnissa kiinnitetään huomiota, kun työtä on tehty perhe- tai sukulaisuussuhteessa. Huomioitava on, että kokonaisarviointiin päätyneitä tuomioistuinratkaisuja nousee esille jo työsuhteen tunnusmerkkejä käsittelevien kappaleiden yhteydessä.

Tutkielman neljännessä pääluvussa käydään läpi muut työnsuorittamismuodot, joiksi perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehty työ voidaan luokitella, mikäli kyseeseen ei tule työsopimuslain mukainen työsuhteinen työ. Ensiksi käsitellään korvaus- ja auttamistyön kategorioita, joiden osalta selvitetään, milloin työtä tehneellä voi olla mahdollisuus saada korvausta tekemästään työsuorituksesta ja miten korvaustaso yleensä määrittyy verrattuna työsuhteisen työn korvaustasoon. Tämän jälkeen perehdytään siihen, millä edellytyksin avopuolisot voivat saada korvausta puolison ansiotoiminnassa avustamisesta avioliittolain 64 §:n perusteella ja miten tällainen avustamistyö eroaa työsuhteisesta työstä. Luvun lopussa esitellään lyhyesti avoliittolain tarkoittama työhyvityssäännös, jonka perusteella avopuolisot voivat myös saada korvausta tekemästään työstään.

Tutkimuksen viimeinen pääluku kokoaa yhteen tutkimuksen keskeisimmät johtopäätökset.

2 PERHE- TAI SUKULAISUUSSUHTEESSA TEHTÄVÄN TYÖN KÄSITE JA MUODOT

2.1 Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn käsite

2.1.1 Perheenjäsenen määritelmä

Tutkielmassa selvitetään työsuhteen olemassaolon edellytyksiä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvien työsuorituksien osalta. TSL:n perusteluiden mukaan lakia ei sovelleta perheoikeudellisella perusteella tehtyyn työhön. Hankalaksi tämän perustelun tekee se, että perheoikeudellisen perusteen tai perheenjäsenien määritelmää ei ole avattu TSL:ssa tai sen esitöissä tarkemmin.[42] Perheenjäsenien määrittely työoikeudellisessa kontekstissa on merkittävää erityisesti työsopimuksen vastikeolettaman kannalta, koska oikeuskirjallisuuden mukaan vastikeolettama ei sovellu perheenjäsenten väliseen työhön. Tässä kappaleessa pyritään selvittämään, miten perheen tai sukulaisuuden käsite voidaan määrittää TSL:n tarkoittamassa mielessä. Suomen lainsäädäntö ei tunne itsenäistä perheen tai perhesuhteen määritelmää, vaan perhe- ja läheissuhde määritellään eri asiayhteyksissä eri tavoin. Yhdenmukaista perhekäsitettä ei ole pidetty lainsäädännössä perusteltuna, koska eri lakien perhettä koskevat tavoitteet eroavat toisistaan.[43] Perhe- tai sukulaisuussuhteen käsitettä ei ole myöskään määritelty suomalaisessa työlainsäädännössä yhtenevällä tavalla.

Perheenjäsenien välisiä työsuorituksia käsittelevässä oikeuskirjallisuudessa on melko yhdenmukaisesti todettu, että perheenjäseninä tarkoitetaan puolisoita sekä vanhempien kanssa yhteistaloudessa eläviä lapsia. Myös muut vastaavat yhteistaloudet, esimerkiksi kihlakumppanit ja avoliitto, rinnastettaisiin samankaltaiseen perhetilanteeseen, erityisesti jos henkilöt ovat asuneet jo merkittävän ajan yhdessä tai heillä on yhteinen lapsi.[44] Yhdessä asuvat sisarukset tai serkukset eivät kuitenkaan ole perhe.[45]

Vaikka TSL:ssa tai sen esitöissä ei ole millään tavalla selvitetty perheenjäsenen määritelmää, on eräiden muiden työoikeudellisten lakien esitöissä määritelmää jonkin verran pyritty

---

[42] *HE 157/2000 vp*, s. 56.
[43] *Valkonen – Koskinen* 2018, s. 138.
[44] *Kairinen* 1991, s.67, *Kairinen* 2009, s. 68, *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 178.
[45] *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2008, s. 204.

perustelemaan. Vuonna 2014 säädetyssä työoikeudenkin alaan kuuluvassa yhdenvertaisuuslaissa (YVL, 30.12.2014/1325) kiellettiin syrjintä perhesuhteiden perusteella. Lain esitöiden mukaan perhesuhteissa on kysymys erityisesti siitä, onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, eronnut tai leski[46].

Laajemmin perheenjäsenen ja sukulaisen käsitettä on perusteltu vuonna 2020 uudistetun työaikalain (TAL, 5.7.2019/872) esitöissä. Laki rajaa perheenjäsenet sen soveltamisalan ulkopuolelle. Lain perustelujen mukaan työaikasuojelulle ei ole perheenjäsenten välisissä työsuhteissa samanlaista tarvetta, koska työnantajan direktio-oikeus on käytännössä erilainen kuin muissa työsuhteissa. Perusteluissa on todettu, että perheenjäseniksi katsottaisiin lähisukulaiset ja muut läheiset. Lähisukulaisiksi katsottaisiin esityksen mukaan avio- ja avopuolisot, vanhemmat ja lapset, isovanhemmat sekä sisarukset. Esityksessä on myös todettu, että lähisukulaisen ei tarvitse asua työnantajan kotona, kuten voimassa olevaakin lakia on tulkittu. Huomionarvoista on, että esityksen mukaan myös muun läheisen kuin lähisukulaisen osalta soveltamisalapoikkeusta voitaisiin tietyissä tilanteissa soveltaa. Vaatimuksena kuitenkin olisi, että läheinen asuisi työnantajan luona. Lisäksi perheenjäsenyys työnantajaan voisi ensisijaisesti olla olemassa silloin, kun työnantajana on luonnollinen henkilö, mutta soveltamisalapoikkeusta voitaisiin soveltaa myös silloin, kun työnantajana toimii oikeushenkilö, jos työntekijän perheenjäsen omistaa yrityksen tai käyttää todellisuudessa määräysvaltaa yrityksessä.[47] Paanetoja on kritisoinut tätä esityksen kohtaa, sillä esitys ei määrittele, mitä määräysvallan käyttämisellä tarkoitetaan eikä sitä, mihin tällainen lain sanamuodon vastainen laajennus perustuu. Lisäksi hän on kritisoinut sitä, ettei perusteluissa määritellä läheisen käsitettä, jonka suhteen ei ole olemassa mitään vakiintunutta merkityssisältöä.[48] Myös Koskinen on kritisoinut säädöstä vahvasti, koska hänen mukaansa on vanhahtavaa arvioida perheenjäsenten työntekoa näin yksioikoisesti ja hän katsookin, että perheenjäsenten tulisi kuulua työaikalain piiriin, ellei poikkeuksellisesti perheenjäsenen asema olisi sellainen, että työaikaa ei määritellä eikä valvota.[49] Huomionarvoista on, että aikaisemman

[46] *HE 19/2014 vp*, s. 66.
[47] *HE 158/2018 vp*, s. 72. Lisäksi perusteluissa todetaan perheenjäsenten rajaamisen lain ulkopuolelle perustuvan siihen, että työntekijän itsenäisen aseman perusteella työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi päättää itse työajastaan.
[48] Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä 158/2018 vp, *Paanetoja*, s. 6.
[49] Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arviovaliokunnalle hallituksen esityksestä 158/2018 vp, *Koskinen*, s. 5.

työaikalain esitöissä todettiin, että lain noudattamisen ja valvonnan kannalta merkityksellisiä ovat sekä sukulaisuus että henkilöiden sosiaalinen läheisyys.[50]

Voimassa olevan työaikalain perusteluissa määriteltiin siis lain soveltamisalan kannalta lähisukulaisten käsite ja lisäksi rajattiin perheyrityksissä tapahtuva perheenjäsenen työnteko lähtökohtaisesti lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lähisukulaisiksi katsottiin suurempi määrä perheenjäseniä, kuin mitä oikeuskirjallisuudessa on katsottu kuuluvan perheenjäseniksi, kun kyse on perheenjäsenten välisestä työstä.[51] Vaikka lain määritelmän taustalla on ajatus työaikasuojelun soveltamisesta, voidaan perusteluista nähdäkseni saada tulkinta-apua perheenjäsenten ja lähisukulaisten määrittelyyn työsuhteisen työn soveltamisalan määrittelyssä. Lain perustelut ovat kuitenkin puutteelliset, koska esimerkiksi läheisen käsitettä ei määritellä, joten kovin yksiselkoista tulkinta-apua ei kuitenkaan ole mahdollista saada. Koska lainkohdan tavoitteena on vain työaikasuojelun ulottuvuuden määrittäminen, ei tämänkään puolesta määritelmää voidaan suoraan rinnastaa tilanteisiin, joissa arvioidaan työsuhteen olemassaolon edellytyksiä perheenjäsenten tai sukulaisten välillä tehdyssä työssä.

Myös tilastokeskus on määritellyt perheen käsitettä. Keskuksen määritelmän mukaan perheen muodostavat yhdessä avioliitossa tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia. Perheessä voi olla enintään kaksi perättäistä sukupolvea. Lisäksi määritelmän mukaan, asuntokunnissa asuvat perheen ulkopuoliset henkilöt, vaikka olisivat perheen sukulaisia, eivät kuulu perheväestöön, elleivät muodosta omaa perhettä. Myöskään yhdessä asuvat sisarukset tai serkukset eivät ole perhe, eivätkä kuulu perheväestöön. Yksin tai samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa asuvat ihmiset eivät kuulu perheväestöön, paitsi jos samaa sukupuolta olevat ovat aviopari tai rekisteröity pari.[52] Koska kyseessä on kuitenkin tilastokeskuksen yleinen perhemääritelmä, ei tästäkään voi johtaa suoraan sitä, miten perheenjäsenen tai sukulaisen käsitettä tulisi tulkita TSL:n soveltamisalaa arvioitaessa.

---

[50] *HE 34/1996 vp,* s. 37. Työaikalain hallituksen esityksen mukaan työaikalain noudattamisen ja valvonnan kannalta ovat merkityksellisiä sekä sukulaisuus että henkilöiden sosiaalinen läheisyys. Lisäksi esityksen mukaan edellytetään, että työnantajan sukulaiset elävät työnantajan kanssa samassa taloudessa. Uusi työaikalaki ei tuonut oikeustilaan tämän osalta muutoksia.

[51] Ks. s.14, jossa todettiin, että perheenjäsenien välisiä työsuorituksia käsittelevässä oikeuskirjallisuudessa on perheenjäseninä pidetty puolisoita, vanhempien kanssa yhteistaloudessa eläviä lapsia sekä muita vastaavia yhteistalouksia, kuten kihlakumppaneita ja avopuolisoita.

[52] Tilastokeskus.

Korkein oikeus on puolestaan linjannut päätöksessään 2016:53 perhesuhteen käsitettä työsyrjintärikoksessa. KKO totesi, että lähtökohtana työsyrjintärikoksen tunnusmerkistön tulkinnassa voidaa pitää sitä, että lähinnä avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa elävät henkilöt lapsineen ovat perhesuhteessa toisiinsa nähden. Perhesuhteita voi kuitenkin olla sisällöltään ja kiinteydeltään monenlaisia, eikä arviointia voi KKO:n mukaan suorittaa yksin muodollisten kriteerien perusteella. Ratkaisun keskeinen linjaus olikin, että myös seurustelusuhde voi olla perhesuhde tiettyjen olosuhteiden vallitessa. Perhesuhteen olemassaoloa määrittäessä KKO korosti, että perhesuhdetta määrittelevien seikkojen on oltava todennettavissa ulkopuolisen näkökulmasta niin, että suhde muodostaa objektiivisesti arvioituna perhesuhteen.

Voidaankin todeta, että työoikeudellisessa kontekstissa löytyy useita toisistaan eroavia perhesuhteen käsitteitä, jotka eivät ole kovin selkeitä tai tarkkarajaisia. Merkittävin ongelma ilmenee siitä, että TSL:n esitöissä rajataan perheoikeudellisella tapahtuva työskentely lain soveltamisalan ulkopuolelle, mutta esitöissä ei määritellä, mitä käsitteellä ”perheoikeudellinen” tarkoitetaan. Tämä vaikeuttanee erityisesti tuomioistuinten ratkaisutoimintaa. Jäljempänä tutkielman 3. pääluvussa käsitellään TSL:n vastikeolettaman soveltamista ja tämän avulla voidaankin nähdäkseni hahmottaa sitä, mitkä perhesuhteet voivat kuulua lain tarkoittamassa mielessä perhesuhteen käsitteen piiriin. Edellä esitettyjen oikeustietelijöiden näkemysten ja muiden työoikeudellisten lakien esitöiden perusteella voidaan kuitenkin muodostaa suuntaa antava tulkinta perhesuhteen määritelmästä. Nähdäkseni voidaan katsoa, että työsuhteisen työn olemassaoloa arvioitaessa perheen piiriin kuuluisivat ainakin työnsuorittajan aviopuoliso, avopuoliso, kihlakumppani, rekisteröidyn parisuhteen mukainen puoliso, samassa taloudessa asuvat lapset ja vanhemmat. Sen sijaan sisarusten, seurustelukumppanien, serkusten ja muiden vielä kaukaisempien sukulaisten osalta tilanne ei ole selvä ja varovainen näkemykseni on, että tällaisia perheenjäseniä ei pitäisi katsoa kuuluvaksi TSL:n tarkoittamiksi perheenjäseniksi jo siitä syystä, että he eivät lähtökohtaisesti kuulu samaan varallisuuspiiriin. Merkitystä tulisikin nähdäkseni antaa erityisesti sille, asuvatko perheenjäsenet yhteistaloudessa muodostaen yhden varallisuuspiirin vai kuuluvatko perheenjäsenet eri talouteen tai varallisuuspiiriin, jolloin heitä ei katsottaisi perheenjäseneksi TSL:n tarkoittamassa mielessä. Tämä lähtökohta saattaisi olla perusteltu, koska tällöin eri varallisuuspiireihin kuuluvia sukulaisia voitaisiin arvioida työsuhteen olemassaoloa koskevissa riidoissa lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin toisilleen vieraita työsuhteen osapuolia. Kysymystä palataan vielä tarkastelemaan oikeuskäytännön näkökulmasta luvussa 3.4.1. vastikkeellisuustunnusmerkin käsittelyn yhteydessä.

2.1.2 Perhe- tai sukulaisuussuhteessa vs. perheoikeudellisella perusteella tehtävä työ

Tutkielmassani käsitellään perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvia työskentelysuorituksia varsin laajasti. Syynä valitulle linjalle on se, että eri sukulaisuussuhteissa tapahtuneita työsuorituksia tutkimalla koitetaan muun muassa saada selville, onko sukulaisuussuhteen läheisyydellä vaikutusta työoikeudellisen aseman arviointiin. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävää työtä ei pidä kuitenkaan sekoittaa perheoikeudellisella perusteella tehtävään työhön. Tutkielman termi ”perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävä työ” on yläkäsite kaikille niille erityyppisille työnteonmuodoille, jotka voivat tulla kyseeseen perheenjäsenten tai sukulaisten välisissä työsuorituksissa. Perhe -tai sukulaisuussuhteessa voidaan siis tehdä työsuhteista työtä, korvaustyötä, auttamistyötä, AL 64 §:n mukaista avustamista puolison ansiotoiminnassa tai avoliittolain mukaista hyvitykseen oikeuttavaa työtä. Näitä työnteon eri muotoja tarkastellaan enemmän myöhemmissä osioissa.

TSL:n esitöissä rajataan perheoikeudellisella perusteella tehtävä työ lain soveltamisalan ulkopuolelle, minkä vuoksi käsitettä on syytä tarkastella lähemmin. Perheoikeudellisella perusteella -käsitettä ei ole oikeuskirjallisuudessa määritelty kovin selkeästi, ja harmillista on, että käsitettä ei avattu myöskään uusimman TSL:n perusteluissa. Ongelman ovat huomanneet myös työoikeuden alan oikeustieteilijät, joista Kairinen onkin todennut, että käsitteiden ”perhe” tai ”perheoikeudellinen” merkityssisältö on tulkinnallisesti osin epäselvä.[53] Kairinen on todennut, että mikäli työsuoritus tapahtuu vain perheoikeudellisella tai siihen rinnastettavalla perusteella, ei kyse ole työsuhdetyöstä eikä yleensä edes korvaustyöstä.[54]

Työtä voidaankin tehdä useimmiten joko velvoiteoikeudellisella tai perheoikeudellisella perusteella. Työsopimuslaissa säännelty oikeussuhde perustuu velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä.[55] Työsuoritus, joka tehdään vain perheoikeudellisella tai siihen rinnastettavalla perusteella, ei ole työsuhdetyötä, koska sitä ei suoriteta velvoiteoikeudelliseen sopimukseen perustuen. Velvoiteoikeudellisella perusteella tarkoitetaan sellaisia työsuorituksia, joissa työnteko perustuu velvoitteeseen eli kaksipuolisesti velvoittavaan oikeustoimeen.[56] Mikäli kysymys ei ole velvoiteoikeudellisesta sopimussuhteesta, voivat osapuolet irtaantua toiminnasta milloin tahansa, ilman että siitä voisi

[53] Työoikeus / *Kairinen* 2018, s. 101.
[54] *Kairinen* 2009, s. 68.
[55] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 7.
[56] *Saarnilehto* 2005, s. 8.

aiheutua haitallisia seuraamuksia, kuten vahingonkorvausvelvoite.[57] Työsopimukset syntyvät velvoiteoikeudellisella perusteella, mutta myös esimerkiksi työurakka- ja toimeksiantosopimukset voivat syntyä velvoiteoikeudellisella perusteella. Kaikki velvoiteoikeudellisella perusteella syntyvät sopimukset eivät siten ole työsuhteista työtä, vaikkakin esimerkiksi toimeksianto- tai urakkasopimukseksi nimetty sopimus voi myös olla sisällöltään työsopimuksen tunnusmerkit täyttävä, jolloin kyseeseen voi tulla työsuhteinen työ sopimuksen nimeämistavasta huolimatta. Myös ei-työsuhteiseksi luokiteltava korvaustyö voi tapahtua velvoiteoikeudellisen sopimuksen nojalla, vaikkakin yleisempää lienee korvaustyö perheoikeudellisella perusteella.[58]

Penttilä on määritellyt perheoikeudellisen perusteen tarkoittavan avioliitossa ja mahdollisesti myös avoliitossa suoritettavaa työtä. Tämän hän perustelee sillä, että oikeuskäytännön perusteella avoliitossa palkkaa vaativalla osapuolella on näyttötaakka siitä, että palkka oli sovittu maksettavaksi.[59] Penttilän käsitteenmäärittely ei ole nähdäkseni kovinkaan osuva, koska avo- tai avioliitossa työtä voidaan tehdä myös velvoiteoikeudellisella perusteella, jolloin esimerkiksi työsopimuksen, urakkasopimuksen tai toimeksiantosopimuksen tunnusmerkit voivat täyttyä. Mikäli avo- tai avioliitossa tehtävä työ olisi aina perheoikeudellisella perusteella tapahtuvaa, ei työsuhdetta tällaisissa perhesuhteissa voisi koskaan syntyä.

Sipilä katsoi perheoikeudellisiksi työntekosuhteiksi sellaiset työsuoritukset, jotka eivät perustu velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, vaan perheoikeudelliseen velvoituksiin.[60] Myös Vuorion määritelmässä perheoikeudelliset työntekosuhteet viittasivat ilman sopimusta tai muuta velvoiteoikeudellista perustetta syntyneisiin suhteisiin.[61] Suviranta viittasi tutkimuksessaan Vuorion ja Sipilän käsitteen määrittelyyn ja korosti perheoikeudellisen työntekosuhteen tarkoittavan sellaisia työntekotilanteita perheenjäsenten välillä, joihin ei sovelleta vastikeolettamaa.[62]

Mielestäni Sipilän määritelmä on varsin perusteltu - perheoikeudellisena työnä tarkoitetaan nähdäkseni perheenjäsenten tai sukulaisten eteen tehtyä työtä, jossa työnteon perusteena on perheoikeudelliset velvoitukset. Perusteena työsuorituksille ovat siis tällöin läheissuhteen

---

[57] *Paanetoja* 2013a, s. 203.
[58] *Kairinen* 1991, s. 70.
[59] Työsuhdeasioiden käsikirja / *Penttilä* 2021, s. 285.
[60] *Sipilä* 1938, s. 93.
[61] *Vuorio* 1955, s. 137.
[62] *Suviranta* 1965, s. 424-425, ks. myös *Sipilä* 1947, s. 65-66.

mukana tuomat velvoitukset. Perheoikeudellinen työ kuuluu ei-ansiotyön luokkaan, jos työllä ei ole ansiotarkoitusta. Toisaalta perheoikeudellinen työ voi olla myös ansiotyötä, jolloin työn katsotaan olevaan itsenäiseen ansiotyöhön kuuluvaa korvaustyötä.[63] Seuraavassa jaksossa tarkastellaan eri työnteon muotoja tarkemmin.

2.2 Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn muodot

Kuten tutkielman alussa on todettu, on työsuhteen olemassaolon selvittäminen yksi työoikeuden ydinkysymyksiä, sillä TSL:n mukaisen työsuhteen käsitteen perusteella määritellään myös muun työlainsäädännön soveltamisala. Periaate on lähtökohtana myös perheenjäsenten ja sukulaisten välisessä työssä, vaikkakin tietyissä työoikeudellisissa laeissa, kuten esimerkiksi työaikalaissa, perheenjäsenet on nimenomaan rajattu poikkeussäännöllä soveltamisalan ulkopuolelle. Tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvia työnteon eri muotoja. Työoikeudessa työskentely on perinteisesti luokiteltu ansiotyöhön ja ei-ansiotyöhön. Ansiotyö viittaa siihen, että työ tuottaa tekijälleen tuloa.[64] Ansiotyö voidaan edelleen jaotella epäitsenäiseksi ansiotyöksi ja itsenäiseksi ansiotyöksi. Epäitsenäisen työn luokkaan kuuluvat työ -ja virkasuhteet, kun taas itsenäisen ansiotyön luokkaan kuuluu puolestaan korvaustyö, yrittäjätyö ja orgaanityö.[65] Ei-ansiotyöhön luokkaan kuuluu siis työn muodot, joista tekijälle ei kerry tuloja sekä työt, joita ei tehdä ansiotyön saamiseksi. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi talkoo- ja auttamistyö, luottamustoimet, tavanomainen harrastustoiminta ja työ perheoikeudellisella perusteella.[66]

Työsuhteisella työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään TSL 1:1.1 §:n mukaisessa työsopimussuhteessa. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävä työ voi luokittua työsuhteiseksi työksi, mikäli työsuhteelta vaadittavat kaikki perustunnusmerkit täyttyvät. Työsuhdetyö perheenjäsenten välillä ei voi kuitenkaan tulla kysymykseen silloin, jos työtä tehdään vain perheoikeudellisella tai siihen rinnastettavalla perusteella. Perheenjäsenenä työtä suorittaneen kannalta on yleensä edullista, että työ katsottaisiin työsuhteiseksi työksi, koska tällöin hän saa koko työlainsäädännön mukana tuoman suojan ja edut hyväkseen. On kuitenkin huomattava, että aina työnteon luokittelu työsuhteiseksi työksi ei ole edullista, koska työntekijän

[63] *Kairinen* 2009, s. 64-66.
[64] *Paanetoja* 2013a, s. 24.
[65] *Kairinen* 1991, s. 62.
[66] *Paanetoja* 2013a, s. 24.

palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä ja palkkasaatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päätymisestä.[67]

Mikäli työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty oikeussuhteessa, ei kyse ole TSL:n mukaisesta työsuhteesta, jonka perusteella olisi esimerkiksi oikeus palkka -ja muihin saataviin. Tällöin kysymykseen voi tulla korvaustyö, jonka perusteella työtä tehneellä on katsottu olevan oikeus kohtuulliseen korvaukseen tekemästään työstä. Kuten jo aikaisemmin on todettu, tehdään perheenjäsenten välillä auttamistyötä pääsääntöisesti ilman vastiketta tai korvausta. Kun perheenjäsenten välisissä työsuorituksissa ei ole ollut ansiotarkoitusta, on työskentely katsottava auttamistyöksi. Sekä korvaustyö että auttamistyö tulevat kyseeseen tilanteissa, joissa työtä ei tehdä velvoiteoikeudellisella perusteella, vaan perheoikeudellisella tai siihen rinnastettavalla perusteella.

Perhe- ja sukulaisuussuhteessa tehdyt työsuoritukset voidaan siis luokitella edellä esitettyihin työntekomuotoihin. Työntekomuodon määrittäminen on merkittävää, koska työtä tehneelle tuleva suoja ja edut ovat erilaisia eri työntekomuodoissa. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyjen työsuoritusten luokittelu eri työntekomuotoihin ei ole ollut selvää, ja tämän tutkielman kautta pyritäänkin selvittämään, millä perusteilla työntekomuodon määräytymistä arvioidaan.

Seuraavassa pääluvussa tullaan tarkastelemaan, missä tilanteissa perheenjäsenten tai sukulaisten väliset työsuoritukset voidaan katsoa tehdyn velvoiteoikeudellisella perusteella työsuhteen tunnusmerkit täyttäen. Tutkielman toiseksi viimeisessä luvussa palataan puolestaan tarkastelemaan perheoikeudellisella perusteella tehtyjä ei-työsuhteisia työsuorituksia.

[67] TSL 13 luvun 9 §:n 1. ja 3. momentti

3 TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKISTÖN TÄYTTYMINEN PERHE- TAI SUKULAISUUSSUHTEESSA TEHDYSSÄ TYÖSSÄ

3.1 Työsuhteen määrittely ja perustunnusmerkit

Työntekijäasema on perinteisesti määritelty Suomessa työsuhteen käsitteen avulla. Lähtökohtana työlainsäädännölle on ollut Suomen ensimmäisen, vuonna 1922 säädetyn työsopimuslain sisältämä työsopimuksen määritelmä, johon työsuhteen käsite perustuu. Työsopimuslakia uudistettiin ensimmäisen kerran vuonna 1970 ja toisen kerran vuonna 2001. Vuoden 1970 laki pohjautui soveltamisalasäännöstensä osalta pitkälti 1922 lain säännöksiin ja myöskään vuoden 2001 laissa ei tehty oleellisia muutoksia soveltamisalasäännökseen, vaan laki perustui pitkälle edeltäjäänsä ja siitä syntyneeseen oikeuskäytäntöön.[68] Asia on tuotu ilmi myös vuoden 2001 TSL:n perusteluissa, joiden mukaan työsuhteen määritelmää ei muuteta kokonaisuudistuksen yhteydessä, vaan lain määritelmä työsuhteelle rakentuu vanhoille ”oikeuskäytännössä hyvin vakiintuneille työsopimuksen tunnusmerkeille”.[69] Tästä johtuen jo aiempien työsopimuslakien aikainen työsuhteen tunnistamistilanteita koskeva oikeuskäytäntö ja -kirjallisuus ovat yhä suurelta osin ajankohtaisia.

TSL 1:1.1 §:n määritelmän perusteella työsuhteessa on kysymys työn tekemisestä työnantajalle, henkilökohtaisesti, sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan sekä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. TSL 1:1.2 §:ssä säädetään vastikeolettamasta, jonka mukaan lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosisekoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Vastikeolettamaa tarkastellaan tarkemmin luvun 3.4. jaksossa. Lisäksi TSL 1:1.3 §:n mukaan työnteon paikka ei lähtökohtaisesti vaikuta työsuhteen

---

[68] *Kahri – Hietala* 1999, s. 11. Valtionneuvoston vuonna 1966 asettama työsopimuslakikomitea katsoi, ettei uutta lakia säädettäessä ollut aihetta tehdä muutoksia voimassa olevan lain työsopimuksen määritelmään. Työsopimuksen perinteinen tunnusmerkistö säilytti siis asemansa. Soveltamisalakriteeristöä täydennettiin ainoastaan muutamin erillissäännöksien esim. apulaisten ja kotityöntekijöiden työoikeudellista asemaa koskevien rajanveto-ongelmien ratkaisemiseksi. Tarkoituksena ei kuitenkaan ollut soveltamisalan laajentaminen, vaan vahvistaa silloisen oikeuskäytännön ratkaisulinjat. Ks. tarkemmin *Kairinen* 1979, s. 221-226 ja Kairisen viittaukset.

[69] *HE 157/2000 vp*, s. 55. ”Lain soveltamisalamääritelmä vastaa pitkälti voimassa olevan työsopimuslain 1 §:n säännöstä. Työsopimuksen tunnusmerkkejä olisivat edelleen työn tekeminen, sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan, työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena.”

syntymiseen eli työsuhteista työtä voidaan tehdä esimerkiksi työntekijän kotona. Työsuhde voi olla olemassa myös silloin, kun työssä käytetään työntekijän omia työvälineitä tai työkoneita.

TSL:n työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta. Tämän johdosta työntekijä ja työnantaja eivät voi pätevästi sopia, että TSL 1:1.1 §:ssä säädetyt tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävään sopimussuhteeseen ei sovellettaisi työsopimuslakia. Tästä johtuen työsopimuslakia tulee soveltaa kaikissa niissä tapauksissa, joissa kaikki työsopimuksen lakisääteiset tunnusmerkit täyttyvät.[70] Sopijapuolet voivat toisaalta pyrkiä osoittamaan oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa ottamalla sopimukseen ehtoja, joiden perusteella voidaan päätellä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vai itsenäisessä asemassa. Sopimusehtojen muotoilulla ei voida kuitenkaan kiertää TSL:n pakottavia säännöksiä, vaan ehtojen tulee vastata tosiasiallisia oloja.[71] Suomessa työsuhteen olemassaoloa koskevia ratkaisuja antavat yleiset tuomioistuimet, työtuomioistuin, työneuvosto, vakuutusoikeus ja hallintotuomioistuimet.[72] Jo tästä johtuen yhdenmukaisen ratkaisulinjan muodostuminen työsuhteen tunnistamiseksi on vaikeaa.[73]

Työsuhteen tunnusmerkkien kehittymiseen ja tulkintaan on vaikuttanut vahvasti työsuhteen yleisiin oppeihin kuuluva perussuhdeteoria. Perussuhdeteoria tarkoittaa teoriaa työsuhteesta työoikeuden perussuhteena.[74] Tällä tarkoitetaan, että työsuhteen olemassaolo on ratkaiseva kriteeri selviteltäessä, voidaanko työoikeuden lähteiden normeja soveltaa jossakin oikeudellisessa tilanteessa.[75] Perussuhdeteoria syntyi 1930 -luvun lopulla Arvo Sipilän pyrkiessä osoittamaan, että työoikeus on oma itsenäinen oikeudenalansa.[76] Jorma Vuorio kehitti teoriaa edelleen 1950-luvulla.[77] Myöhemmin oikeustieteen tutkijoista erityisesti Antti Suviranta, Raimo Pekkanen ja Kaarlo Sarkko ovat osaltaan osallistuneet teorian kehittämiseen.[78] Merkittävänä perussuhdeteoriaa koskevana tutkimuksena voidaan myös nostaa esille Martti Kairisen väitöskirja vuodelta 1979[79].

---

[70] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 6.
[71] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 25-26. Ks. myös KKO 2009:65.
[72] *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 19-20.
[73] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 19.
[74] *Kairinen* 1998, s. 194.
[75] *Sarkko* 1980, s. 21.
[76] *Paanetoja* 2011, s. 367.
[77] *Tiitinen* 2005, s. 3.
[78] *Kairinen* 2009, s. 9-10.
[79] *Kairinen* 1979: ”Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana”.

Perussuhdeteorian on katsottu muodostavan työoikeuden yleisten oppien keskeisen osan, sillä se määrittelee työsuhteen peruskäsitteen ja muita keskeisiä käsitteitä, antaa vastauksen työlakien soveltamisalaa koskeviin kysymyksiin ja muodostaa työoikeuden sisäisen normijärjestelmän rakenteellisen perustan.[80] Työoikeus itsenäisenä ja systemaattisena oikeudenalana rakennettiinkin työsuhteen käsitteen varaan. Työsuhteen käsitteen määritys ja työsuhteen perustunnusmerkit saivat olennaisilta osiltaan vaikutteita ensimmäisen eli vuoden 1922 TSL:n työsopimuksen määritelmäilmaisusta.[81] Perussuhdeteorian mukaan työsuhde on työoikeudellinen perussuhde, joka eroaa työsopimuksen ja työsopimussuhteen käsitteistä. Oikeuskirjallisuudessa on perussuhdeteoriaan pohjautuen katsottu, että työsopimuksen ja työsuhteen käsitteet eivät ole saman sisältöiset. Teorian mukaan työsopimuksen solmimisella syntyy työsopimussuhde ja työsuhde syntyy vasta sitten, kun työtä ryhdytään ensi kerran tekemään.[82] Uusimman TSL:n perusteluissa ei ole kuitenkaan annettu merkitystä tällä erottelulle eikä mahdollisen eron tekeminen ole relevanttia myöskään tämän tutkimuksen aiheen kannalta.

Perussuhdeteorian ydinväitteenä pidetään oppia siitä, että kaikkia työoikeuden normistoja sovelletaan pääsääntöisesti työsuhteen perustunnusmerkit täyttäviin oikeussuhteisiin.[83] Teorian mukaan kaikkien työoikeudellisten lakien soveltamisalat ovat lähtökohdiltaan yhteneväiset ja määräytyvät työsuhteen käsitteen kautta.[84] Lähtökohtana on, että kaikki työlait soveltuvat samanlaisen tunnusmerkistön täyttävään työsuhteeseen. Näin kaikkien työoikeudellisten säädösten soveltamisalakysymys saadaan ratkaistua yhtä aikaa tarkastelemalla työsuhteen tunnusmerkistöä eli sopimus-, ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti-, vastikkeellisuus- ja työnjohto- ja valvontatunnusmerkkien toteutumista.[85] Kaikkien tunnusmerkkien täyttyessä työnantajalla on näyttövelvollisuus todistaa, ettei työsopimusta ole syntynyt. Tämä työntekijäolettama on vahva ja erityisen merkittävä silloin, kun työsopimus on solmittu suullisesti.[86] Perussuhdeteoriaan kytkeytyy myös vastaus työlakien ajalliseen soveltamiskysymykseen. Teorian mukaan työlakeja aletaan soveltaa silloin, kun työsuhde on syntynyt yksittäistapauksessa, mikä tapahtuu työntekijän alkaessa tehdä työtä. Lisäksi teorian kautta on määritelty, milloin työsuhde päättyy ja työlakien soveltaminen päättyy.[87]

---

[80] *Kairinen* 2009, s. 9.
[81] *Kairinen* 1979, s. 174.
[82] *Kairinen* 1979, s. 2, *Sarkko* 1980, s. 20-21.
[83] *Kairinen* 2009, s. 70.
[84] *Kairinen* 1979, s. 3.
[85] *Kairinen* 2009, s. 71.
[86] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 5
[87] *Kairinen* 1979. s. 5.

Vaikka työoikeutemme pohjautuu nykyäänkin perussuhdeteoriaan, on teorian suhteen tapahtunut muuntumista ja sitä vastaan on esitetty kritiikkiä viimeistään 90-luvulta lähtien. Jo tätä aiemmin oikeustieteilijöistä Antti Suviranta, Raimo Pekkanen ja Kaarlo Sarkko olivat esittäneet kokonaisarvostuksen merkityksen työntekijäaseman arvioinnissa.[88] Muun muassa Paanetoja totesi jo 90-luvun alussa, että yhteiskunnan kehittyminen ja työnteon muuttuminen joustaviin muotoihin lisäävät ongelmia työsuhteen olemassaolosta.[89] Perussuhdeteoria syntyikin vastaamaan oman aikansa työn suorittamismuotoja ja ideologioita. Työlakien soveltamista ei ole Paanetojan mukaan enää tarpeen perustella teorioilla tai teoreettisilla väittämillä, koska soveltamisaloista säädetään kussakin laissa eli soveltamisala ratkaistaan kunkin lain pakottavia säännöksiä soveltamalla.[90] Vaikka perussuhdeteorian merkitys on ajan saatossa pienentynyt ja sitä kohtaan esitetty kritiikki on osittain perusteltuakin, ovat teorian kehitykseen osallistuneiden oikeustieteilijöiden näkemykset edelleen pääosin relevantteja tulkittaessa työsuhteen tunnusmerkkien sisältöä ja soveltamisedellytyksiä.

Seuraavissa alaluvuissa siirrytäänkin tutkimaan työsuhteen perustunnusmerkkien sisältöä ja sitä, miten tunnusmerkit voivat toteutua perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa työntekosuorituksissa ja mitkä tekijät yleensä estävät tunnusmerkkien täyttymisen. Tämän tarkastelun avulla pyritään selvittämään, minkälaisten olosuhteiden vallitessa perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvaa työskentelyä voidaan pitää työsuhteisena työnä. Työsuhteen perustunnusmerkit ovat saaneet vakiintuneet sisältönsä vuosikymmeniä perusteiltaan samankaltaisena jatkuneen sääntelyn sekä siitä syntyneen oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden kautta, joten tunnusmerkkien sisällön avaamisessa perehdytään muun ohessa myös perussuhdeteorian kehittäjien näkemyksiin tunnusmerkkien sisällöstä.[91] Luvun lopussa tutkitaan myös kokonaisarvioinnin merkitystä työsuhteen olemassaoloa arvioitaessa, koska vallitsevan näkemyksen mukaan kokonaisarviointiin voidaan turvautua, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät oikeussuhteessa vain heikonlaisesti ja pelkkiä tunnusmerkkejä tarkastelemalla jäisi yhä epäselvyyttä oikeussuhteen luonteesta.

[88] *Kairinen* 1979, s. 9.
[89] *Paanetoja* 1993, s. 3.
[90] *Paanetoja* 2011, s. 367, *Paanetoja* 2013a, s. 32.
[91] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 7. Ks. myös *Paanetoja* 1993, s. 5 ss. ja siellä mainittu kirjallisuus.

3.2 Sopimus

TSL 1:1.1:ssa mainitun sopimustunnusmerkin mukaisesti työsuhteen syntyminen edellyttää asianomaisten välistä sopimussuhdetta.[92] TSL ei edellytä työsopimukselta kuitenkaan määrämuotoa, vaan pätevä työsopimus voi syntyä kirjallisesti, suullisesti, sähköisesti tai konkludenttisesti, jolloin työnantaja sallii työnteon ilman nimenomaista sopimusta.[93] TSL:n perusteluiden mukaan työsopimuksen katsotaan syntyneen konkludenttisesti eli hiljaisesti, jos työnantaja sallii työntekijän työskentelemisen ilman nimenomaista sopimusta siten, että työ tehdään työnantajan lukuun.[94] Mikäli työnantaja siis kieltää suullisen sopimuksen voimassaolon, voidaan työsopimuksen katsoa syntyneen jo sillä perusteella, että työnantaja on sallinut työntekijän työskentelyn.[95] Työsuhteen syntyminen ei myöskään edellytä sopimuksen nimeämistä työsopimukseksi.[96] Sopimuksen tyyppi tai nimitys ei siis ratkaise sopimuksen olemassaoloa, vaan mikä tahansa velvoiteoikeudellinen sopimus voi täyttää sopimustunnusmerkin.[97] TSL:n pakottavan soveltamisalasääntelyn vuoksi työsuhde voikin syntyä esimerkiksi urakkasopimuksen tai toimeksiantosopimuksen pohjalta.[98] Osapuolet eivät voi sopimuksella sulkea pois työlainsäädännön soveltamista, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Tästä huolimatta sopimuksen luonteella ja sen ehdoilla on merkitystä, kun arvioidaan sopimuksen kuulumista työsuhteen piiriin. Myös hallituksen esityksessä on todettu, että sopijapuolet voivat vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen monilla työntekoa ja työn teettämistä koskevilla omilla ratkaisuillaan ja osoittaa siten oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa.[99] Esityksen mukaan myös sopimuksen nimike yleensä ilmaisee sen, minkälaisia oikeusvaikutuksia sopijapuolet ovat tarkoittaneet sopimukseensa liittää.[100] Täten voitaneen päätellä, että sopimuksen nimikkeellä on vähintäänkin tulkintavaikutusta osapuolten tarkoituksesta, vaikka pelkkä nimike ei määrää työsopimuksen olemassaoloa.

Hallituksen esityksessä myös ansiotarkoitus on yhdistetty sopimustunnusmerkin tarkasteluun, sillä esityksessä lähdetään siitä, että työsuhde edellyttää sopimusta työstä, jonka tekemiseen

---

[92] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 9.
[93] *Kröger* 1995, s. 39, *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016, s.34.
[94] *HE 157/2000 vp*, s. 55.
[95] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 5.
[96] *Kröger* 1995, s. 40 ja tarkemmin sopimuksen nimenvalinnan merkityksestä s. 106-108, myös *Paanetoja* 2014, s. 22.
[97] *Paanetoja* 2011, s. 364.
[98] Työoikeudessa on kehitelty ristikkoteoriaksi nimetty teoria, jonka mukaan siviili -ja työoikeudellisia normeja voidaan soveltaa tietyissä sopimuksissa samanaikaisesti. Ks. tarkemmin *Vuorio* 1955, s. 42-46.
[99] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 37, *HE 157/2000 vp*, s. 57.
[100] *HE 157/2000 vp*, s. 57. Tällaisen kannan on esittänyt jo Kröger, ks. *Kröger* 1995, s. 107.

kytkeytyy ansiotarkoitus. Paanetoja on todennut, että ansiotarkoitus näyttää lisätyn yhdeksi työsuhteen tunnusmerkiksi jo olemassa olevien tunnusmerkkien rinnalle, tai sillä on ainakin täydennetty tunnusmerkkien sisältöä. Oikeuskirjallisuudessa ansiotarkoitusta on käsitelty sekä työntekemis- että vastikkeellisuustunnusmerkkien alla ja tässä tutkielmassa ansiotarkoitusta käsiteelläänkin myöhemmin jaksossa 3.4 vastikkeellisuustunnusmerkin yhteydessä.[101]

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty varsin yhteneväisesti kannanottoja, joiden mukaan perheenjäsen voisi olla työsuhteessa silloin, kun siitä sovitaan kirjallisessa työsopimuksessa ja kun palkasta tai vastikkeesta on *selvästi* sovittu, koska TSL: mukainen vastikeolettama ei koske perheenjäseniä. Oikeustietelijöistä Kairinen on todennut, että työsuhteen olemassaolo edellyttää perheenjäsenten osalta *tietoisesti* tehtyä työsopimusta ja palkasta sopimista.[102] Samalla on todettu, että sopimusta tehtäessä olisi tärkeintä määritellä, onko kyseessä perheenjäsenten työ vai halutaanko, että työ tehdään työsopimussuhteessa.[103] Lisäksi uudemmassa oikeuskirjallisuudessa on todettu, että perheenjäsenten välillä olisi tehtävä kirjallinen työsopimus, jossa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.[104] Toisaalta Kairinen on kuitenkin katsonut, että työlakien soveltaminen voisi tulla perheenjäsenten välisessä työssä kyseeseen silloinkin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät muutoin.[105]

Oikeuskirjallisuudessa on siis melko yhteneväisesti katsottu, että sopimustunnusmerkin täyttyminen vaatisi *tietoisesti* tehtyä tai kirjallista työsopimusta, koska vastikeolettama puuttuu perheenjäsenten väliltä. Lisäksi vaatimuksena olisi, että vastikkeesta olisi selvästi sovittu. Ajatus kirjallisen työsopimuksen vaatimuksesta kumpuaa todennäköisesti siitä, että vastikkeesta sopiminen tulisi voida todistaa, koska vallitsevan näkemyksen mukaan TSL:n mukainen vastikeolettama ei päde perheenjäsenien välillä. Mikäli perheenjäsenten kesken ei ole tehty kirjallista työsopimusta, on vastikkeesta sopiminen varsin vaikea näyttää toteen tilanteissa, joissa vastiketta ei ole työsuhteen aikana maksettu. Toisaalta on myös hyvin tulkinnanvaraista, mitä tarkoitetaan ”tietoisesti” tehdyllä sopimuksella ja miten sellaisen olemassaolo on mahdollista todistaa, mikäli kyseisellä termillä ei viitata itse kirjalliseen työsopimukseen. Kysymystä vastikkeesta sopimisen välttämättömyydestä tarkastellaan enemmän osiossa 3.4.1. vastikeolettaman yhteydessä.

---

[101] *Paanetoja* 2013a, s. 158-159, *HE 157/2000 vp*, s. 56.
[102] *Kairinen* 2009, s. 87, Työoikeus / *Kairinen* 2018, s. 101.
[103] *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 178. Ks. myös *Kairinen* 1991, s. 62.
[104] *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 178.
[105] *Kairinen* 1991, s. 63, *Kairinen* 2009, s. 87.

Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuville työskentelytilanteille on luonteenomaista, että työsopimus syntyy suullisesti tai konkludenttisesti. Kirjallisten työsopimusten solmiminen näyttää oikeuskäytännön valossa melko harvinaiselta. Käsitykseni mukaan oikeuskirjallisuudessa esitetty kirjallisen sopimuksen vaatimus edellytyksenä TSL:n soveltamiselle ei perustu lakiin eikä ole muutenkaan perusteltavissa sellaisenaan. Myöskin oikeuskäytäntöä tutkimalla vaikuttaa siltä, että työsuhde on voitu todeta tilanteissa, joissa ei ole ollut kirjallista työsopimusta, vaikka kyseessä olisi ollut perheenjäsenten tai sukulaisten välillä tehty työ.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 31.5.1995 kantaja oli asunut äitinsä kanssa äidin avopuolison (vastaaja) luona tämän omistamalla tilalla. Kantaja oli tehnyt tilalla maatilatöitä. Vastaaja oli luvannut kantajalle palkaksi käytetyn mopon vakuutuksineen. HO katsoi, että työsuhde oli olemassa, koska palkaksi oli luvattu mopo ja töitä oli myös tosiasiassa tehty. Tässä tapauksessa vastikkeesta sopimiseksi riitti siis se, että työnantaja oli luvannut palkaksi mopon. Vaikka kysymys oli läheisessä perhesuhteessa tapahtuneesta työstä, ei kirjallista sopimusta vaadittu ja selväksi sopimiseksi palkasta riitti lupaus moposta.

Myöskin Turun hovioikeuden ratkaisussa 26.6.2012 työsuhteen katsottiin olleen olemassa, vaikka minkäänlaista kirjallista työsopimusta ei ollut. Kantajana oli ex-aviopuoliso, joka oli työskennellyt puolisonsa yrityksessä. Keskeistä oli, että vastikkeesta oli selvästi sovittu ja muutkin työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät. Ratkaisuun palataan vielä tarkemmin osiossa 3.5. työnjohto- ja valvonta -tunnusmerkin käsittelyn yhteydessä.

Vaikka kirjallisen työsopimuksen olemassaolo on lähtökohtaisesti vahva näyttö TSL:n mukaisesta työsuhteesta, voidaan kirjallinen työsopimus perheenjäsenten välillä solmia myös muussa tarkoituksessa kuin työsuhteen solmimistarkoituksessa. Oikeuskäytännöstä löytyy tapauksia, joissa kirjallisen työsopimukselle ei olekaan annettu painoarvoa.

> Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 28.10.1998 kantajana ollut aviopuoliso oli työskennellyt kommandiittiyhtiössä toimiston hoitajana ja vaati vastaajaa (aviopuolisoaan ja kommandiittiyhtiötä) maksamaan mm. palkkasaatavia. Vastaaja kiisti kanteen, koska työsopimussuhteesta ei ollut sovittu. Työsopimukseksi otsikoitu asiakirja oli vastaajan mukaan tehty vain kantajan työttömyyskorvaushakemusta varten, eikä asianosaisten välillä ollut sovittu siitä, että tuleva korvaus olisi palkkaa. Vastaajan mukaan kantaja ei ollut myöskään tehnyt työtä johdon ja valvonnan alaisena. Vastaajan mukaan kyse oli korkeintaan AL 64 §:ssä tarkoitetusta puolison yritystoiminnan avustamisesta eli ns. korvaustyöstä, josta saatava kohtuullinen korvaus kuittaantui kantajan yhtiölle aiheuttamalla vahingolla. KO oli katsonut, että kirjallinen työsopimus oli ollut vain näennäinen, eikä kumpikaan osapuoli ollut pitänyt sitä TSL:n tarkoittama työsopimuksena vaan ainoastaan dokumenttina työttömyysrahan saamiseksi. Todisteluun pohjaten KO myös katsoi, ettei kantaja ollut työskennellyt johdon ja valvonnan alaisena. HO katsoi, että osapuolet olivat työskennelleet

> tarpeen mukaan kaikissa yhtiöissä, joissa he olivat osakkaina. Vaikka kantaja oli ollut vastaajayhtiössä vain äänetön yhtiömies, oli hän saanut korvauksen työstään perheen omistamista yhtiöistä kuten puolisokin. HO katsoi siis KO:n tavoin, että kantaja oli työskennellyt perheyhtiössä muun kuin työsopimuksen perusteella.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 8.11.1994 oli kyse aviopuolison työskentelystä puolisonsa yrityksessä. HO katsoi KO:n tavoin, ettei kirjallisen työsopimuksen olemassaolo riittänyt pitämään työskentelyä TSL:n mukaisena työsuhteena.

> Kantaja ja vastaaja olivat tehneet kirjallisen työsopimuksen ja kaiken poissulkevan avioehtosopimuksen asianajotoimistossa. Työsopimuksessa oli sovittu myös palkasta. HO hylkäsi kanteen työsuhteesta, koska olosuhteet, joissa työsopimus ja työtodistus oli annettu, eivät osoittaneet, että kyseessä olisi ollut TSL 1 §:ssä tarkoitettu työsuhde. HO katsoi vastaajan näyttäneen, että työsopimus oli tehty vain tarkoituksena välttää kantajan velkojen kaatuminen yhtiön vastattavaksi. HO:n mukaan oli uskottavaa, että työtodistuskin oli annettu vain mahdollisten työttömyyskorvausten takia. HO katsoi vastaajan ja todistajan kertomuksiin pohjaten, ettei vastaaja ollut myöskään käyttänyt työn johto- ja valvontaoikeutta kantajaan nähden.

Tapaukset osoittavat, että perheenjäsenten välisessä työskentelyssä edes kirjallisen työsopimuksen olemassaolo ei välttämättä osoita sopimustunnusmerkin täyttymistä. Toisilleen tuntemattomien välisissä työsuorituksessa tämän tyyppinen arviointi ei liene kovin yleistä. Vaikka perheenjäsenet tekevät siis kirjallisen työsopimuksen, saattaa tilanteessa tulla arvioitavaksi sopimisolosuhteet ja erityisesti osapuolten tarkoitus sopimuksen tekohetkellä. Jos pystytään osoittamaan, että tarkoituksena on ollut esimerkiksi välttää velkojen maksua tai sopimus on tehty vain työttömyyskorvauksen saamiseksi, voitaneen kirjallisen työsopimuksen merkitys kyseenalaistaa, jolloin pelkkä kirjallinen työsopimus ei ole riittävä peruste sopimustunnusmerkin täyttymiseksi.

Varsin tuoreessa Turun hovioikeuden ratkaisussa 7.10.2020 puolestaan katsottiin, että konkludenttiseen työsopimukseen vetoavalla on näyttötaakka työsuhteen voimassaolon toteen näyttämiseen. Tapaus on siitä huomiota herättävä, että TSL:ssa tai sen perusteluissakaan ei todeta, että näyttötaakka siirtyisi työntekijälle, mikäli työsopimus olisi syntynyt konklundettisen sopimisen perusteella. Ratkaisussa kantajana ollut vastaajan isä oli työskennellyt vastaajan yrityksessä huomattavan pitkän ajan. HO ei myöntänyt jatkokäsittelylupaa KO:n ratkaisulle, jossa KO oli katsonut, että näyttötaakka työsopimuksen hiljaisesta syntymisestä oli ollut kantajalla. KO katsoi arvioidessaan tilannetta kokonaisvaltaisesti, ettei kantaja ollut esittänyt riittävää näyttöä siitä, että hänen ja vastaajayhtiön välillä olisi ollut kanteessa tarkoitettuna aikana voimassa työsopimusta. KO katsoi kantajalla olevan todistustaakka hiljaisen sopimuksen syntymisestä, koska *”hänellä on väitteen tekijänä paremmat mahdollisuudet näyttää väitteensä toteen kuin vastapuolella, jonka pitäisi osoittaa konkludenttisesti olosuhteiden perusteella syntyneen työsopimuksen*

olemattomuus todeksi". Ratkaisu on sikäli mielenkiintoinen, että työoikeudessa vallitsevan näyttötaakkasäännösten perusteella työnantajalla on lähtökohtaisesti velvollisuus todistaa, ettei työsuhdetta ollut olemassa. KO ei ratkaisussaan tuonut ilmi, että näyttötaakan siirtyminen kantajalle olisi johtunut läheissuhteesta eli isäpoika -suhteesta, vaan oikeus perusteli ratkaisuaan ainoastaan sillä, että väitteen tekijällä oli paremmat mahdollisuudet näyttää väitteensä toteen. Nähdäkseni näyttötaakan siirtäminen kantajalle konklundenttiseen sopimukseen vedoten ei ole perusteltua. TSL:n ja oikeuskirjallisuuden perusteella on selvää, että sopimus voi syntyä hiljaisesti, kun työnantaja sallii työnteon. Tapauksessa oli KO:nkin mukaan riidatonta, että molempien osapuolien mukaan kantaja oli tehnyt töitä liikkeessä sekä kanteessa mainittuna aikana, että jo hyvin pitkään ennen sitä. Oikeuskirjallisuudessa on nimenomaan todettu, että konklundenttisen sopimuksen syntymistä tukevat esimerkiksi työn laajuus ja pitkä kesto ja työsuhteen katsottaessa syntyneeksi koskee sitä myös vastikeolettama.[106] Jo tämän perusteella tuntuu varsin erikoiselta, että näyttötaakka kuitenkin siirretiin kantajalle, sillä kyse oli nimenomaan pitkään jatkuneesta työnteosta. Nähtäväksi jää, tuleeko tästä HO:n tulkinnasta vallitseva näkemys konkludenttisen sopimisen tilanteissa. Tämä ei olisi kovin perusteltua, koska lain esitöissä on nimenomaisesti tuotu ilmi, että konkludenttinen sopimus syntyy esimerkiksi silloin, kun työnantaja sallii työntekijän työskentelyn.

Oikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että sopimustunnusmerkin täyttyminen perhe- tai sukulaissuhteisissa työskentelytilanteissa ei ole aivan yksinkertaista. Ongelmia aiheuttavat usein suullisesti tai konkludenttisesti syntyneeksi väitetyt työsopimukset, jolloin vastikkeesta sopimista on vaikea todistaa. Oikeuskirjallisuudessa esitetty näkemys kirjallisen työsopimuksen vaatimuksesta ei ole kuitenkaan oikeuskäytännön perusteella välttämätön, etenkin jos vastikkeesta voidaan muuten näyttää sovitun. Kirjallisen sopimuksen vaatimus ei myöskään perustu lakiin, joten senkään vuoksi sitä ei voida asettaa vaatimukseksi. Mikäli perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyn työn osalta vaaditaan kirjallista työsopimusta, asettaa se perhesuhteessa työtä tekevät huonompaan asemaan kuin muut työntekijät ilman lakiin perustuvaa syytä. On kuitenkin myös huomattava, että oikeusistuimet eivät ole suhtautuneet varauksettomasti perheenjäsenien välisiin kirjallisiinkaan työsopimuksiin, vaan niiden osalta on selvitetty myös sopimuksen tekohetken tarkoitusta. Mikäli käy ilmi, että sopimuksen tekeminen on ollut vain näennäistä, eli sopimuksella on haviteltu työttömyyspäivärahaa tai

[106] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 10.

verotuksellisesti edullisempaa ratkaisua, ei kirjallisellekaan sopimukselle voida antaa painoarvoa. Kirjallisen työsopimuksen tekeminen perheenjäsenien tai sukulaisten välisissä työskentelytilanteissa olisi kuitenkin suositeltavaa, jotta työsuhde pystyttäisiin helpommin näyttämään toteen mahdollisen oikeudenkäynnin yhteydessä tai ensisijaisesti oikeudenkäynniltä välttymiseksi.

3.3 Ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun

Työsopimuslain tunnusmerkistöön kuuluu TSL 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan se, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun. Tunnusmerkin katsotaan pitävän sisällään kolme ulottuvuutta, jotka ovat työn tekeminen henkilökohtaisesti, työn tekeminen ansiotarkoituksessa sekä työn tekeminen työnantajan lukuun. Vaatimus työn henkilökohtaisuudesta tuli osaksi työlainsäädäntöä vuoden 1970 työsopimuslain uudistuksen myötä.[107] Tarkastelen seuraavissa alakappaleissa jokaista ulottuvuutta erikseen ja peilaten niitä erityisesti perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvaan työskentelyyn.

3.3.1 Työn henkilökohtainen tekeminen

Tunnusmerkkiin kuuluu se, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti työhön ja itse sitä myös suorittaa.[108] Sopimus, joka ei perusta henkilökohtaista työn tekemisen velvollisuutta toiselle sopijapuolelle, ei ole työsopimus eikä siten sopimukseen perustuva oikeussuhde ole työoikeuden normien kannalta relevantti työsuhde.[109] Henkilökohtainen työntekovelvoite tarkoittaa myös sitä, ettei kukaan muu kuin luonnollinen henkilö voi olla työntekijäasemassa.[110] Työn henkilökohtaisuus -kriteeri täyttyy nähdäkseni useimmiten perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa työsuorituksissa. Työtä tehdä nimenomaan henkilökohtaisesti perheenjäsenelle tai sukulaisille ja työnsuorittajana on perheenjäsen tai sukulainen. Oikeuskäytännön perusteella henkilökohtaisuuskriteeri ei ole noussut riidanalaiseksi asiaksi perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa.

---

[107] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 33.
[108] Työoikeus / *Kairinen* 2018, s. 108.
[109] *Kairinen* 2009, s. 75.
[110] *Paanetoja* 2013a, s. 155.

3.3.2 Työn tekeminen ansiotarkoituksessa

Työntekona voidaan pitää mitä tahansa inhimillistä käyttäytymistä, jolla on taloudellista arvoa. Työnteko voi olla aktiivista tai passiivista.[111] Työn pitäminen työlainsäädännön alaan kuuluvana ei edellytä, että työntekijä ansaitsee koko elantonsa samassa työsopimussuhteessa, vaan ansiot voivat perustua useaan työ- tai muuhun sopimussuhteeseen tai osittain myös muuhun ansiolähteeseen.[112] Itse työntekokriteerin täyttymisestä perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyssä työssä ei tule nähdäkseni kovin helposti epäselvyyksiä. Melkein millä tahansa työnteolla pystytään melko vähäisin kriteerein katsoa olevan jonkinlaista taloudellista arvoa, sillä arvon ei välttämättä tarvitse olla suurta. Sen sijaan ansiotarkoituskriteeriä on syytä tutkia tarkemmin.

Jotta kysymys olisi TSL:n mukaisesta työsuhteesta, tulee työ tehdä ansiotarkoituksessa eli työn täytyy pitää sisällään ansion saamisen tarkoituksen.[113] Kuten aiemmin todettiin, on TSL:n perusteluissa ansiotarkoitus yhdistetty sopimustunnusmerkin tarkasteluun ja esityksessä onkin lähdetty siitä, että työsuhde edellyttää sopimusta työstä, jonka tekemiseen kytkeytyy ansiotarkoitus.[114] Ansiotarkoituksella on katsottu olevan läheinen yhteys myös vastikkeellisuustunnusmerkkiin ja se voidaan ymmärtää tarkoituksena työskennellä vastiketta vastaan. Mikäli työntekoon ei liity ansiotarkoitusta, ei kyse ole yleensä työsuhteisesta työstä.[115] Ansiotarkoitusta onkin yleensä pidetty yhtenä ratkaisevana tekijänä ei-työsuhteisen toiminnan erottamisessa työsuhteesta.[116] Muussa kuin ansiotarkoituksessa tehtävää työtä ovat muun muassa vapaaehtoinen talkootyö, naapurien ja läheisten auttamiseksi suoritettava tilapäinen työ, harrastustoiminnassa ja luottamustoiminnassa tehtävä työ, perheenjäsenenä perheessä tehtävä tavanomainen työ sekä koululaisten työharjoittelussa tekemä työ. Nämä jäävät TSL:n soveltamisalan ulkopuolelle, ellei olosuhteista työnteon kestäessä muuta ilmene.[117] Perhesuhteessa tehtävien työsuoritusten osalta on siis huomattava, että tavanomainen perheen eteen tehty työ ei voi olla ansiotarkoituksessa tapahtuvaa eikä työsuhteen edellytykset voi tällöin täyttyä.

---

[111] *Kairinen* 2009, s. 74.
[112] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 9.
[113] Työoikeus / *Kairinen* 2018, s. 107.
[114] *HE 157/2000 vp*, s. 56. Paanetoja on katsonut, että hallituksen esityksen myötä ansiotarkoitus näyttää lisätyn yhdeksi tunnusmerkiksi työsopimuslaissa säädettyjen tunnusmerkkien rinnalle, tai sillä on ainakin täydennetty säädettyjen tunnusmerkkien sisältöä. Ks. *Paanetoja* 2013a, s. 159.
[115] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 25.
[116] *HE 157/2000 vp*, s. 56, *Paanetoja* 2013a, s. 37.
[117] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 9.

TSL:ssa tai sen esitöissä ei ole kuitenkaan selvitetty, mitä ansiotarkoituksella käytännössä tarkoitetaan. Paanetoja on väitöskirjassaan päätynyt kyseenlaistamaan, voidaanko ansiotarkoitusta ylipäätään ottaa huomioon arvioitaessa työtä koskevan oikeussuhteen luonnetta. Ongelmana hän pitää sitä, että työn tekemisen motiivi tulisi voida todeta objektiivisesti, jotta se voisi vaikuttaa tunnusmerkistötarkastelussa, minkä vuoksi ansiotarkoituksen toteaminen on vaikeaa. Lisäksi työn tekemiseen liittyvät motiivit voivat vaihdella työsuhteen aikana, eikä työntekijällä itselläänkään ole välttämättä aina selkeää kuvaa toimintansa pääasiallisista motiiveista. Oikeuskirjallisuudessa onkin tuotu esille näkemyksiä, joiden mukaan ansiotarkoituksella voisi olla vain marginaalinen merkitys oikeussuhteen luonteen arvostelussa. Paanetojan mukaan näkemystä puoltaa erityisesti se, että riidattomasti työsuhteisessa työssäkin ansiotarkoitus voi olla hyvin vähäinen tai se voi puuttua kokonaan ja hän ihmettelee, miksi ansiotarkoitus saisi painoarvoa nimenomaan epäselvissä tapauksissa ja rajanvetoa ratkaistaessa. Paanetoja on toisaalta katsonut, että ansiotarkoitus yksinään, ilman sitä ilmentävää vastikkeen suoritusta, ei puolla työsuhteen olemassaoloa.[118] Hän on myös todennut, että ansiotarkoitus ja työn luokittelu ansiotyöksi on saanut työoikeudessa ja työntekijäaseman määrittämisessä liian korostuneen aseman. Hänen mukaansa työntekijän tai työn teettäjän subjektiivisilla käsityksillä ei yksinään ole merkitystä työn oikeudellisen luonteen tarkastelussa.[119]

Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvat työskentelytilanteet rajautuvat yleensä työsuhteen ulkopuolelle juuri ansiotarkoituksen puuttumisen vuoksi. Usein kyse on tilanteista, joissa työnsuorittaja tai työn teettäjä ei odota työstä maksettavan vastiketta. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävät työsuoritukset perustuvatkin usein perheenhuoltovelvollisuuteen tai taustalla on esimerkiksi seurustelusuhde.[120] Työsuorituksen motiivina voikin usein olla perheenjäsenen avustaminen läheissuhteen takia. Ansiotarkoituksen toteen näyttäminen voi usein olla hyvin vaikeaa jo sen vuoksi, että perheenjäsenet tai sukulaiset eivät tavallisesti solmi keskenään kirjallisia työsopimuksia ja väitetyn työsuhteen aikana ei usein ole maksettu vastiketta, vaan vastiketta vaaditaan vasta kanteen yhteydessä väitetyn työskentelyn päättymisen jälkeen. Tämä johtaa oikeuskäytännön perusteella siihen, että ansiotarkoitusta arvioidaan mahdollisten todistajien kertomusten ja toteen näytettävien olosuhteiden perusteella. Merkityksellistä ansiotarkoituksen toteen näyttämisellä vaikuttaakin olleen sillä, voidaanko

[118] *Paanetoja* 2013a, s. 192 ja siellä mainitut lähteet.
[119] *Paanetoj*a 2013b, s. 440.
[120] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 26.

osapuolten katsoa sopineen vastikkeesta. Jos vastikkeesta on sovittu, on ansiotarkoitus myös olemassa. Jos vastikkeesta ei ole sovittu, jää ansiotarkoituksen arviointi melko abstraktiksi, paljolti henkilö -ja muuhun todisteluun ja olosuhteisiin kohdistuvaksi kokonaisarvioinniksi. Koska ansiotarkoitus on vahvasti liitännäinen vastikkeellisuuteen, käsitellään ansiotarkoitusta ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä tarkemmin vastikkeellisuustunnusmerkin yhteydessä. Onkin huomattava, että tuomioistuimet eivät ole perusteluissaan käyttäneet juurikaan ansiotarkoituksen käsitettä, vaan tapauksia on arvioitu vastikkeellisuustunnusmerkin kautta tutkimalla, oliko vastikkeen maksu ollut tarkoituksena.

3.3.3 Työn tekeminen työnantajan lukuun

Edellytyksenä työsuhteen olemassaololle on työn tekeminen työnantajan lukuun. Työntekijän omaan lukuunsa tekemä työ ei siis kuulu TSL:n soveltamispiiriin. Hallituksen esityksen mukaan työn tuottaman välittömän hyödyn on tarkoitus koitua työnantajan hyväksi, eikä työsuorituksesta tuleva hyöty, siitä suoritettavaa vastiketta lukuun ottamatta, saa tulla työntekijän hyväksi. Työpanoksesta hyötyvän työnantajan on oltava työntekijästä erillinen taho eivätkä työnantaja ja työntekijä saa siis yleensä kuulua samaan varallisuuspiiriin.[121] Työsopimussuhde ei voi tulla kyseeseen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä rakentaa perheelleen omakotitaloa, koska tällöin työtä tehdään omaan lukuun.[122] Hallituksen esityksessä todetaan myös, että työsuhteesta ei ole kysymys, jos esimerkiksi avoimen yhtiön tai kuolinpesän osakkaat tekevät työtä olennaisesti myös omaan lukuunsa.[123] Kaisto ja Kallio ovat tulkinneet tätä niin, että merkittävä taloudellinen hyötyminen jonkinlaisen omistuksen, osakkuuden tai osallisuuden kautta voi merkitä sitä, ettei työtä tehdä työnantajan lukuun.[124]

Työn tekeminen työnantajan lukuun -kriteerin täyttyminen ei ole perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa työskentelysuorituksissa itsestäänselvyys. Ongelma tulee usein esiin varsinkin perheyhtiöissä tapahtuneissa työsuorituksissa, jossa epäselvyys koskee usein sitä, onko työtä tehty työsuhteessa vai yrittäjänomaisesti esimerkiksi osakkuuden perusteella. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan työnantajan lukuun -kriteerin täyttymistä työntekijän 1) perheyhtiön eteen tekemässä työssä ja 2) kuolinpesän eteen tekemässä työssä.

---

[121] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 14, *Paanetoja 2019*, s. 8.
[122] *Saarinen* 2013, s. 342.
[123] *HE 157/2000 vp*, s. 56.
[124] *Kaisto – Kallio* 2011, s. 39-40.

Työnteko perheenjäsenen yrityksessä

Perheenjäsenistä erityisesti avo- ja aviopuolisoiden välillä on yleistä, että puoliso työskentelee perheyrityksessä, joka voi olla yhtiömuodoltaan esimerkiksi avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö tai osakeyhtiö. Tällaisissa työskentelytilanteissa nousee usein kysymykseksi, onko työtä tehty työsuhteessa vai osakkuusaseman perusteella yrittäjänä. Työoikeudessa on tutkittu melko paljon työntekijän ja yrittäjän välistä rajanvetoa, joten tässä tutkielmassa aiheeseen perehdytään lähinnä perhesuhteisessa työssä erityisesti huomioitavien seikkojen osalta.[125] Oikeuskirjallisuudessa on yleisesti katsottu, että perheoikeudellista suhdetta ei voi vallita työntekijän ja juridisen yhteisön, kuten osakeyhtiön välillä, vaikka kysymys olisi perheyhtiöstä. Tällä väittämällä tarkoitetaan käsittääkseni sitä, että työntekijän ja juridisen yhteisön välillä tapahtuvaa työskentelyä ei voida pitää perheoikeudellisella perusteella tehtynä, vaan kyseessä on oltava velvoiteoikeudellisella perusteella tehty työ. Oikeuskäytännön perusteella tämä väittämä voitaneen kuitenkin asettaa kyseenalaiseksi, sillä monissa ratkaisuissa puolison on todettu työskennelleen yhtiössä perheenjäsentään auttaen perheoikeudellisella perusteella. Toinen vaihtoehto on ollut työskentelyn katsominen yrittäjänomaiseen työskentelyyn kuuluvaksi velvoiteoikeudelliseen perusteeseen pohjautuen.

Yleisesti ottaen työsuhteisen työn ja yrittäjätoiminnan rajanvedossa ongelmallisimpia tilanteita aiheuttaa itsenäiset ammatinharjoittajat, joiden osalta joudutaan arvioimaan erityisesti toiminnan itsenäisyyttä ja vapautta sekä henkilön sitoutumista taloudelliseen toimintaan.[126] Lähtökohtaisesti työoikeudessa katsotaan, että työtä tehdään yrittäjänä, jos työtä tehnyt omistaa enemmistön yhtiön osakkeista. Toisaalta lainsäädännössämme ei ole määritelty täsmällisesti, kuinka suuri omistusosuuden on oltava, ja arviointiin vaikuttaakin omistusaseman merkittävyyden lisäksi myös se, kuinka suurta määräysvaltaa työn suorittaja tosiasiallisesti, muutoinkin kuin omistuksen perusteella, käyttää yhtiössä ja liittyykö toimintaan todellista yrittäjän riskiä.[127] Kairinen ja Koskinen ovat todenneet, että varsinkin määräysvallan omaaminen juridisessa henkilössä johtaa yleensä siihen, ettei työsuhdetta voi olla olemassa.[128]

[125] Ks. muun muassa *Paanetoja* 1993; *Koskinen – Mikkola – Puronen* 1997
[126] *Koskinen – Mikkola – Puronen* 1997, s. 9.
[127] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 33.
[128] Työoikeus / *Kairinen* 2018, s. 109. Ks. myös *Koskinen – Mikkola – Purola* 1997, s. 34-35: Mitä suurempi on asianomaisen omistusosuus yhtiössä, sitä todennäköisemmin hän toimii muuna kuin työntekijänä eli ei ole yhtiön johdon ja valvonnan alainen. Jos asianomaisen omistusosuus on vähintään puolet, toimii hän yleensä yrittäjäasemassa, vaikka hänen asemansa muutoin ei olisikaan merkittävä.

Rautiainen ja Äimälä ovat myös todenneet olevan selvää, ettei osakeyhtiön hallituksen jäsen ole normaalisti työsuhteessa, vaikkakin erityistapauksissa tästä pääsäännöstä on poikettu.[129] Tämä väittämä ei ole kuitenkaan yksiselitteisen selvä, sillä esimerkiksi KKO katsoi jo ratkaisussaan 1991:60, että osakeyhtiön palveluksessa ollut henkilö, joka oli yhtiön perustajaosakas, omisti 10 % yhtiön osakkeista ja oli hallituksen jäsenenä, oli tästä huolimatta työsuhteessa yhtiöön. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä onkin myös todettu, että osakkeenomistajan toimiminen hallituksen puheenjohtajanakaan nimenkirjoitusoikeuksineen ei sinänsä poistaisi kyseiseltä henkilöltä mahdollisuutta olla työntekijäasemassa. [130] Oikeuskirjallisuuden mukaan arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota osakeomistuksen ohella myös hallituksen kokouksiin osallistumisiin ja taloudelliseen sitoutumiseen yhtiöön eli esimerkiksi rahan lainaamiseen yhtiölle. Kokonaisarvioinnissa on merkittävää, onko työtä tehnyt täysipäiväinen, normaalisti palkkaa saava työntekijä. Keskeisintä vähemmistöosakkaana toimivan hallituksen jäsenen aseman arvioinnissa on todettu olevan sillä, onko asianomainen työskennellyt johdon ja valvonnan alaisena.[131] Täten työnantajan lukuun -tunnusmerkki kulkee tietyissä määrin käsi kädessä työnjohto- ja valvonta -tunnusmerkin kanssa, minkä johdosta perhe- tai sukulaisuussuhteisia työskentelytilanteita arvioitaessa onkin erityisesti kiinnitetty huomiota johto- ja valvontatunnusmerkkiin tilanteissa, joissa työtä tehneellä on ollut osakeomistusta yhtiössä ja/tai hän on ollut yhtiön hallituksen jäsen.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 17.1.1995 oikeus päätyi hylkäämään kanteen, jossa kantajana ollut ex-aviopuoliso vaati puolisonsa yritystä maksamaan irtisanomisajan palkkaa sekä vahingonkorvausta työsuhteen aiheettomasta purkamisesta. Kanteessaan kantaja ei tosin vedonnut suoraan TSL:n mukaisen työsuhteen voimassaoloon, vaan osapuolten väliseen kirjalliseen vahvistamattomaan sopimukseen, jonka perusteella kantajalle maksettiin säännöllistä palkkaa työsuoritusta vastaan.

> Kantaja kuului vielä kanteenteon hetkelläkin yhtiön hallitukseen. Kantaja omisti vajaat 30 % vastaajayhtiön osakkeista ja kantajan ex-aviomies oli vastaajayrityksen toimitusjohtaja, omistaen osakkeista 60 %. Kantaja oli työskennellyt yrityksessä vuosia ja saanut säännöllisesti palkkaa. Kantajan mukaan ax-aviopuoliso oli kaikin tavoin painostanut kantajaa lopettamaan työt yrityksessä avioeron tultua vireille. Työsuhde oli purettu ex-aviomiehen toimesta vedoten poissaoloon työstä ja samalla kantajalle oli ilmoitettu, että hänelle maksettaisiin kolmen kuukauden irtisanomisajan palkka. Todistelun perusteella palkan maksu oli ollut verotuksellisesti edullisin tulonjakokeino yrityksestä. Vastaajan mukaan rahakorvauksen maksaminen puolisolle oli perustunut osakkaiden keskinäiseen sopimukseen, eikä työsuhdetta ollut olemassa. KO hylkäsi kanteen. Se katsoi, että kantaja oli suorittanut työtä

[129] *Rautiainen – Äimälä* 2001, s. 19.
[130] Esimerkki tällaisesta tapauksesta löytyy KKO:n ratkaisusta 4.2.1987 S 86/972. Ks. tarkemmin *Koskinen – Mikkola – Purola 1997*, s. 29.
[131] *Koskinen – Mikkola – Purola* 1997, s. 30.

> omistajaosakkaana, saaden tuloksen palkan muodossa hyväkseen. Myöskään palkkana maksettujen suoritusten saaminen ei osoittanut sopimuksen olemassaoloa, koska vastaaja oli todistajanlausunnolla osoittanut, että palkanmaksu oli tapa maksaa osakkaalle osinkoa. HO ei muuttanut KO:n tuomiota.

Tapauksesta jäi epäselväksi, mihin oikeussuhteeseen kantaja tarkalleen ottaen vetosi vaatimustensa perusteena. Kantaja toi ilmi, ettei ollut työskennellyt TSL 1:1 §:ssä tarkoittamassa työsuhteessa vastaajaan, mutta hänellä oli kuitenkin ollut työsopimus yhtiön kanssa, koska palkka ja työsuhde olivat vakiintuneet vuosia kestäneessä työssä. Vaikka kantajan kanneperuste jäi tulkinnanvaraiseksi, voidaan KO:n perusteluista saada kuitenkin osviittaa siitä, että väitettyä työsopimusta ei ollut syntynyt osakeomistuksen perusteella. Keskeistä kanteen hylkäämisessä vaikuttaisi olleen se, että kantajan omistusosuus oli varsin suuri, 30 %, ja maksetut palkat katsottiin omistajaosakkeen saamiksi osingoiksi yhtiöltä.

Jo aiemmin tutkielmassa esiin tulleessa Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 28.10.1998 puolison kommandiittiyhtiössä työskennelleen ja yhtiön äänettömänä yhtiömiehenä olleen aviopuolison ei katsottu olleen työsuhteessa. HO katsoi, että vaikka kantaja oli vain yhtiön äänetön yhtiömies, oli hän saanut korvauksen työstään perheen omistamista yhtiöistä kuten puolisonsakin. Myös se, että palkka oli maksettu vuoden lopulla yhtiön tuloksen selvittyä, oli omiaan osoittamaan, että kantaja oli työskennellyt yhtiössä muun kuin työsopimuksen perusteella. Tapaus osoittaa, että työsuhde ei välttämättä tule kyseeseen, vaikka työtä tehneellä olisi ollut vain äänettömän yhtiömiehen asema yhtiössä. Arvioitavaksi tulee tällaisissa tilanteissa erityisesti se, onko direktio-oikeutta ollut ja millä perusteella työtä tehnyt on saanut korvauksen työstään.

Kommandiittiyhtiöiden osalta oikeuskäytännöstä löytyy kuitenkin useita ratkaisuja, joissa molemmat puolisot ovat toimineet yhtiössä ja työsuhteen on voitu katsoa olleen olemassa. Korkein oikeus on ratkaisussaan 1984 II 116 katsonut, että kommandiittiyhtiön ainoan vastuunalaisen yhtiömiehen aviopuoliso, joka oli äänetön yhtiömies, oli työsuhteessa yhtiöön.

> Kysymyksessä oli konkurssiin mennyt kommandiittiyhtiö, jossa työtä tehnyt aviopuoliso vaati palkkasaatavia ja niiden asettamista etusijalle yhtiön konkurssissa. KKO katsoi olevan riidatonta, että aviopuolison valvomat saatavat olivat kohtuullisena pidettävä korvaus yhtiön hyväksi tehdystä työstä. Työtä tehneen aviopuolisona asema yhtiön äänettömänä yhtiömiehenä ei KKO:n mukaan poistanut hänen palkkasaatavansa etuoikeutta yhtiön konkurssissa.

Aviopuolison työskenneltyä kommandiittiyhtiön lukuun äänettömänä yhtiömiehenä, voi työnantajan lukuun -kriteerin täyttymistä ratkaistaessa olla painoarvoa myös sillä, onko puolisoiden välillä olemassa avioehtosopimusta. Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 27.9.1995 oikeus otti työsuhteen olemassaoloa punnitessaan huomioon sen, että kantajan ja vastaajan

välillä ei ollut avioehtosopimusta, joten kantajan toiminta yhtiössä ei tullut ainoastaan vastaajan hyväksi. KKO:n ratkaisussa 1980 II 52 puolestaan katsottiin, että puolisoiden tehtyä täysin poissulkevan avioehtosopimuksen, koitui kantajan tekemä työ yksin vastaajan hyväksi. Vastaaja oli ollut ollut kommandiittiyhtiön ainoa henkilökohtaisesti vastuunalainen yhtiömies.

Kommandiittiyhtiöiden osalta vaikuttaa siis siltä, että perheenjäsenien välillä voi vallita työsuhde ja työnantajan lukuun -kriteeri täyttyä, jos työtä tehnyt on ollut ainoastaan äänettömän yhtiömiehen ominaisuudessa yhtiössä osallisena. Edes hallituksen jäsenyys ei välttämättä tarkoita sitä, etteikö työsuhde voisi tulla kyseeseen. Toisaalta, kuten aiemmin esitellystä oikeuskäytännöstä selviää, voidaan äänettömän yhtiömiehen tekemä työ katsoa myös muuksi kuin työsuhteiseksi työksi, mikäli muut tekijät puoltavat sitä. Työsuhteinen työ ei tule kyseeseen silloin, kun äänetön yhtiömies ei ole tehnyt työtä direktio-oikeuden alaisuudessa tai yleensä silloin, jos korvauksen saaminen työstä on perustunut vahvasti yhtiön kulloiseenkin tulokseen. Merkitystä voi olla myös aviopuolisoiden osalta sillä, onko puolisoiden välillä avioehtosopimusta. Samantapaisia kriteerejä arvioidaan myös muiden sukulaisten perheyhtiöiden eteen tehdyn työn osalta, kun seuraavasta ratkaisusta ilmenee.

Varsin tuoreessa Turun hovioikeuden ratkaisussa 19.10.2020 oikeus otti kantaa siihen, oliko osakeyhtiömuotoisessa sukuyhtiössä työskennellyt toiminut työntekijänä vai yrittäjänomaisesti vailla työsuhdestatusta. Tapauksessa oli siitä erikoisempi asetelma, että kanne perustui siihen, että kyse oli ollut yrittäjänomaisesti työskentelystä, eikä työsuhteesta, johon vastaaja vetosi. Syy valitulle kanneperusteelle oli todennäköisesti se, että työskentely oli riidattomasti päättynyt 31.12.2015 ja kanne nostettiin vasta 6.6.2018. Työsuhdesaatavat vanhenevat kahdessa vuodessa työsuhteen päättymisestä, joten työsuhteeseen vedotessa palkkasaatava olisi ollut jo vanhentunut kanteen nostohetkellä.

> Kantaja oli työskennellyt sukuyhtiössä 1960-luvulta lähtien aina 31.12.2015 saakka tehtaan tuotannosta vastaavana johtajana. Hän omisti osakeyhtiön osakkeista 1/7, oli toiminut hallituksen jäsenenä elokuuhun 2017 asti ja hänellä oli ollut oikeus edustaa yhtiötä prokuran nojalla. Kantaja vaatii kanteessaan maksamattomia palkkasaatavia viimeisen kolmen työskentelyvuoden ajalta. Yhtiön osakkeita omistaneille oli maksettu kuukausittain määrältään varsin pientä vastiketta. Tämän lisäksi kantajalle oli maksettu vastiketta, jonka määrä oli määräytynyt yrityksen taloudellisen tilanteen mukaan. Lopullinen palkka oli määrittänyt vuodenvaihteen jälkeen yhtiön tuloksen selvittyä.

Tapauksessa KO perusteli varsin monipuolisesti sitä, miksi kantajan työ oli ollut epäitsenäistä. KO otti huomioon sen, että viimeisimpinä vuosina yhtiön henkilökunnan määrän ollessa vähäinen, ei kantajan työtehtävät olleet enää juurikaan työnjohdollisia, vaan pääosin suorittavaa tai tuottavaa työtä. Työsuhteen olemassaoloa puolsi KO:n mukaan myös se, että kantaja oli työskennellyt tehtaalla pääsääntöisesti säännöllisen työajan, vaikka hän ei ollut pitänyt kirjaa

työtunneista kenellekään. KO myös korosti sitä, että vaikka kantaja omisti yhtiön osakkeista 1/7 ja oli hallituksen jäsen, ei hänellä ollut yhtiössä tai hallituksessa määräävää asemaa. Merkittävää oli myös, että vaikka kantaja oli työskennellyt tehtaalla varsin itsenäisesti, oli hänen toimintansa tullut yhtiön hyväksi, eikä suoraan hänelle henkilökohtaisesti. Lisäksi kantajan katsottiin työskennelleen yhtiön toimitusjohtajan (joka oli kantajan veli ja myöhemmin sukulainen) johdon ja valvonnan alaisuudessa, sillä kantajalla ei ollut edes valtaa päättää tuotannon työntekijöiden työsuhteen ehdoista. KO:n mukaan ainoastaan maksetun palkan määrä ja siitä sopiminen poikkesivat tavanomaisesta työsuhteesta. Toisaalta kantajan palkkauskäytäntö oli provisiopalkkaukseen rinnastettavissa, mikä oli mahdollista myös TSL:n mukaan. Yrittäjänomaiseen työskentelyyn viittasi myös se, että yhtiön historiassa oli ollut ajanjaksoja, jolloin palkkaa ei ollut maksettu juuri ollenkaan. Kuitenkin ratkaisevaa työsuhteen puolesta oli se, että kantaja ei itse määrännyt palkkaa, vaan sen oli tehnyt toimitusjohtaja tai yhtiön hallitus.

HO viittasi perusteluissaan oikeuskirjallisuuteen ja siellä esitettyyn kokonaisarviointiin, ja toteamaan siitä, että mikäli tunnusmerkit täyttyvät, mutta eivät kovin selvästi, voidaan kokonaisarvioinnissa päätyä siihen, ettei työsuhde ole käsillä. HO totesi, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät tapauksessa KO:n perusteluiden mukaisesti, mutta huomioon ottaen kantajan verrattain itsenäinen asema yhtiössä ja se, että kyseessä oli niin sanottu sukuyhtiö, jonka osaomistaja kantaja oli, oli asiassa vielä arvioitava, oliko kyseessä työsuhde myös kokonaisarvioinnin kannalta. HO vetosi oikeuskirjallisuuden väittämään siitä, etteivät osakeyhtiön hallituksen jäsenet normaalisti ole työsuhteessa erityistapauksia lukuun ottamatta. HO päätyi seuraavin perusteluin siihen, ettei kyse ollut TSL:n mukaisesta työsuhteesta:

> Vaikkakin kantajan yhtiöstä saaman vastikkeen on katsottu täyttävän yhden työsuhteen perustunnusmerkeistä, asian kokonaisarvioinnissa TSL:n mukaista työsuhdetta vastaan puhuu se, että kantajan työstään saama vastike on ollut vahvasti sidoksissa yhtiön tulokseen. Yhtiön tuloksen takia vastikkeen määrä on ollut joinain vuosina verrattain alhainen. Kokonaisarvioinnissa työsuhteen olemassaoloa vastaan puhuu myös se, että kantaja omistaa seitsemäsosan yhtiön osakkeista, on ollut yhtiön hallituksen jäsen 10.8.2017 asti ja hänellä on ollut oikeus edustaa yhtiötä prokuran nojalla. Kantajan yrittäjämäistä asemaa yhtiössä tukee myös kirjallisena todisteena esitetty toimitusjohtajan sähköposti, josta muun ohella ilmenee yhtiön yhden omistajista kirjoittamana, että ”yhtiössä on ollut vuosien, jopa vuosikymmenien, ajan tapana maksaa toimintaa yrittäjänomaisesti pitäneille henkilöille, mm. kantajalle” ja, että kantaja ei ole toiminut palkansaajanomaisesti. Hän ei ole kirjannut työtuntejaan, ei ole ilmoittanut sairaslomiaan, eikä ole toimittanut niistä lääkärintodistuksia. Myöskään vuosilomistaan hän ei ole sopinut etukäteen, eikä niitä ilmoittanut.”. Kyseinen osaomistaja on siten katsonut kantajan toiminnan olevan pikemminkin yrittäjänomaista kuin palkansaajamaista.

HO katsoi, että edellä mainittu osoitti asianosaisten tarkoitusta siitä, ettei kantajan työsuhde yhtiöön ollut TSL:n mukainen. HO palautti täten asian KO:n käsiteltäväksi, sillä palkkasaatava

ei ollut täten vanhentunut. Asia ei kuitenkaan koskaan palautunut KO:n käsiteltäväksi, joten osapuolten voidaan olettaa saavuttaneen sovinnon asiassa. Tapauksessa otettiin kantaa lukuisiin työsuhteen tunnusmerkkeihin ja niiden katsottiinkin olevan käsillä, joskin varsin tulkinnanvaraisesti. Kokonaisarvioinnin kautta työtä päädyttiin kuitenkin pitämään yrittäjäasemassa tehtynä. Painoarvoa annettiin osaomistukselle, hallituksen jäsenenä olemiselle, oikeuteen edustaa yhtiötä prokuran nojalla sekä vastikkeen osittaiseen määräytymiseen yhtiön tuloksen perusteella. Tapauksesta ei voida kuitenkaan vetää johtopäätöstä, että kaikissa tapauksissa osaomistus yhtiöön tai hallituksen jäsenenä oleminen tarkoittaisi, että kyseessä ei voisi olla työnantajan lukuun tehty työ. Huomattavaa on, että HO:n mukaan yrittäjänomaista työtä puolsi se, että kantajan työstään saama vastike oli ollut vahvasti sidoksissa yhtiön tulokseen ja yhtiön tuloksen takia vastikkeen määrä oli ollut joinain vuosina verrattain alhainen. Oikeussuhdetta on tällaisissa tilanteissa arvioitava kokonaisarvioinnin kautta, jossa erityisesti työnjohto- ja valvontaoikeuden huomioiminen on perusteltua.

Kuolinpesän eteen tehtävä työ

Työn tekeminen työnantajan lukuun -kriteeri tulee arvioitavaksi myös kuolinpesän eteen tapahtuvissa työsuorituksissa, sillä kuolinpesän osakas voi olla työsuhteessa kuolinpesään.[132] Hallituksen esityksen mukaan työsuhteesta ei ole kuitenkaan kysymys, jos kuolinpesän osakkaat tekevät työtä olennaisesti myös omaan lukuunsa.[133] Sarkon mukaan kuolinpesän tai avoimen yhtiön osakkaan tehdessä työtä vain osakkuussuhteensa perusteella, tekee hän työtä välittömästi myös omaksi hyväkseen, jolloin työsuhdetta ei synny. Merkityksellistä onkin selvittää, tehdäänkö työtä osakkuussuhteen perusteella vai onko työsopimussuhteen katsottava syntyneen erillisellä oikeustoimella.[134] Sipilä on vanhempaa KKO:n ratkaisukäytäntöä tutkimalla todennut, että tunnusmerkki ei täyty silloin, kun työ koituu välittömästi vain osaksikin työn suorittajan itsensä hyväksi. Täten omaan lukuun tehdyn työn piiriin kuuluisi aina se työ, jota kuolinpesän osakas tekee osakasten yhteiseen lukuun. Sipilän mukaan tilannetta ei muuttaisi edes se, minkä suuruinen työtä tekevän kuolinpesän osakkaan osuus on.[135] Sipilän näkemys asiantilasta oli siis varsin selvä – lähtökohtaisesti kuolinpesän osakkaan tekemä työ on omaan lukuun tehtyä, riippumatta osakkuuden suuruudesta tai siitä, kuinka vähäinen osa

[132] *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 178.
[133] *HE 157/2000 vp*, s. 56.
[134] *Sarkko* 1980, s. 24.
[135] *Sipilä* 1938, s. 170-172. Sarkon tapaan Sipilä katsoo, että työ on katsottava omaan lukuun tehdyksi sekä silloin kun sen suorittajana on jakamattoman kuolinpesän osakas, että silloin, kun kysymys on pesänosakkaiden sopimuksesta.

työstä koituu osakkaan hyväksi. Vuoden 2001 TSL:n perusteluissa oikeuskirjallisuuden ja vanhemman oikeuskäytännön linja näyttää kuitenkin kyseenalaistetun, koska perustelujen mukaan työsuhteesta ei olisi kysymys, jos osakkaat tekevät työtä *olennaisesti* omaan lukuunsa. Hallituksen esityksen linjaus tuntuu perustellummalta ja oikeudenmukaisemmalta, sillä vain vähäisen hyödyn koituminen työtä tehneen osakkaan hyväksi voisi johtaa kohtuuttomaan lopputulokseen. Oikeustieteilijöistä Erma on myös todennut, että työn välittömän hyödyn koituessa sekä tekijän että jonkun toisen tahon hyväksi, on tapauskohtaisesti ratkaistava, onko työtä pidettävä toisen lukuun tehtynä.[136] Tämä toteama voisi jättää punnintamahdollisuuden tilanteissa, joissa työtä tehneen osaksi tullut hyöty on ollut vain vähäinen.

3.3.4 Yhteenveto

Ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun –tunnusmerkki vaatii siis täyttyäkseen työn henkilökohtaisen tekemisen, työn tekemisen ansiotarkoituksessa sekä työn tekemisen työnantajan lukuun. Työn henkilökohtaisuuskriteerin täyttymisestä perhe- tai sukulaisuussuhteisissa työskentelytilanteissa ei käytännössä synny epäselvyyksiä. Koska työnteoksi kelpaa melkein mikä tahansa taloudellisen arvon omaava inhimillinen käyttäytyminen, täyttyy työntekokriteeri myös varsin helposti. Sen sijaan ansiotarkoitus -vaatimus on yleensä keskeisin tekijä, joka erottaa ei-työsuhteisen toiminnan työsuhteesta. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehdään usein työtä ilman ansiotarkoitusta, koska työn tarkoituksena on useimmiten perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvät syyt tai työtä tehdään vain läheisen auttamiseksi. Ansiotarkoitus -kriteeri ei täyty, jos kyse on tavanomaisesta perheen eteen tehdystä työstä. Ansiotarkoitusta arvioidaan yleensä käsi kädessä vastikkeellisuustunnusmerkin kanssa, koska ansiotarkoituksella viitataan tarkoitukseen työskennellä vastiketta vastaan. Tämän johdosta arvioinnissa painoarvoa annetaan sille, onko vastikkeesta sovittu. Ansiotarkoitus -vaatimukseen palataankin tarkemmin vastikkeellisuustunnusmerkin käsittelyn yhteydessä. Viimeisenä tunnusmerkin mukaisena kriteerinä oleva työn tekeminen työnantajan lukuun -vaatimus edellyttää, että työ ei saa koitua työtä tehneen hyväksi. Tämä kriteeri saattaa helposti estää työsuhteen olemassaolon perheenjäsenen tai sukulaisen eteen tehdyssä työssä. Tavanomaista lienee, että esimerkiksi kotona tehdyt työsuoritukset koituvat myös työtä tehneen hyväksi. Tunnusmerkin soveltamisen esteenä ei pitäisi kuitenkaan olla se, että työtä tehnyt perheenjäsen saa työstä vain hyvin

[136] *Erma* 1955, s, 101-102.

vähäistä hyötyä. Vaatimusta siitä, että työntekijä ei saa kuulua työnantajan kanssa samaan varallisuuspiiriin, voidaan pitää kriteerin täyttymistä hankaloittavana. Yleisimmät rajanvetotapaukset näyttävät syntyvän perheyrityksen eteen tehtyjen työsuoritusten osalta, jolloin työnantajan lukuun -kriteeri ei täyty, jos työtä tehnyt saa työnteosta hyötyä esimerkiksi yrityksen liikevoiton kautta. Merkittävimpiä seikkoja arvioinnissa näyttää olevan, onko työtä tehneellä perheenjäsenellä omistusta yhtiössä tai toimiiko hän hallituksen jäsenenä. Näiden perusteella huomiota kiinnitetään siihen, onko työtä tehneellä ollut todellista määräävää asemaa yhtiössä. Mikäli työtä tehnyt omistaa vähintään puolet yhtiön osakkeista, ei työsuhde voi yleensä tulla kyseeseen. Toisaalta myös vähempikin osakkaiden omistaminen voi tarkoittaa työsuhdeaseman puuttumista. Yhtiömuodolla ei kuitenkaan vaikuttaisi olevan ratkaisevaa asemaa, kun arvioidaan työnantajan lukuun -kriteerin toteutumista perhe- tai sukulaisuussuhteisissa työskentelytilanteissa. Lisäksi se, onko työnsuorittaja tehnyt rahallisia panostuksia yhtiöön tai osallistunut kokouksiin, voi olla huomioitavia seikkoja. Kun työnantajan lukuun -kriteerin täyttyminen jää epäselväksi esimerkiksi työnsuorittajan hallitukseen kuulumisen tai osakeomistuksen johdosta, kiinnitetään erityisesti huomiota siihen, onko työnjohto- ja valvontatunnusmerkki täyttynyt.

3.4 Vastikkeellisuus

Työsuhteen keskeisenä tunnusmerkkinä on vastikkeellisuus, sillä työsopimuslaki edellyttää työntekemisen tapahtuvan vastiketta vastaan. TSL lähteekin oletuksesta, ettei kukaan tee vieraalle työtä ilman vastiketta. Tunnusmerkin katsotaan täyttyvän, kun työstä maksetaan palkkaa tai muuta vastiketta. Vastikkeellisuus -tunnusmerkin täyttymiseksi ei siis edellytetä nimenomaista sopimusehtoa, vaan riittävää on, että työn tekemiseen liittyy tarkoitus saada työstä vastiketta.[137] Lähtökohtana on, että mikäli työnteon vastikkeellisuudesta syntyy erimielisyys, on työnantajan velvollisuutena osoittaa, että työ oli tarkoitus tehdä vastikkeetta.[138] Vastikkeen ei tarvitse olla rahaa, vaan se voi olla mikä tahansa suoritus, jolla on saajalleen taloudellista arvoa. Vastikkeena voi siten olla esimerkiksi raha, tavara, asunto tai pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen. Lisäksi työ voidaan korvata opin saannilla,

[137] *Hietala – Karinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 37 ja *HE 157/2000 vp*, s. 57.
[138] *HE 157/2000 vp*, s. 57-58, *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 14.

vastavuoroisella työllä tai muulla suorituksella.[139] Oikeussuhteen luonteen kannalta ei ole yleensä merkitystä sillä, mistä varoista korvaus maksetaan.[140]

Vastikkeen suuruudella ei ole katsottu olevan lähtökohtaisesti merkitystä, kun arvioidaan työsuhteen syntymistä. Suoritettavan vastikkeen ei siis tarvitse olla määrätyssä suhteessa suoritetun työn arvoon eikä vastikkeen suuruuden määräytymisperusteella ole myöskään vaikutusta.[141] Toisaalta työneuvosto on katsonut, että sovitun vastikkeen määrällä voi olla merkitystä arvioitaessa, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työsuhteessa vai itsenäisenä yrittäjänä. Jos vastike ylittää merkittävästi samanlaisesta työstä yleisesti maksettavan tai muille saman työnantajan palveluksessa oleville maksettavan vastikkeen, vastikkeen määrä voi olla merkki siitä, että työ on tarkoitus tehdä yrittäjätyönä.[142] Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työn arvoon nähden nimellinen korvaus voisi olla indisio siitä, että sopijapuolet eivät ole halunneet solmia työsopimusta, vaan kysymyksessä olisi esimerkiksi talkootyöhön rinnastettava työ.[143] Myös Äimälä ja Kärkkäinen ovat katsoneet, että hyvin vähäinen vastike voi yhdessä muiden seikkojen kanssa olla osoitus siitä, että työntekoon ei liity ansiotarkoitusta, esimerkiksi jos vastike vain vähäisiltä määrin ylittää kohtuullisen kulukorvauksen tai jos se koostuu muusta kuin rahapalkasta.[144] Paanetoja on kritisoinut edellä esitettyjä kannanottoja, jotka eivät ole hänen mukaansa olleet perusteltuja. Jos työn määrä on normaali, mutta siitä maksetaan vain vähäinen korvaus, syntyy Paanetojan mukaan enneminkin epäilys kohtuuttomasta sopimusehdosta ja mahdollisen työhön sovellettavan työehtosopimuksen palkkausmääräysten rikkomisesta.[145] Mikäli vastikkeen maksamisesta ei ole sopimusta, määräytyy vastikkeen suuruus työehtosopimuksen tai viimeisimpänä vaihtoehtona TSL 2 luvun 10 §:n mukaan.[146]

---

[139] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 8. Ks. myös *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 35: Oikeuskäytännössä työnantajan tarjoamia asuntoa, ruokaa, vaatteita ja terveydenhoitoa sekä vähäisiä rahasuorituksia on pidetty tunnusmerkin kannalta riittävänä vastikkeena (KKO 1990:29). Lisäksi työneuvosto katsoi päätöksessään TN 1245-89, että kun maalari oli auttanut tuttavaansa maalaustyössä ja kun muutaman tunnin työllä oli kuitattu maalarin velka (noin 25e), oli kysymyksessä työsopimussuhde.
[140] *Koskinen* 2012, s. 3.
[141] *Sarkko* 1980, s. 25, *Paanetoja* 2014, s. 23. Toisaalta Pekkanen on asettanut vaatimuksen vastikkeen määrälle: ”vastike ei saa suhteessa työhön olla niin vähäinen, ettei sitä voida pitää todellisena, vaan ainoastaan näennäisenä vastikkeena työstä”. Ks. *Pekkanen* 1966, s. 94.
[142] TN 1361-99.
[143] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 13.
[144] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 35.
[145] *Paanetoja* 2013a, s. 154.
[146] *Hietala – Karinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 38.

TSL:n sisältämä vastikeolettama on yksi merkittävimmistä tekijöistä, kun arvioidaan vastikkeellisuustunnusmerkkiä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävissä työsuorituksissa. TSL 1 luvun 1 §:n 2 momenttiin sisältyy vastikeolettama, jonka perusteella työntekijällä on oikeus vastikkeeseen, vaikkei siitä olisi nimenomaisesti sovittu. Momentin mukaan:

> *" Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta."*

Perusteluiden mukaan pykälää olisi sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, kun *työn tekemisen olosuhteista* ja *muista tosiseikoista* käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Vastikeolettamaa ei ole valitettavasti perusteltu lain esitöissä tämän tarkemmin, joten on epäselvää, millaisiin olosuhteisiin tai tosiseikkoihin arvioinnissa olisi kiinnitettävä huomiota.

Työoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on katsottu hyvin yhteneväisesti, että työsopimuslain legaalinen olettama työnteon vastikkeellisuudesta ei ole voimassa perheenjäsenten välillä, vaan vastikeolettama on voimassa vain vieraalle tehtävän työn osalta.[147] Kun on siis kyse saman perheen jäsenten välisistä työsuorituksista, on lähtökohtaisesti olettama se, ettei työstä makseta TSL:ssa tarkoitettua vastiketta.[148] Työsopimuslakiin ei tätä säännöstä ole koskaan kirjattu, eikä lain perusteluissa ole mainintaa siitä, että vastikeolettamaa ei sovellettaisi perheenjäsenten välisessä työssä. Oikeuskirjallisuutta tutkimalla vaikuttaa siltä, että vastikeolettaman poissulkeminen perheenjäsenten keskuudesta pohjautuu avioliittolain (AL 13.6.1929/234) 64 §:n pykälään, jossa säädellään aviopuolisoiden välisestä toisen ansiotoiminnassa avustamisesta. Toisin kuin TSL:n mukainen vastikeolettama, asettaa pykälä nimenomaisen todistustaakan sille, joka vaatii työkorvausta toiselta aviopuolisolta. AL 64 §:n mukaan:

> *"Jos puoliso avustaa toista puolisoa tämän ansiotoiminnassa ja tahtoo siitä saada korvauksen, on hänen näytettävä, että siitä oli sovittu tai että korvausta oli tarkoitettu annettavaksi tahi että sen suorittaminen työn laatuun ja muuten olosuhteisiin katsoen on pidettävä kohtuullisena."*

Vaikka AL 64 § koskee siis vain aviopuolisoita, on oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä katsottu yhteneväisesti, että myöskään muiden perheenjäsenten välisiin työsuorituksiin ei voida soveltaa vastikeolettamaa.[149] Esimerkiksi Kairinen on todennut, että perheenjäsenten välillä ja *erityisesti* puolisoiden välillä ei ole vastikeolettamaa.[150] Hän siis korostaa vastikeolettaman

---

[147] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 4.
[148] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 37.
[149] Muun muassa *Kairinen* 2009, s. 68, *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 27.
[150] *Kairinen* 2009, s. 76.

puuttumisen puolisoiden väliltä AL 64 §:ään perustuen, mutta katsoo olettaman puuttuvan myös muiden perheenjäsenten väliltä. Myös Koskinen on nähdäkseni katsonut perheenjäsenten välisen vastikeolettaman puuttumisen perustuvan AL 64 §:ään.[151] Koskinenkin on toisaalta todennut asian Kairisen tapaan sanoin: *"Perheenjäsenten, erityisesti puolisoiden välistä työtä ei koske vastikeolettama".*[152] Nämä hieman epäselvät väittämät ovat omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä, keitä kaikkia perheenjäseniä vastikeolettaman puuttuminen koskettaa. Oikeuskirjallisuudessa onkin nähtävissä hieman eriävää linjaa sen suhteen, mihin vastikeolettaman puuttuminen muidenkin perheenjäsenten kuin aviopuolisoiden välillä perustuu. Suviranta katsoi, että tuomioistuimet olivat hylänneet vaatimukset vastikkeen saamisesta nykyisen vastikeolettamapykälän eli TSL 1:1.2:n perusteella, koska oikeuskäytännössä oli asianhaaroista katsottu selvinneen, että työ oli tarkoitettu vastikkeettomaksi, tai sen perusteella, että asianosaisten kesken ei ollut työsopimusta, mikä oli selvästi johtunut asianosaisten perhesuhteista.[153]

Perheoikeuden tutkija Gottberg on huomauttanut, että lain mukaan muiden kuin aviopuolisoiden välillä ei ole käännettyä näyttötaakkaa vastikkeen osalta, mutta tästä huolimatta työoikeudessa on muidenkin perheenjäsenien väliseen työskentelyyn sovellettu AL 64§:n mukaista periaatetta. Gottberg toteaakin, että lähisukulaisten tai avopuolisoiden kesken vastikkeettomuusolettama on vahva, jolloin usein tuleekin kyseeseen vain kohtuullisen korvaukseen oikeuttava korvaustyö. Gottberg on ilmaissut asian osuvasti:

> *"Työoikeudellinen kirjallisuus ja oikeuskäytäntö osoittavat, että pelkästään aviopuolisoita koskevan AL 64 §:n tyyppinen, TSL 1 §:ään verrattuna käänteinen palkanmaksuolettama on tosiasiassa laajentunut kattamaan myös monia muita läheissuhteita. Vaikka varsinaista elinkeinotyötäkin on tehty, työ saatetaan osapuolten suhteeseen vedoten (avoliitto, vanhemmat, ja lapset, sisarukset puolisoineen) katsoa tarkoitetukin tehtäväksi kokonaan vastikkeetta tai varsinaisen palkan asemasta vain kohtuulliseen korvaukseen oikeuttavaksi."*
> [154]

Vastikeolettaman puuttumisen perheenjäsenten väliltä on katsottu johtavan siihen, että perheenjäsenten välillä tehdyissä työsopimuksissa on erikseen sovittava palkasta, jotta kyse voisi olla työsuhteen tunnusmerkit täyttävästä työsuhteisesta työstä.[155] Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että keskeistä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävissä työsuorituksissa on se, että vastikkeesta tarvitsee sopia riittävän selvästi. Tätä asiaa käytiin läpi jo sopimustunnusmerkkiä

---

[151] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 7-8: *"Perheenjäsenten välillä ei kuitenkaan ole tätä olettamaa (avioliittolaki 64 §)."*
[152] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 9.
[153] *Suviranta* 1965, s. 424 ja siellä mainitut lähteet ja oikeustapaukset.
[154] *Gottberg* 2013, s. 73-74. Ks. myös *Kairinen* 2009 s. 95-96.
[155] *Kairinen* 1991, s. 67.

tarkasteltaessa. Seuraavassa alaluvussa palataan tarkastelemaan vastikeolettamaa ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä tarkemmin.

Aviopuolisoiden välillä voi vastikkeellisuuden arvioinnissa olla merkitystä sillä, saako työtä tehnyt aviopuoliso toimeentulonsa puolisoltaan. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 25.6.1996 aviomiehensä kommandiittiyhtiössä työskennellyt aviovaimo vaatii palkkaa konkurssiin menneeltä yhtiöltä. Oikeudessa aviomies kertoi, että aviovaimo sai toimentulonsa perheenjäsenenä hänen kauttansa. Oikeuden mukaan tämä lausuma antoi aihetta siihen johtopäätökseen, että palkkaa ei tarkoitettu maksettavaksi perheyrityksen hyväksi tehdystä työstä. Lisäksi arvioinnissa otettiin huomioon se, että aviovaimo oli samaan aikaan työskennellyt toisessa aviomiehen yrityksessä sekä se, että väitetty työsuhteen synty ajoittui aikaan, jolloin yritys oli joutunut luopumaan muusta työvoimasta kuin perheenjäsenistä.

Oikeudessa on annettu vastikkeellisuusolettaman arvioinnissa painoarvoa myös sille, missä ajassa vastiketta on vaadittu. Turun hovioikeuden ratkaisussa 20.3.2000 kantaja oli toiminut rakennustöissä vastaavana työnjohtajana vastaajan eli avopuolisonsa mökin perusparannustyömaalla. Kantaja vaati avopuolisoltaan jälkikäteen palkkaa omakotitalon eteen tehdystä korjaustyöstä väittäen työsuhteen olleen olemassa. HO katsoi perusteluissaan, että palkkasaatavan hakeminen vuosia työnteon jälkeen oli yksi perusteista, jonka perusteella työstä ei voitu katsoa sovitun vastiketta. Ratkaisun perusteella on myös huomattava, että tehty työsuoritus ei muutu vastikkeettomasta auttamisesta työsuhde- tai korvaustyöksi silloin kun avo- tai avioliitto purkautuu.

> Vastaajan ja todistajien mukaan työtä oli tehty kolmen vuoden ajan talkootyönä eikä vastaaja ollut luvannut vastiketta kantajan työstä. Kantaja vetosi siihen, että vastikkeena oli sovittu, että rakennustyön valmistuttua osa palkasta maksetaan vastaajan ja kantajan omistaman toisen tontin osuudella. Loppupalkkasumman vastaaja oli luvannut maksaa kantajalle. HO hylkäsi kanteen KO:n tavoin ja katsoi, ettei työsuhdetta ollut olemassa, vaan kyseessä oli ollut vastikkeettomaksi sovittu talkootyö. HO hyväksyi muuten KO:n perustelut, mutta lisäsi vielä perusteluita koskien työsuhteen olemassaoloa. HO totesi, että muut töihin osallistuneet henkilöt olivat tehneet työn lähes poikkeuksetta vastikkeetta ja kantaja oli esittänyt vaatimuksen vasta noiden seitsemän vuotta väitetyn työsuhteen päättymisen jälkeen.

Vastaava tilanne oli käsillä Turun hovioikeuden tapauksessa 7.10.2020, jossa kantaja oli vastaajan isä. Kantaja oli työskennellyt vastaajan yrityksessä vuosikymmenien ajan, mutta palkkaa ei ollut maksettu viimeisiltä kolmelta työskentelyvuodelta. Ratkaisussa ei harmittavaisesti otettu suoraan kantaa vastikkeellisuustunnusmerkin täyttymiseen, mutta oikeus totesi, että kolme vuotta palkatta työskentely puhui työsuhdetta vastaan. Toisaalta yhtiöllä ei mennyt taloudellisesti hyvin kyseisten vuosien aikana, joten tämä olisi voinut olla myös vasta-argumentti huomioiden erityisesti sen, että aiempina vuosina palkkaa oli maksettu.

Oikeuskäytännöstä löytyy tapauksia, joissa vastikkeellisuustunnusmerkin täyttymiseen ei ole riittänyt edes se, että rahasuorituksia on maksettu työtä tehneelle. Esimerkiksi Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 15.11.1995 avopuolison ei katsottu olleen työsuhteessa, vaikka hänelle oli maksettu palkan nimikkeellä olevia suorituksia. Keskeistä tapauksessa oli, että suoritukset oli tehty vastaajan maataloustoiminnan kannalta verotuksellisesti syistä. Vastikkeellisuustunnusmerkin arvioinnissa onkin perhesuhteisissa työskentelytilanteissa tutkittu erityisesti sitä, onko palkanmaksu ollut vain tapa maksaa osakkaalle osinkoa yhtiön tuloksesta. Esimerkiksi jo aiemmin selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 17.1.1995 kantajan katsottiin suorittaneen työtä omistajaosakkaana, saaden tuloksen palkan muodossa hyväkseen. Palkkana maksettujen suoritusten saaminen ei osoittanut työsuhteen olemassaoloa, koska palkanmaksu oli tapa maksaa osakkaalle osinkoa.

Vastikkeellisuustunnusmerkin katsotaan puuttuvan, mikäli työtä tehnyt on lupautunut tekemään työn vastikkeetta. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 14.5.1998 kantaja oli toiminut vastaavana työnjohtajana läheisten ystäviensä/naapureidensa uuden omakotitalon rakennustyömaalla. Epäselvyyttä ei jäänyt siitä, etteikö kantaja olisi tehnyt työtä vastaajien johdon ja valvonnan alaisena, mutta todisteluun pohjaten oikeus katsoi, että kantaja oli lupautunut tekemään työn ilmaiseksi ns. auttamistyönä. Kanteessa oli haettu korvauksia ainoastaan työpalkkasaatavina, joten oikeus ei päässyt ottamaan kantaa siihen, olisiko kantajalla ollut oikeus kohtuulliseen korvaukseen korvaustyön perusteella. Todennäköisesti kuitenkaan ei, koska oikeus katsoi selvitetyn, että kantaja oli nimenomaisesti lupautunut tekemään työn vastikkeetta.

Oikeuskäytännön perusteella näyttää siltä, että vastikkeellisuuden arvioinnissa merkitystä tulee antaa myös sille, missä muodossa työ on mahdollisesti aikaisemmin toteutettu eli onko kyse aikaisemmin ollut vastikkeettomasta auttamisesta/talkootyöstä tai vastikkeellisesta työstä.[156] Ratkaisussa aiemmin vastikkeetta sovittu työsuoritus aiheutti sen, että kantajalle siirtyi näyttötaakka näyttää toteen työsuorituksen muuttuminen vastikkeelliseksi.

> Turun hovioikeuden ratkaisussa 15.10.2003 oikeus ei muuttanut KO:n ratkaisua, jossa isä oli jälkikäteen vaatinut korvausta pojalleen rakentamasta talosta. Tuomioistuimet pitivät uskottavina todistelua, jonka mukaan isä oli luvannut auttamistyön pojalleen ennakkoperintöä. Isä kuitenkin väitti, että vaikka talon alkutyöt olivat sovittu ennakkoperinnöksi, oli työn pitkittyessä sovittu, että loppuosatyöstä ei olisi ennakkoperintöä ja että palkasta olisi sovittu. KO:n mukaan näyttövelvollisuus oli kantajalla. Oli riidatonta, että talon alkutyöt oli sovittu tehtävän palkatta, pelkästään ennakkoperintönä. Tämä johti siihen, että kantajan oli näytettävä

[156] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 11.

> toteen, että myöhemmin palkasta oli sovittu. KO:n mukaan kantaja ei ollut pystynyt näyttämään toteen, että palkasta olisi sovittu.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 18.6.1998 oikeus katsoi aviopuolisoiden välisen kommandiittiyhtiössä tapahtuneen työnteon olleen AL 64 §:n mukaista työtä eli työsuhdetta ei katsottu olleen olemassa. Mielenkiintoista kuitenkin on, että työsuhteen tunnusmerkeistä vastikkeellisuuden katsottiin täyttyneen seuraavin perustein: *"(kantaja) ei ole saanut rahapalkkaa, mutta hän on saanut joitakin luontoisetuja kuten ruuan työpaikalla, minkä lisäksi yrityksen varoja on käytetty perheen elatukseen, kuten yhteisen asunnon remonttikustannuksiin. Tältä pohjalta ei ole estettä katsoa kantajan olleen työsopimussuhteessa*". Perusteluista käy ilmi, että vastikkeellisuuden täyttymiseen näytti riittävän pelkkä ruokaetu työpaikalla ja yrityksen varojen käyttö perheen elatukseen. Nähdäkseni perustelu ei ole yhtenevä muuhun oikeuskäytäntöön, sillä aviopuolisoiden välisissä työsuorituksissa on nimenomaan edellytetty selvää vastikkeesta sopimista.

Yhteenvetona oikeuskäytännöstä voidaan todeta, että vastikkeellisuustunnusmerkin soveltamisen kannalta merkityksellistä on ainakin se, onko vastikkeesta nimenomaisesti sovittu, onko vastiketta vaadittu työsuhteen aikana tai kohtuullisen ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä, mihin vastikkeenmaksu on perustunut ja missä muodossa työ on aikaisemmin suoritettu. Vastikkeellisuustunnusmerkin puuttumisen voidaan todeta olevan yksi yleisimmistä syistä, joka estää työsuhteen olemassaolon perhe -tai sukulaisuussuhteisessa työssä.

3.4.1 Vastikeolettama ja näyttötaakan määrittyminen eri sukulaisuussuhteissa

Työoikeudessa vallitsee muista riita-asioista poiketen lähtökohtaisesti käännetty näyttötaakka. Pääsääntöisesti työntekijän haastaessa työnantajan oikeuteen, on työnantajalla näyttötaakka todistaa toimineensa lakien mukaisesti.[157] Mikäli työsuhteen tunnusmerkkien voidaan katsoa olevan olemassa, on työnantajan asiana osoittaa, että työntekijän ja työnantajan välille ei ole syntynyt työsopimuslain mukaista työsopimusta. Poikkeuksen näyttötaakkasääntöön tekee kuitenkin TSL 1:1.2 §:n vastikeolettamasäännös, koska oikeuskirjallisuudessa on yhteneväisesti katsottu, että vastikeolettama ei ole voimassa perheenjäsenien välisissä työsuhteissa. Tämä johtaa siihen, että perheenjäsenien välisissä työsuorituksissa työtä tehneelle syntyy yleensä näyttötaakka osoittaa, että työn vastikkeellisuudesta oli sovittu. On kuitenkin

[157] Poikkeuksena tästä pääperiaatteesta ovat työsyrjintää, yhdenvertaista kohtelua ja tasa-arvoista kohtelua koskevat asiat, joissa työntekijällä on velvollisuus näyttää toteen syrjintäolettama.

epäselvää, mihin perustuu vastikeolettaman soveltumattomuus myös muiden perheenjäsenien kuin aviopuolisoiden välisen työn osalta ja keitä kaikkia perheenjäseniä tämä vastikeolettaman poissulkeminen koskee. Aviopuolisoidenhan osalta käännetty näyttötaakka vastikkeesta perustuu AL 64 §:ään.

Kuten edellisessä osiossa todettiin, voidaan oikeustieteilijöiden näkemysten mukaan AL 64 §:n mukaista käännettyä näyttötaakkaa vastikkeesta analogisesti soveltaa myös muiden perheenjäsenien väliseen työhön. Tätä näkemystä on kuitenkin kritisoitu aiheellisesti ja näkemykseni mukaan tällainen rinnastaminen ei ole lainmukaista, eikä rinnastamisen kautta saada myöskään selvyyttä siitä, keihin kaikkiin perheenjäseniin vastikeolettaman puuttuminen tulisi laajentaa. Suvirannan jo 60-luvulla esittämä näkemys vastikeolettaman puuttumisen perusteesta on osuvampi, sillä myös oman näkemykseni mukaan vastikeolettaman puuttuminen perheenjäsenten väliltä olisi perustellumpaa johtaa TSL 1:1.2 §:n perusteluista[158], sillä varsin usein perheenjäsenten tai sukulaisten välisissä työskentelytilanteissa voitaneen katsoa olosuhteisiin tai muihin tosiseikkoihin perustuen, että työstä ei ollut tarkoitettu maksettavan vastiketta. Tällöin vastikeolettaman puuttuminen saataisiin perustelua lain nojalla, eikä oikeuskirjallisuuden kautta syntyneen epämääräisen rinnastuksen perusteella, varsinkin kun tutkielman 4. luvussa tarkemmin tarkasteltavan AL 64 §:n on todettu olevan vanhahtava ja koko pykälän poistamista avioliittolaista on ehdotettu. Vaikka vastikeolettamaa koskevien TSL:n perusteluiden toteama *"kun työn tekemisen olosuhteista ja muista tosiseikoista*" on varsin tulkinnanvarainen, voitaisiin nähdäkseni varsinkin samassa taloudessa asuvien perheenjäsenien osalta vastikeolettaman puuttuminen johtaa tästä lain perustelusta, mikäli työnteon olosuhteista ei voitaisi päätellä, että työ oli sovittu tehtäväksi vastiketta vastaan. Tämä tarkoittaisi samalla sitä, että vastikeolettamaa tulisi soveltaa myös perheenjäsenien välisissä työsuorituksissa silloin, kun olosuhteet ja tosiseikat osoittavat, että työ oli tarkoitettu tehtävän vastiketta vastaan. Harkinta olisi syytä tehdä henkilötodistelun ja mahdollisen kirjallisen todistelun perusteella keskittyen tosiasiallisiin työn tekemisen olosuhteisiin. Mikäli oikeusistuimet arvioisivat vastikeolettamaa tällä tavoin lakiin ja esitöihin perustuen, ei vastikeolettaman poissulku muiden kuin aviopuolisoiden osalta voisi olla niin yksioikoista kuin mitä se tähän mennessä näyttää olleen. Toisaalta myöhemmin esitettävästä oikeuskäytännöstä ilmenee, että osassa hovioikeuden ratkaisuista on tehtykin arviointia näillä perusteilla, vaikka ratkaisuissa ei olisikaan suoraan tuotu ilmi, miten lopputulokseen on päädytty.

---

[158] *"Säännöksen mukaan lakia olisi sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, kun työn tekemisen olosuhteista ja muista tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta."* Ks. *HE 157/2000* vp, s. 57

Edellä esitettyyn ongelmaan kietoutuu epäselvyys siitä, keitä kaikkia perheenjäseniä vastikeolettaman puuttuminen koskettaa. Ongelma pohjautuu siihen, ettei perheenjäseniä työsopimuslain kontekstissa ole määritelty itse laissa tai sen esitöissä, kuten luvussa 2 tuotiin ilmi. Mikäli vastikeolettamaa sovellettaisiin edellisessä kappaleessa esitetyllä tavalla, ei perheenjäsenen määrittelyä käytännössä tarvittaisi, koska vastikeolettaman soveltuvuutta arvioitaessa ratkaisu tehtäisiin tutkimalla tosiasiallisia työntekemisen olosuhteita. Seuraavaksi perehdytään oikeuskäytäntöä tutkimalla siihen, miten perheenjäsenen määritelmää vastikeolettaman soveltamisen kannalta on tulkittu, mistä vastikeolettaman puuttuminen on johdettu ja keihin kaikkiin perheenjäseniin tai sukulaisiin ei ole voitu katsoa sovellettavan vastikeolettamaa.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 17.6.2015 arvioitiin sisaren tekemän mökin perusparannustyön kuulumista työsuhteiseksi työksi tai palkattomaksi talkootyöksi. Keskeisen ratkaisusta teki sen, että kysymys oli sisarusten välillä tapahtuneesta työskentelyssä, jossa oikeus joutui ratkaisemaan, kenellä oli näyttötaakka työn vastikkeellisuudesta.

> Kantaja (veli) oli tehnyt töitä vastaajan (sisko) mökin saneeraustyömaalla. Mökin saneeraustarve oli laajentunut merkittävästi alkuperäisiin suunnitelmiin verrattuna, ja lopulta mökki saneerattiin kokonaisuudessaan uutta vastaavaksi. Veli vaati, että siskon on maksettava hänelle palkkaa mökin eteen tehdystä työstä. Sisko kiisti vaatimuksen, sillä kyse oli ollut talkootyöstä, jota sisarusten välillä oli ollut tapana tehdä. Mökin saneeraustöihin olivat osallistuneet myös muut sisaret, mutta vähäisimmillä työpanoksilla.
> KO hylkäsi kanteen katsoen, että esitetty henkilötodistelu huomioon ottaen oli jäänyt näyttämättä, että sisarusten välille olisi syntynyt työsuhde kanteessa väitetyin tavoin ilman nimenomaista sopimusta. KO:n mukaan yleiset työsuhteen tunnusmerkit eivät olleet täyttyneet. Veli katsoi valituksessaan, että KO oli arvioinut näytön väärin ja vaati työsuhteen perusteella kohtuullista korvausta tekemästään työstä. Veli kertoi, että oli sanonut siskolleen tekevänsä remontin kohtuuhintaan ja että talkoista ei ollut sovittu. Siskon mukaan hän oli mökin ostettuaan pyytänyt kaikkia sisaruksiaan talkoisiin ja että veljelle täytyi olla selvää työn tekeminen talkootyönä.
> HO totesi, että työoikeudessa sovellettavan vastikeolettaman vuoksi tehdystä työstä maksetaan lähtökohtaisesti vastike. Näin ollen näyttövelvollisuus siitä, että työ olisi sovittu tehtäväksi talkoilla ilman vastiketta, oli siskolla. HO myös totesi, että kantajan ja vastaajan ollessa sisaruksia kyse oli ollut lähisukulaisten välisestä projektista. Veli oli tehnyt rakennustyömaalla huomattavasti töitä ja hän oli myös ainoa työmaalla olleista henkilöistä, jolla oli pätevyys laajojen remontti -ja rakennustöiden tekemiseen. HO katsoi, että veljen tekemien töiden laatu ja laajuus sekä niiden suorittamiseen vaadittu ammattitaito huomioon ottaen sisko ei ollut voinut perustellusti lähteä siitä oletuksesta, että hän voisi saada veljensä mittavan työpanoksen vastikkeetta. Asiassa oli myös kiinnitettävä huomiota siihen, että muut erityistä ammattitaitoa vaativia töitä tehneet henkilöt olivat saaneet työstään korvauksen. HO:n mukaan sisko ei ollut kyennyt näyttämään, että työ olisi sovittu tehtäväksi talkoilla vastikkeetta. HO totesi, että veljellä oli oikeus saada kohtuullinen korvaus tekemästään työstä ja käyttämistään tarvikkeista. Veljen korvausvaatimus koneiden käyttökorvauksesta hylättiin, koska tästä olisi pitänyt sopia erikseen.

HO:n ratkaisussa otettiin selkeä kanta sen puolesta, että TSL:n mukaista vastikeolettamaa sovelletaan sisarusten välisessä työssä yhtä lailla kuin vieraiden välisissä työsuhteissakin. HO

totesi, että työoikeudessa sovelletaan vastikeolettamaa ja täten tehdystä työstä maksetaan lähtökohtaisesti vastike. HO:n mukaan tosiseikoista ei käynyt ilmi, että työ olisi tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Tästä johtuen siskolla oli näyttövelvollisuus siitä, että työ olisi sovittu tehtäväksi talkoilla ilman vastiketta. Koska sisko ei pystynyt todistamaan tätä todeksi, oli veljellä oikeus kohtuulliseen korvaukseen tehdystä työstä. HO:n ratkaisu on nähdäkseni perusteltu ja osoittaa, että sisarusten välistä työstä ei voida lähtökohtaisesti katsoa tehtävän perheoikeudellisella perusteella, vaan sisarusten välisiä työsuorituksia olisi arvioitava samalla tavalla kuin vieraiden välisiä työsuhteita. Tällainen tulkinta on perusteltua jo siitäkin syystä, että sisarukset eivät yleensä kuulu samaan varallisuuspiiriin. Merkityksellistä ratkaisussa on se, että HO perusteli kantansa nimenomaan TSL:n vastikeolettamapykälän kautta (vedoten siihen, että, tosiseikoista ei käynyt ilmi, että työ olisi tarkoitettu tehtävän vastikkeetta) , eikä lähtenyt siitä muille hovioikeusratkaisuille tyypillisestä lähtökohdasta, että perheenjäsenien väliseen työhön ei voida soveltaa vastikeolettamaa. Tämä ratkaisu oli siis täysin lain mukainen ja erityinen siitä syystä, että siinä ei yhdytty oikeuskirjallisuudessa vuosikymmeniä vakiintuneeseen näkemykseen vastikeolettaman soveltumattomuudesta perheenjäsenten väliseen työhön. Huomionarvoista on myös se, että HO nimenomaan totesi kyseessä olleen lähisukulaisten välinen työskentely, mutta tällekään asialle ei perustellusti annettu painoarvoa vastikeolettamasäännöksen soveltuvuutta arvioitaessa.

Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 6.7.2006 otettiin kantaa vastikeolettamaan vävyn ja appiukon välisessä työsuhteessa. Kantaja oli avustanut ex-vävyään talon remontissa ja vaati työsuhteen perusteella korvauksia.

> Kantaja vaati vastaajaa suorittamaan hänelle palkkaa omakotitalon eteen tehdystä remonttityöstä. Kantajan mukaan vastaaja oli pyytänyt talon remontoimista ja samassa yhteydessä sanonut, että kyllä työstä saa palkan. Kantajan mukaan talkootyöstä ei ollut sovittu, vaan työstä tuli maksaa normaali palkka rakennusalan TES:n mukaisesti. Vastaaja kiisti kanteen ja piti sitä työsuhteen perustuvaa vaatimusta pääosin vanhentuneena, koska kyse oli ollut määräaikaisista muutamien viikkojen pituisista työsuhteista. Lisäksi kantaja oli ollut työteon aikaan työkyvyttömyyseläkkeellä.
> KO totesi, että vastikeolettama ei ole voimassa perheenjäsenten välillä. KO kuitenkin katsoi, että osapuolet olivat sopineet, että kyseessä ei olisi kokonaan vastikkeeton talkootyö. Kuitenkin, kun kyseessä olivat sukulaiset ja kun palkan tarkemmasta määrästä ei ole väitetty sovitun ja kun myöskään työaikakirjanpitoa ei ole pidetty ja kun kantajan tyttären mukaan korvaus oli tarkoitus maksaa yhtenä summana työn valmistuttua, KO katsoi, että asianosaisten välillä ei ollut tarkoitettu, että vastike olisi normaali työsopimukseen ja työehtosopimukseen perustuva palkka vaan kyseessä oli perheenjäsenten välinen kohtuullinen korvaus. KO päätyi velvoittamaan vastaajan maksamaan vain kohtuullisen korvauksen kantajalle, joka oli reilut puolet kantajan vaatimasta summasta. HO katsoi KO:n tavoin, että vastikeolettaman puuttumisen johdosta perheenjäsenten välillä olisi tullut sopia selvästi vastikkeen maksamisesta. Vaikka vastaaja oli remonttityötä pyytäessään luvannut maksaa työstä palkkaa, ei palkan tarkemmasta määrästä ja laskutavasta ollut ollut puhetta. Kuitenkin HO katsoi asianosaisten kertomusten osoittavan sen, että lupaus palkan maksamisesta tarkoitti, että työtä ei ollut tarkoitettu tehtäväksi korvauksetta. HO ei muuttanut KO:n ratkaisua, vaan nojasi KO:n

> perusteluihin ja siellä esitettyihin todisteisiin sopimisolosuhteista ja katsoi, etteivät todisteet osoittaneet, että asianosaiset olisivat sopineet TSL:n mukaisesta työsuhteesta.

HO otti ratkaisussaan kannan, että vävyn ja apin välisessä työskentelyssä on kyse perheenjäsenten välisestä työstä, johon ei sovellettu vastikeolettamaa. Ratkaisu ei ole linjassa yllä esitetyn Vaasan HO:n ratkaisun kanssa, joka koski sisarusten välistä vastikeolettamaa, koska vävyn ja appiukon suhdetta voidaan nähdäkseni pitää kaukaisempana sukulaisuussuhteena kuin sisarusten välistä suhdetta. HO:n näkemys perhesuhteen laajentamisesta vävyn ja appiukon välille ei perustu myöskään oikeuskirjallisuuden linjaan. Mielenkiintoista tapauksessa oli myös se, että HO katsoi vastikkeesta sovitun, mutta se, että vastikkeen määrästä ei ollut sovittu tarkemmin, merkitsi työsuhteen puuttumista. HO:n ratkaisu on nähdäkseni väärin perusteltu jo siitä syystä, että HO yksioikoisesti totesi vastikeolettaman puuttuvan perheenjäsenten väliltä. Oikeampi ratkaisu olisi ollut tarkastella asiaa lain vastikeolettamapykälän perusteella, jolloin olisi tullut päätyä siihen lopputulokseen, että vastikeolettama nimenomaan soveltuisi tapaukseen, koska olosuhteista kävi riidattomasti ilmi, että työtä ei ollut tarkoitettu tehtävän vastikkeetta.

Ratkaisun perustelut antavat ymmärtää, että sukulaisten sopiessa työsuhteesta, täytyy sopia hyvin selkeästi siitä, että kyseessä on työsopimuslain mukainen työsuhde. Pelkästään se, että työnantaja lupaa maksavan työstä palkkaa, ei riitä perusteeksi työsuhteen syntymiselle, vaikka antaa todennäköisesti perusteet korvauksen maksamiselle ns. korvaustyönä. Vaikka HO:n perustelujen voidaan katsoa olevan linjassa oikeuskirjallisuudessa esitetyn ”vastikkeesta selvästi sopimisen”- vaatimuksen kanssa, ei lopputulos ole nähdäkseni kuitenkaan lain mukainen eikä näyttötaakkaa olisi pitänyt siirtää kantajalle. HO olisi voinut perustellusti todeta vastikeolettaman soveltuvan tapaukseen, kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien täyttyvän ja olisi voinut velvoittaa vastaajaa maksamaan työehtosopimuksen mukaisen palkan.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 24.5.2000 oli kyse kantajan tekemästä remonttityöstä vastaajan asunnolla. Kantaja oli asunut avoliitossa vastaajan vaimon äidin kanssa.

> Kantaja väitti, ettei ollut lupautunut tekemään remonttityötä vastikkeetta, vaikka vastaaja, vastaajan vaimo ja vaimon äiti väittivät, että kantaja oli sitoutunut tekemään työn vastaajalle ja tämän vaimolle syntymäpäivälahjaksi. Vastaajan mukaan palkasta ei olisi voitukaan sopia, koska hänen taloudellinen tilanteensa ei olisi sallinut työntekijän palkkaamista.
> KO katsoi, että kantajaa ei voitu pitää vastaajalle niin läheisenä, että TSL 1 §:n vastikeolettama ei koskisi häntä. KO totesi perusteluissaan, että perheenjäseniksi luetaan vanhemmat ja heidän kanssaan yhteistaloudessa olevat lapset. Kantaja oli saanut työstään vähäisen rahakorvauksen, jonka hän oli kertonut käsittäneensä palkaksi. Oikeus katsoi, että esitetyn selvityksen perusteella ei voitu katsoa näytetyn, että asianosaiset olisivat tarkoittaneet, että kantajan tekemästä työstä ei suoriteta mitään korvausta. Sen vuoksi vastaaja oli velvollinen suorittamaan kantajalle palkan tämän tekemästä työstä. HO hyväksyi KO:n ratkaisun perusteluineen.

HO:n ratkaisu osoittaa, että käsillä olevassa sukulaisuussuhteessa ei ole kyse sellaisesta perhesuhteesta, jossa vastikeolettama jäisi soveltamatta. Perusteluissa on määritelty perhesuhteen käsite varsin suppeasti – vain vanhemmat ja heidän kanssaan yhteistaloudessa asuvat lapset luettaisiin perheenjäseniksi. HO:n lopputulema on oikea, vaikkakin oikeus olisi voinut perustella vastikeolettaman soveltuvuuden TSL 1:1.2 §:ään tukeutuen, jolloin samaan lopputulokseen olisi päästy lakia tulkitsemalla, eikä epämääräisellä toteamalla siitä, että kantaja ei ollut vastaajalle ”niin” läheinen, ettei vastikeolettama koskisi häntä.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 20.12.1994 oli kysymys kantajan tekemästä työstä kantajan siskon ja tämän aviopuolison kommandiittiyhtiössä, jossa sisko ja tämän avopuoliso olivat vastuunalaisina yhtiömiehinä.

> Kantaja oli työskennellyt vastaajien matkailuyhtiön eri tehtävissä, eikä ollut saanut mitään korvausta tekemästään työstään. Vastaajien mukaan mitään työsuhdetta ei ole ollut, vaan kantaja on ainoastaan avustanut heitä satunnaisesti yritystoiminnassa vapaaehtoisesti ja omaaloitteisesti. Lukuisten todistajien lausunnot puhuivat sen puolesta, että kantaja oli tosiasiallisesti tehnyt paljon töitä yhtiössä ja vastaajatkaan eivät olleet kiistäneet, etteikö työtä olisi tehty vastaajayhtiön hyväksi. KO:n mukaan kantaja oli todistelun perusteella tehnyt työtä niin paljon ja niin säännöllisesti, ettei voitu edellyttää, että työ olisi sukulaisuussuhteesta huolimatta vastikkeetonta. Vaikka rahapalkasta ei ollut suoranaisesti sovittu, kantajan työ oli edellyttänyt palkan maksua erityisesti sen johdosta, että ilman kantajan työpanosta työnantaja olisi joutunut palkkaamaan toisen henkilön kantajan tekemiin töihin. KO:n mukaan työnantaja ei ollut näyttänyt, että työ olisi sovittu tehtäväksi vastikkeetta. Työnjohto- ja valvontaoikeuden olemassaolo sekä sen käyttäminen oli tullut toteen näytetyksi kahden todistajan kertomusten perusteella. KO katsoikin työsuhteen olleen olemassa. Palkkavaatimuksia ei kuitenkaan hyväksytty täysimääräisinä ja KO myös katsoi, että palkka oli sovittu maksettavaksi vasta toisesta työskentelyvuodesta lähtien ja hyväksyi kantajan vaatimasta palkkasaatavasta vain reilun kolmasosan. HO hyväksyi KO:n ratkaisun perusteluineen.

Vaikka vastaajat olivat vedonneet työn olevan perhesuhteeseen perustuvaa talkootyötä, katsoivat molemmat oikeusistuimet TSL:n mukaisen työsuhteen tunnusmerkkien täyttyvän. Mielenkiintoista tapauksessa oli se, miten vastikeolettamaa tapauksessa tulkittiin. Oikeus katsoi, ettei voitu edellyttää, että työ olisi sukulaisuussuhteesta huolimatta vastikkeetonta, koska kantaja oli tehnyt töitä paljon ja säännöllisesti. Oikeus myös katsoi, että vaikka rahapalkasta ei ollut sovittu, oli työ edellyttänyt palkan maksua, koska ilman kantajan työpanosta yhtiö olisi joutunut palkkaaman työntekijän. Oikeuden mukaan työnantajan olisi tullut näyttää, että työ oli sovittu tehtävän vastikkeetta. Perusteluista voidaan päätellä, että oikeus katsoi vastikeolettaman soveltuvan tapauksessa esillä olevaan sukulaisuussuhteeseen, koska näyttövelvollisuus työn tekemisestä vastikkeetta oli työnantajalla. Perusteluista voidaan saada käsitys, että HO arvioi vastikeolettamaa nimenomaan TSL 1:1.2 §:n pohjalta katsoen, että tosiseikoista kävi ilmi, että työtä ei ollut tarkoitettu tehtävän vastikkeetta. Asiaan vaikuttavina tosiseikkoina HO otti huomioon työnteon säännöllisyyden ja suuren määrän ja sen, että ilman kantajan työpanosta yhtiö olisi joutunut palkkaamaan työntekijän. Oikeus ei

vastikeolettamapykälän soveltamisen vuoksi joutunut myöskään ottamaan kantaa sukulaisuussuhteen läheisyyteen, mikä olikin perusteltua. Oikeus päätyikin oikeaan lopputulokseen lainmukaisilla perusteluilla.

Turun hovioikeuden ratkaisusta 11.2.1994 ilmenee, että mikäli avopuolisot ovat solmineet kirjallisen työsopimuksen, jossa on maininta palkasta, on työnantaja näyttövelvollinen palkan maksamisesta. Tämä ratkaisu osoittaa TSL 1:1.2 §:n mukaisesti sen, että vastikeolettama soveltuu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtävän vastikkeetta. Tässä asian ratkaisevana tosiseikkana oli kirjallinen työsopimus.

> Kantaja oli työskennellyt vajaan kolmen kuukauden ajan avopuolisonsa omistamassa ravintolassa. Osapuolet olivat asuneet avoliitossa vuoden ajan ennen työskentelyn päättymistä. Kantaja vaati maksamattomia palkkoja kirjalliseen työsopimukseen ja vastaajan allekirjoittamaan palkkatodistukseen vedoten. KO katsoi, että osapuolten tarkoitus oli ollut, että työstä maksetaan palkkaa. KO:n mukaan näyttötaakka palkan maksamisesta oli vastaajalla. Vaikka riidatonta oli, että kantaja oli nostanut yrityksen tililtä rahaa, ei tällä ollut vaikutusta asian arviointiin, koska nostot olivat tapahtuneet vastaajan pyynnöstä, eikä kantaja ollut nostanut rahoja omaan käyttöönsä. Nostotositteet eivät siis yksinään osoittaneet, että vastaaja olisi maksanut kantajalle palkan. KO hyväksyi työsuhteen olemassaolon ja palkkavaatimukset, eikä HO muuttanut ratkaisua.

Oikeuskäytännössä näyttötaakkaa vastikkeellisuudesta on avopuolisoiden osalta arvioitu jokseenkin samalla tavalla kuin aviopuolisoiden välillä eli AL 64 §:n mukaisesti, vedoten oikeuskirjallisuuden kannanottoon siitä, että avopuolisot katsotaan perheenjäseniksi, jolloin vastikeolettamaa ei voitaisi soveltaa. Turun hovioikeuden ratkaisussa 14.10.1999 oli kysymys avopuolison työnteosta puolisonsa maatilalla.

> Kantaja oli syksyllä 1995 tullut vastaajan maatilalle maataloustyöhön vakituiseen ja kokoaikaiseen työsuhteeseen. Muutamien kuukausien kuluttua osapuolten välille syntyi seurustelusuhde. Vastaaja maksoi kantajalle TES:n mukaista palkkaa huhtikuun 1996 alkuun asti. Kantaja kertoi muuttaneensa vastaajan luokse asumaan kesäkuussa 1996, vastaajan mukaan muutto tapahtui jo aiemmin. Oikeus katsoi, että yhteen muutosta lähtien suhde oli muuttunut avioliitonomaiseksi suhteeksi eli avoliitoksi. Vastaajan mukaan työsuhde oli päättynyt avoliiton alkamiseen. Avoliitto kuitenkin päättyi marraskuussa 1996, jonka jälkeen vastaaja kirjoitti oman kertomansa mukaan kantajaa auttaakseen useita asiakirjoja, jossa todettiin kantajan olleen työsuhteessa maatilalla avoliiton päättymiseen saakka. Kantaja vaati kanteessaan vastaajalta TES:n mukaista palkkaa huhtikuun alusta marraskuun loppuun. Vastaajan mukaan kyse ei ollut enää työsuhteesta avoliiton alkamisen jälkeen, sillä kantaja ei enää tuolloin ollut työntekijäasemassa eikä tehnyt työsopimuksessa tarkoitettuja töitä.
> KO katsoi avoliiton alkaneen viimeistään huhtikuun alussa. KO katsoi, että avoliiton alkaminen ei sinänsä lakkauttanut työsuhdetta, mutta työsuhteen tunnusmerkit, erityisesti johto ja valvonta, eivät enää avoliiton alettua täyttyneet osapuolten välisessä suhteessa.
> HO pysytti KO:n ratkaisun avoliiton aikaa koskevilta osin, mutta katsoi avoliiton toteen näytetyksi kesäkuusta lähtien, minkä johdosta kantajalla oli oikeus palkkaan huhti-kesäkuulta. HO katsoi KO:n tapaan, että työsuhde oli päättynyt avoliiton alkaessa, koska yleisen elämänkokemuksen mukaan voidaan olettaa yhdessä asuneiden toimineen yhteiseen lukuun, ei ainoastaan työnantajaksi väitetyn hyödyksi. HO:n mukaan osapuolten välille oli syntynyt konkludenttinen sopimus työsuhteen raukeamisesta avoliiton alkaessa. Oikeus totesi, että työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta kantajalla oli avoliitossa näyttövelvollisuus siitä, että palkkaa on sovittu tai tarkoitettu maksettavaksi, eli tilanne rinnastettiin AL 64 §:ään. Koska

> kantajan katsottiin avoliiton aikana työskennelleen myös omaksi edukseen ja perheen hyväksi sekä saaneen tämän työn tuloksista osuutensa, ja koska rahapalkkaa ei ollut edellytetty, HO hylkäsi kantajan palkkavaatimukset avoliiton ajalta. Eri mieltä ollut jäsen katsoi, että työsuhteen ei näytetty päättyneen, kun osapuolten välinen avosuhde alkoi. Näin ollen työnantajan olisi tullut näyttää, että palkanmaksuvelvollisuus olisi loppunut tai työntekijä olisi luopunut palkkaeduistaan.

Kuten Engblom on todennut, on tapauksen lopputulos lain ja kohtuuden mukainen. Kantaja oli esittänyt palkkavaatimukset ex-avopuolisolleen vasta jälkikäteen pyydettyään sitä ennen työtodistuksia työttömyyskorvausta vastaan. Engblom katsoo HO:n tulkinneen, että kantaja oli jo saanut olosuhteisiin nähden kohtuullisen korvauksen avoliiton aikana tilalla tekemästään työstä pääasiassa perhe-elämän puitteissa tapahtuneen elatuksen muodossa. Hänen mukaansa tapauksessa kumpikin osapuoli oli pitänyt selvänä, että avoliitossa ei makseta palkkaa kuten työsuhteessa, etenkin kun entisen työntekijän asema oli muuttunut olennaisesti avoliiton myötä. Tämän johdosta hän pitää HO:n enemmistön kantaa perhesuhteissa sovellettavasta käännetystä näyttötaakasta perusteltuna ja oikeuskäytännössä noudatetun linjan mukaisena. Engblom kuitenkin pitää kritiikinarvoisena avoliiton rinnastamista avioliittoon, koska avopuolisoiden välillä ei ole elatusvelvollisuutta. Tämän johdosta hän pitää KO:n perusteluja, joiden mukaan työsuhde päättyi tunnusmerkkien lakkaamisen johdosta, parempina kuin HO:n näkemystä käännetystä todistustaakasta.[159] Engblomin näkemys KO:n perustelujen paremmuudesta pitää mielestäni paikkansa. Työsuhde oli perustellusti voinut päättyä avoliiton alkamisen jälkeen, jos todisteluista ilmeni, että työn johto- ja valvontaoikeus ei enää toteutunut. Ratkaisun perusteleminen käännettyyn näyttötaakkaan vetoamisella ei sen sijaan ollut perusteltu.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että näyttötaakka työn vastikkeellisuudesta olisi työsuhteeseen vetoavalla myös siinä tilanteessa, kun työ on tehty kodin ulkopuolella puolison yritystoiminnan eteen. Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 5.7.2006 kantaja vaati korvausta muutostöistä, joita oli tehnyt avopuolisonsa hallinnoimassa yritystilassa. Ratkaisu ei ole nähdäkseni kovin perusteltu sen osalta, että avopuolisoilla ei ole elatusvelvollisuutta toisiaan kohtaan, mutta toisaalta, jos olosuhteista ilmeni, että työ oli tarkoitettu tehtävän vastikkeetta, oli lopputulos oikea.

> Kantajan mukaan työt oli sovittu tehtävän vastiketta vastaan, mutta vastaajan mukaan kantaja oli luvannut tehdä työt ilmaiseksi ja kantaja oli jopa taivutellut vastaajaa ostamaan yritystilan. KO hylkäsi kanteen ja katsoi, että vastikkeettomuudesta oli sovittu. Oikeuden mukaan näyttötaakka oli kantajalla, koska tapauksessa ei ollut kyse tavanomaisesta liikevoiton tavoitteluun perustuvasta toiminnasta, vaan siitä, että kantaja ja vastaaja olivat avoliitossa ja heillä oli kaksi yhteistä lasta. Yhteisen talouden vuoksi hyöty muutostöistä oli koitunut myös kantajalle ja tämän vuoksi kantajalla oli näyttötaakka siitä, että muutostyöt oli sovittu tehtäväksi rahavastiketta vastaan. HO hyväksyi KO:n ratkaisun perusteluineen ja totesi, että vastaaja ei ollut myöskään saanut perusteetonta etua, koska hän oli vastaavasti tehnyt kantajalle palveluksia ja huolehtinut heidän yhteisten lasten elatuksesta.

---

[159] *Engblom* 2000, s. 13-14.

Yllä esitellyn oikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että vastikeolettamaa on sovellettu ja perusteltu tuomioistuimissa melko vaihtelevin tavoin. Tämä johtunee ensi sijassa siitä, että oikeuskirjallisuudessa tai lain esitöissä ei ole selvitetty, keiden kaikkien perheenjäsenien osalta vastikeolettama puuttuu. Ratkaisuista voidaan ainakin huomata, että tuomioistuimet eivät sovella vastikeolettamaa lähtökohtaisesti sovelleta avo- ja aviopuolisoiden välisiin työsuorituksiin. Muiden sukulaisten osalta ratkaisukäytäntö ei ole yhteneväistä. Oikeuskäytännön perusteella sisarien osalta vastikeolettamaa sovelletaan, mutta esimerkiksi apen ja vävyn välisessä työsuhteessa sitä ei sovellettu, joskin tämä ratkaisu ei ollut perusteltu. Merkityksellistä eri ratkaisujen lopputulosten kannalta on ollut se, miten tuomioistuimet ovat perustelleet vastikeolettaman puuttumista – oikeuskirjallisuuden vai lain ja sen esitöiden perusteella. Nähdäkseni vastikeolettamaa arvioitaessa tulisi ratkaisu perustaa TSL:n vastikeolettamapykälään ja sen esitöihin, jolloin vastikeolettama tulisi aina silloin sovellettavaksi, kun työn tekemisen olosuhteista käy ilmi, että työtä ei tarkoitettu tehtävän vastikkeetta. Tällöin ei tarvitsisi pohtia ollenkaan sitä, keihin perheenjäseniin vastikeolettamaa ei sovelleta, vaan asia selviäisi tutkimalla työn tekemisen olosuhteita ja muita tosiseikkoja. Työn tekemisen olosuhteita arvioitaessa voidaan oikeuskäytännön perusteella ottaa huomioon esimerkiksi tehdyn työn määrä ja säännöllisyys. Toivottava kuitenkin olisi, että TSL:n vastikeolettamapykälää perusteltaisiin esitöissä paremmin, jotta tuomioistuinten olisi helpompi ratkaista, missä tilanteissa vastikeolettamaa ei tule soveltaa. Tällä hetkellä oikeustila on turhan epäselvä ja voi liian helposti johtaa ennalta-arvaamattomiin lopputuloksiin.

3.5 Johdon ja valvonnan alaisuus

Jotta kysymys olisi TSL:n alaisesta työsuhteesta, täytyy työnsuorittajan sitoutua tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Tästä työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta käytetään vakiintuneesti myös nimitystä direktio-oikeus. Oikeuskirjallisuudessa on melko yhteneväisesti katsottu, että työnantajan johto- ja valvontaoikeus olisi tärkein työsuhteen tunnusmerkki.[160] Tunnusmerkin toteutuminen työsuhteessa ilmenee työntekijän epäitsenäisenä asemana suhteessa työnantajaan. Tämän johdosta tunnusmerkin täyttymistä arvioidaan niiden oikeustosiseikkojen perusteella, jotka

[160] Näin *Tiitinen – Kröger* 2012 s.18. Ks. myös *Sarkko* 1980, s. 23 ja *Paanetoja* 1993, s. 8.
Toisaalta Sarkko ja Paanetoja ovat myös katsoneet, että isomman painoarvon antaminen johto ja valvontaelementille on näennäistä (Paanetoja s.29). Tiitinen ja Kröger ovat todenneet, että direktiotunnusmerkin tärkeys perustuu siihen, että viime kädessä arvio työsuhteen olemassaolosta tehdään tämän tunnusmerkin täyttymisen perusteella. Ks. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 14.

osoittavat työnsuorittajan itsenäisyyden/epäitsenäisyyden asteen sopimussuhteessa.[161] Hallituksen esityksen ja oikeuskirjallisuuden perusteella työnjohto- ja valvontaoikeuteen kuuluu työnantajan oikeus määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Työnantajan valvonnalla tarkoitetaan työn teettäjän oikeutta valvoa, että työ suoritetaan annettujen työn suorittamista koskevien määräysten mukaisesti.[162] Työnantajalle kuuluu myös oikeus valvoa työn lopputuloksen laatua.[163]

Käytännössä tunnusmerkki on melko ongelmallinen ja tulkinnanvarainen, koska sen täyttyminen ei edellytä työnantajalta konkreettisia johto- ja valvontatoimia. Oikeuskäytännön ja lain esitöiden perusteella pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään tämän tunnusmerkin, jos työtä muutoin tehdään TSL 1:1.1:n tarkoittamissa olosuhteissa. Työnantajalta ei siis vaadita tosiasiallista työn johtamista ja valvomista.[164] Riittävää on, että sopijapuolten tosiasiallinen asema on sellainen, että työnantaja voi halutessaan ryhtyä johto- ja valvontatoimiin ja että työntekijällä on velvollisuus noudattaa määräyksiä.[165] Huomattava on kuitenkin, että työnantajalla tulee olla oikeus sekä työn johtoon että sen valvontaan. Oikeus vain toiseen näistä ei riitä työsuhteen olemassaololle.[166]

Hallituksen esityksessä todetaan, että arvio tunnusmerkin täyttymisestä tulisi tehdä tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella ottaen huomioon myös työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot.[167] Mikäli työn teettäjältä puuttuu ohjausoikeus tai oikeus tarkastaa työn tekemistä, ei kyseessä voi olla työsuhde.[168] Paanetoja on huomauttanut, että tosiasiallisiin johto- ja valvontatoimiin tulisi kiinnittää huomiota vasta silloin, kun ei ole muuten selvyyttä työn teettäjän oikeudesta työnjohtoon- ja valvontaan.[169] Tunnusmerkkiä onkin usein käytännössä arvioitu työskentelyolosuhteisiin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.[170]

---

[161] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 15.
[162] *Sarkko* 1980, s. 26.
[163] *HE 157/2000 vp*, s. 56 ja *Sarkko* 1980, s. 26.
[164] *Paanetoja*, s.126. Ks. myös *Sarkko* 1980, s. 26. Sarkko on kuitenkin todennut, että työnantajan tosiasiallisen työnjohto- ja valvontaoikeuden käytöllä voi olla merkitystä tilanteissa, joissa ei ole selvyyttä siitä, onko työnantajalla ollut oikeutta johtoon ja valvontaan. Tällöin se, että työnantaja on tosiasiassa käyttänyt työnjohto- ja valvontaoikeuttaan, on vahva indisio tunnusmerkin täyttymiselle.
[165] *Paanetoja* 2019, s. 9, ks. tarkemmin TN 1164-84 ja TN 1295-90.
[166] *Sarkko* 1980, s. 26.
[167] *HE 157/2000 vp*, s. 56.
[168] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 36.
[169] *Paanetoja* 1993, s. 7.
[170] *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 36.

Tunnusmerkin tietystä abstraktisuudesta johtuen oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on löydettävissä lukuisia kannanottoja siitä, mitä tekijöitä pitäisi ottaa huomioon tunnusmerkin olemassaoloa arvioitaessa. Virtasen mukaan työn teettäjän toiminnan luonteella voi olla merkitystä arviointia tehtäessä. Jos työn teettäjä tarvitsee työsuorituksia jatkuvasti, voidaan työsuoritusta pitää työsuhteessa tapahtuvana helpommin kuin silloin, jos kysymyksessä on ainutkertainen työsuoritusta koskeva sopimus.[171] Oikeuskäytännössä on tunnusmerkin arvioinnissa kiinnitetty huomiota muun muassa työnteon paikkaan, palkkaustapaan, työn suorittamisen konkreettiseen tapaan, työaikaa koskeviin määräyksiin ja toimeksiantojen määrään. Merkittävänä on pidetty myös sitä, saako työntekijä itse valita työnsuorituksen ajan ja paikan ja voiko hän kieltäytyä tehtävistä.[172] Oikeuskirjallisuudessa on esitetty eriäviä mielipiteitä direktion intensiivisyysasteen vähimmäismäärästä. Osa oikeustieteilijöistä on todennut, että eri työlait saattavat edellyttää intensiivisyydeltään eriasteista johto- ja valvontaoikeutta. Työnantajan direktiovallan laajuuden ja voimakkuuden on katsottu vaihtelevan käytännössä huomattavasti, koska työnantajat, työsuhteessa tehtävien töiden luonteet ja työasemat ovat erilaisia.[173] Tunnusmerkin ominaisuudet eri toimialoilla ovat Bruunin ja Von Koskullin mukaan kuitenkin vähitellen selkiintyneet niin, että on mahdollista määritellä työsuhteessa olevat. Tästä huolimatta ongelmallisia rajatapauksia on edelleen.[174]

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus on keskeinen tunnusmerkki arvioitaessa työsuhteen edellytyksiä perheenjäsenten tai sukulaisten välisissä työsuorituksissa. Varsin tyypillistä on, että työ rajautuu työsuhteen ulkopuolelle juuri työnantajan tämän tunnusmerkin puuttumisen vuoksi. Koska kirjallisia työsopimuksia ei yleensä tehdä perheenjäsenien välillä, on työsopimuksen kautta vaikea selvittää, onko työnantajalla ollut sopimuksen perusteella oikeutta työnjohtoon- ja valvontaan. Suullisten tai konkludenttisten sopimusten tilanteissa tunnusmerkin toteutumista onkin arvioitu mahdollisen henkilötodistelun avulla. Koska henkilötodistajina on kuitenkin usein perheenjäsenien sukulaisia tai mahdollisesti vain asianosaiset, ei oikeuskäytännössä ole henkilötodistelulle annettu useinkaan kovin suurta painoarvoa. Tällöin

---

[171] *Virtanen* 2001, s. 24.
[172] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 39-40 sekä TN 1360-99 ja TN 1361-99.
[173] *Kairinen* 2009, s. 77, Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 37, *Äimälä – Nyyssölä – Åström* 2021, luku 3 - Työsuhteen sääntelyjärjestelmä – Työsuhteen tunnusmerkit – Johto ja valvonta: Esimerkiksi työaikalakia sovellettaessa edellytetään käytännössä huomattavasti voimakkaampaa työnjohtoa kuin esimerkiksi työtapaturma- ja ammattitautilakia sovellettaessa. Toisaalta Sipilä on taas katsonut, että tunnusmerkin realisoitumisen kannalta on irrelevanttista, mikä intensiivisyysaste direktiolla kulloinkin on, mikäli johdon ja valvonnan konstitutiiviset tunnusmerkit todetaan olemassaoleviksi ja sitä koskevat vähimmäisehdot täyttyneiksi. Ks. tarkemmin *Sipilä* 1938, s. 144-145.
[174] *Bruun – Von Koskull* 2012, s. 30.

tunnusmerkin arvioinnissa on usein päädytty tutkimaan tosiasiallisia työskentelyolosuhteita, joiden avulla on pyritty selvittämään, onko työnantaja tosiasiassa käyttänyt työnjohto- ja valvontaoikeutta. Valittu linja on perustelu ja myöskin oikeuskirjallisuuden mukainen.

Vaikka oikeuskirjallisuudessa on pidetty työaikaa koskevia määräyksiä yhtenä indisiona direktio-oikeuden olemassaolosta, ei tälle seikalle pidä nähdäkseni antaa kovin paljon painoarvoa perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtyjen työsuoritusten osalta. Työaikalain perusteluissa nimenomaan todettiin, että työaikalakia ei pitäisi soveltaa perheenjäsenten välillä, koska työntekijän itsenäisen aseman perusteella työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Perusteluiden kirjaaminen tällä tavalla antaa aihetta tulkita, että vaikka työaikalakia ei pidäkään soveltaa, voi työsuhde kuitenkin olla olemassa, vaikka työnantaja ei määrittelisi tai valvoisi perheenjäsenen työaikaa ja perheenjäsen saisi itse päättää työajastaan.[175]

Oikeuskäytännön perusteella työnjohto- ja valvontaoikeuden on katsottu puuttuvan usein tilanteissa, joissa kyse on puolison työskentelystä perheyrityksessä – etenkin, jos työtä tehneellä on osaomistus tai äänettömän yhtiömiehen asema yhtiössä.

> Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 28.10.1998 kantaja oli ollut puolisonsa kommandiittiyhtiössä äänetön yhtiömies. HO katsoi, että kantaja oli saanut korvauksen työstään perheen omistamasta yhtiöstä kuten puolisokin. Perheellä oli myös muita yhtiöitä, joissa he olivat osakkaina. HO tulkitsikin, että osapuolet olivat tarpeen mukaan työskennelleet kaikissa yhtiöissä, joissa olivat osakkaina. Työnantajan johto- ja valvontaoikeuden puuttumista tuki erityisesti se, että vastaaja ei ollut mitenkään puuttunut kantajan työskentelyyn ja kantaja oli itsekin myöntänyt, että syy pelkkänä äänettömänä yhtiömiehenä olemiselle oli se, että hän oli ollut yhtiön perustamisvaiheessa toisen työnantajan palveluksessa.

Ratkaisu on nähdäkseni perusteltu, koska kantaja oli itsekin myöntänyt, että hänen asemansa ainoastaan äänettömänä yhtiömiehenä johtui hänen aikaisemmasta työsuhteestansa toisen työnantajan palveluksessa. Toisaalta ratkaisun perustuminen osaksi siihen, että vastaaja ei ollut mitenkään puuttunut kantajan työskentelyyn, ei ole täysin pitävä. Oikeuskirjallisuudessa ja TSL:n esitöissähän on nimenomaisesti todettu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää eikä sitä tarvitse aktiivisesti käyttää. Tästä johtuen oikeus olisi voinut perustella enemmän, millä perusteella työnantajalla ei katsottu olleen edes oikeutta johtaa ja valvoa kantajan työtä.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 26.6.2012 oli kyse aviopuolison työnteosta puolison omistamassa yrityksessä. Kanteen pääasiallinen vaatimus oli vastaajan velvoittaminen

---

[175] *HE 158/2018 vp*, s. 72

korvauksen maksamiseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, mutta samassa hovioikeus joutui ottamaan kantaa myös työsuhteen olemassaoloon.

> Kantaja oli ollut avioliitossa vastaajayrityksen omistajan kanssa ja työskennellyt reilun vuoden ajan yrityksessä ainoana toimistotyöntekijänä. Kantaja oli myös yhtiön hallituksen varajäsen ja prokuristi ja hänellä oli ollut oikeus käyttää yhtiön tiliä ja tallelokeroa. Vastaajan mukaan kantaja oli työskennellyt itsenäisesti eikä kantaja ollut tehnyt töitä vastaajan johdon ja valvonnan alla.
> KO katsoi riidattomaksi, että kantaja oli tehnyt työtä yhtiössä ja hänelle oli sovittu maksettavan 2600 euron kuukausipalkkaa. Vastaaja oli vedonnut siihen, että kysymyksessä oli perheyritys ja palkka maksettiin vain verotuksellisista syistä. Oikeus katsoi, että työsuhde saattoi tulla kyseeseen perheenjäsenten kesken erityisesti, kun vastikkeesta oli sovittu ja vastaaja oli aiemmassa kirjallisessa vastauksessaan myös katsonut, että kysymys oli ollut työsuhteesta. Lisäksi oikeus totesi, että perheoikeudellista suhdetta ei ole perheenjäsenen ja oikeushenkilön välillä, ei siinäkään tapauksessa, että kysymyksessä on ns. perheyhtiö.
> KO katsoi olevan ilmeistä, ettei vastaaja ollut käytännössä kovin paljon puuttunut kantajan tekemisiin ja että asianosaisten avioliitto oli myös osaltaan rajoittanut vastaajan mahdollisuuksia johtaa kantajan työtä. Oikeus kuitenkin katsoi, että vastaajalla oli yhtiön toimitusjohtajana ja hallituksen ainoana varsinaisena jäsenenä ollut sellainen oikeus antaa kantajan työtekoa koskevia määräyksiä, että työsuhteen edellytykset olivat myös työn johdon ja valvonnan osalta olemassa. Se, että kantaja oli yhtiön hallituksen varajäsen ja prokuristi, ei antanut aihetta arvioida asiaa toisin.
> KO katsoi työsuhteen syntyneen ja hyväksyi pääosin kantajan vaatimukset. HO:ssa vastaaja vetosi, siihen, että kyse oli ollut työsuhteen sijasta korvaustyöstä, jossa kantaja oli avustanut puolisoaan ansiotoiminnassa ja täten kyse oli ollut yhteisestä yritystoiminnasta. HO kuitenkin hyväksyi KO:n ratkaisun perusteluineen koskien työsuhteen olemassaoloa eikä muuttanut muidenkaan kanneperusteiden osalta KO:n ratkaisua.

Tapausta sivuttiin aiemmin jo sopimustunnusmerkin yhteydessä, jossa todettiin, että työsuhteen olemassaolo perheenjäsenien välillä ei vaikuttaisi edellyttävän kirjallista työsopimusta. HO:n ratkaisu on myös direktiotunnusmerkin suhteen mielenkiintoinen. Ratkaisu osoittaa, että kaikissa tapauksissa hallituksen (vara)jäsenyys tai prokurististatus eivät estä direktio-oikeuden toteutumista, eikä myöskään se, että työtä tehdään varsin itsenäisesti tai työnantajana on aviopuoliso. Merkityksellistä on se, että työnantajalla on oikeus antaa työntekoa koskevia määräyksiä.

Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 30.12.1991 oli kyse kantajan työskentelystä aviopuolisonsa kommandiittiyhtiössä, jossa kantaja oli äänettömänä yhtiömiehenä.

> Kantaja ja vastaaja olivat harjoittaneet liiketoimintaa yksityisinä elinkeinonharjoittajina, kunnes olivat myöhemmin perustaneet kommandiittiyhtiön, johon olivat liittäneet yksityisliikkeensä. Vastaajasta tuli kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies ja kantaja sai äänettömän yhtiömiehen roolin 40 000 markan panostuksellaan. Kantaja oli yhtiön perustamisen jälkeen jatkanut aiempien työtehtävien tekemistä ja oli saanut säännöllistä palkkaa työstään. HO katsoi yhtiösopimuksen sisältöön, yhtiön perustamiseen ja liiketoiminnan harjoittamiseen perustuvien seikkojen vuoksi, ettei kyseessä ollut TSL:n mukainen työsuhde, koska kantaja ei ollut toiminut yhtiön johdon ja valvonnan alaisena. Merkittävimpinä asioina HO huomioi, että kantajalla oli äänettömän yhtiömiehen rooli, yhtiösopimuksessa oli sovittu kantajan olevan yhtiön prokuristi, yhtiösopimuksen mukaan yhtiömiesten palkka -ja muut edut sovittiin tehdyn työn mukaan yhtiömiesten kokouksessa ja

> liiketoiminnan jatkamista oli jatkettu yhtiösopimuksen solmimisen jälkeen aikaisempaan tapaan.

Tapauksesta ilmenee varsin selkeästi, että johto- ja valvontaoikeus jäi puuttumaan tilanteessa, jossa puoliso oli kommandiittiyhtiön äänetön yhtiömies ja yhtiösopimuksessa oli maininta palkkaeduista ja puolison prokuristiasemasta. Merkitystä annettiin sille, että yhtiömiesten palkka -ja muut edut oli sovittu tehdyn työn mukaan yhtiömiesten kokouksessa.

Itä-Suomen hovioikeus katsoi ratkaisussaan 2.6.1994, että avopuolison työnteko kommandiittiyhtiössä ei ollut työsuhteista, koska kantaja oli yhtiön äänetön yhtiömies ja osapuolet olivat eläneet yhteistaloudessa ja avioliitonomaisessa parisuhteessa. Oikeus perusteli ratkaisuaan myös sillä, että kantaja oli toiminut kommandiittiyhtiölle tehdyn hallirakennusurakan johtajana ja rakennuttajan edustajana. Näiden seikkojen vuoksi työnantaja ei ollut käyttänyt johto- ja valvontaoikeutta kantajaa kohtaan. Oikeuden perustelut ovat nähdäkseni liian yksioikoiset, eikä työnjohto- ja valvontaoikeuden puuttumista saisi perustaa ainoastaan siihen, että työtä tehneellä on äänettömän yhtiömiehen rooli yhtiössä tai osapuolet ovat eläneet avoliitossa. Se, että kantaja oli toiminut yhtenä vuonna urakan johtajana, ei nähdäkseni ollut myöskään riittävä perustelu työnjohto- ja valvontaoikeuden puuttumiselle.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 18.2.2014 yhtiön katsottiin käyttäneen johto- ja valvontaoikeutta kantajaa kohtaan työsuhdetta koskevassa riidassa ja vastaaja velvoitettiin maksamaan takautuvasti saatavia työsuhteen nojalla.

> KO oli katsonut, että kantaja oli ollut työsuhteessa kuntosaliyhtiöön, jonka suurin omistaja oli hänen vaimonsa. Kantaja ja osa yhtiön omistajista olivat yhdessä tehneet remonttitöitä yhtiön tiloissa ennen avajaisia. Sekä KO että HO katsoivat, että kyse oli talkootöistä, joista ei ollut tarkoitettu maksaa palkkaa. Oikeusistuimet kuitenkin katsoivat, että kantajan ja kuntosaliyhtiön välille oli syntynyt työsuhde kuntosalin avaamisen jälkeen, kun kantaja oli nimitetty yhtiön toiminnanjohtajaksi, ja täten yhtiö velvoitettiin maksamaan kantajalle takautuvasti palkkoja. Keskeistä työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiselle oli se, että todistelun perusteella yhtiö oli käyttänyt johto- ja valvontaoikeutta kantajaa kohtaan. Huolimatta siitä, että kantaja toimi toiminnanjohtajana, oli yhtiön omistajat käyttäneet kantajaan nähden valvontaa ja työnantajalle kuuluvaa työnjohto-oikeutta. Se, että omistajat olivat käyttäneet työnjohto- ja valvontavaltaa melko passiivisesti, ei merkinnyt, ettei kantaja olisi ollut työtekijään rinnastettavassa asemassa. Merkitystä annettiin myös sille, että kantajalla ei ollut oikeutta päättää työntekijöiden irtisanomisista.

Tapaus osoittaa, että myös melko passiivinen työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttö riittää tunnusmerkin täyttymiseen. Tunnusmerkki saattoi täyttyä, vaikka työtä tehneen aviopuolisolla oli merkittävä, yli 42 %, omistusosuus yhtiöstä. Myöskään se, että työtä tehnyt on toiminut yhtiössä toiminnanjohtajan nimikkeellä ja omaten runsaasti itsenäistä päätösvaltaa, ei ollut este työsuhteen olemassaololle. Direktiotunnusmerkin toteutumista arvioitaessa voidaan tapauksen

perusteella ottaa huomioon myös se, onko työntekijällä oikeutta päättää työntekijöiden irtisanomisesta.

Jo sopimustunnusmerkin yhteydessä esitellyssä Turun hovioikeuden ratkaisussa 7.10.2020 työnjohto- ja valvontaoikeuden katsottiin puuttuvan, koska työntekijän asema oli liian itsenäinen. Ratkaisussa kantajana ollut vastaajan isä oli työskennellyt kultaseppänä vastaajan yrityksessä huomattavan pitkän ajan.

> Vastaajan osto- ja myyntiliikeyrityksellä oli kaksi toimipistettä kaupungissa, joista toisessa kantaja oli työskennellyt pääasiassa yksin pitäen liikettä auki. Kantaja vaati kanteessaan muun muassa työpalkkasaatavia vuodesta 2014 lähtien aina väitettyyn työsuhteen päättymispäivään 19.5.2017 asti. Kantaja oli kertomansa mukaan työskennellyt yhtiössä 20 vuoden ajan suullisen työsopimuksen perusteella.
> KO kiinnitti huomiota siihen, että kantajaa oli aiemmin kuultu todistelutarkoituksessa täytäntöönpanoriitaa koskevassa oikeudenkäynnissä. Tuolloin kantaja oli kertonut, ettei ollut yhtiön palveluksessa ja oli määritellyt itsensä avustajaksi, jolla ei olisi työntekovelvoitetta. Toisaalta kantaja oli toisessa oikeudenkäynnissä kertonut tekevänsä töitä yhtiössä provisiopalkalla ja että hänen palkkansa määräytyisi yhtiön voitosta niin, että se sovitaan vastaajan kanssa joka kerta erikseen. KO kuitenkin totesi johtopäätöksessään, että näille kertomuksille ei voitu liioin antaa merkitystä, koska kyseissä oikeudenkäynnissä ei ollut kyse työskentelyn oikeusperusteesta vastaajayhtiössä.
> KO totesi, että vaikka osapuolten kertomukset eivät vastaisi tosiasiallista tilannetta, oli mahdollista, että kantajan tosiasiallinen asema yhtiössä oli itsenäinen ja määräävä eikä työsuhteeseen perustuva. Kantaja ei ollut vastaajan nähden alisteisessa asemassa, vaan oli voinut vapaasti päättää, onko ja milloin yhtiön liikkeessä töissä. KO ei myöskään pitänyt uskottavana, että kantaja olisi jatkanut työntekoa työsuhteessa yli kolmen vuoden ajan palkatta, mikäli olisi kokenut olevansa työsopimuksen perusteella työsuhteessa. Osapuolten kertomuksista ja kirjallisesta todistelusta muodostui kokonaisvaikutelma siitä, että kantajan toiminta ennen kanteessa tarkoitettua aikaa yhtiössä oli ollut suhteellisen itsenäistä siitä huolimatta, että kantaja oli ollut toisessa liikkeessä sen aukioloajat. Osapuolten kertomuksista muodostui vaikutelma, että kysymys oli ollut kantajan omasta valinnasta ja että hän oli ollut vapaa päättämään asiasta. KO arvioi edellä sanottuja seikkoja erikseen ja myös kokonaisuutena ja katsoi, ettei kantaja ollut esittänyt riittävää näyttöä siitä, että hänen ja yhtiön välillä olisi ollut kanteessa tarkoitettuna aikana voimassa työsopimus.

Asiassa oli riidatonta, että kantaja oli ollut paikalla liikkeessä kanteessa tarkoitettuina vuosina liikkeen aukioloaikojen mukaisesti. KO totesi, että työsopimuksen puolesta puhui pitkään jatkunut työskentely yhtiössä ja se, että kantaja oli pitänyt yksin yhtiön toista liikettä auki. Tapauksen arviointia vaikeuttaa kuitenkin merkittävästi se, että KO:n ratkaisussa merkittävän painoarvon saaneet asianosaisten kertomukset ovat salattuja. KO:n arviointia työnjohto- ja valvontaoikeuden olemassaolosta voidaan kuitenkin kritisoida, sillä nähdäkseni kantajan olisi voitu nähdä työskennelleen nimenomaan epäitsenäisesti, koska hänen oltua vastuussa toisen yhtiön liikkeen avoinna pitämisestä, ei voitane katsoa, että kantaja saattoi päättää itse, työskenteleekö vai ei. Mikäli kantaja ei olisi ilmestynyt päivittäin töihin, olisi liike ollut suljettuna, mikä todennäköisesti olisi aiheuttanut asiakaskadon, jos liikkeen aukioloajat olisivat täysin sattumanvaraiset.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnjohto- ja valvontatunnusmerkin olemassaolon arviointi perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa on melko hankalaa ja tuomioistuinten ratkaisukäytäntö on kirjavaa. Tämä selittyy pitkälti sillä, että tunnusmerkin abstraktisuuden vuoksi on vaikea löytää konkreettisia seikkoja, joiden pohjalta tunnusmerkin täyttymistä arvioitaisiin. Oikeuskäytännön perusteella voidaan kuitenkin vetää suunta-antavia kriteereitä siitä, mihin asioihin tunnusmerkin arvioinnissa on erityisesti kiinnitetty huomiota.

Kuten aiemmin on tuotu ilmi, on erityisesti perheenjäsenien välillä tyypillistä, että avo- tai aviopuoliso työskentelee puolisonsa kommandiittiyhtiössä äänettömän yhtiömiehen statuksella. Tällaisissa tilanteissa selvitetään ensin, täyttyykö työn tekeminen työnantajan lukuun -kriteeri. Mikäli tästä syntyy epäselvyyksiä, siirrytään usein tarkastelemaan, onko työnsuorittaja tehnyt työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tällöin arvioinnissa kiinnitetään erityisesti huomiota siihen, onko työtä tehneelle ollut itsenäinen vai epäitsenäinen asema. Toimiminen äänettömänä yhtiömiehenä näyttäisi estävän direktion toteutumisen erityisesti silloin, kun äänetön yhtiömies on tehnyt työtä itsenäisesti niin, että tosiasiassa työnantaja ei ole puuttunut työntekoon. Merkitystä on annettu myös sille, mikä on ollut motiivina äänettömänä yhtiömiehenä olemiselle. Mikäli taustalla on esimerkiksi se, että työnsuorittaja on samaan aikaan myös toisen työnantajan palveluksessa ja tämän vuoksi rooliksi valitaan vain äänettömän yhtiömiehen rooli, puoltaa tämä direktion puuttumista, jos työnsuorittaja tosiasiassa käyttää yhtiössä määräysvaltaa. Lisäksi kommandiittiyhtiöiden osalta kiinnitetään huomiota siihen, millainen on yhtiösopimuksen sisältö. Jos yhtiösopimuksen kohdista käy ilmi, että työtä tehneellä on tarpeeksi itsenäinen asema, ei kyse voi olla työsuhteesta. Kommandiittiyhtiössä työskentelyn osalta on arvioinnissa kiinnitetty myös huomiota siihen, onko työnsuorittajalla ollut oikeus yhtiön tilin käyttöön ja varojen nostamiseen. Mikäli palkka -ja muut ehdot on sovittu yhtiömiesten kokouksessa, jossa äänetön yhtiömies on ollut myös osallisena, puoltaa tämä direktion puuttumista.

Kun tarkastellaan perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtyjä työsuorituksia yleisesti myös muissa kuin kommandiittiyhtiössä työskentelyn tilanteissa, on työtä tehneen itsenäinen/epäitsenäinen asema merkittävä tekijä direktiotunnusmerkkiä arvioitaessa. Itsenäisyyttä arvioitaessa on otettu huomioon esimerkiksi se, onko työtä tehneellä ollut oikeus päättää työntekijöiden irtisanomisesta ja muista työn ehdoista. Jos tällaista oikeutta ei ole ollut, viittaa se työnsuorittajan epäitsenäiseen asemaan. Huomattava kuitenkin on, että direktiotunnusmerkki usein täyttyy, vaikka työnsuorittaja olisi tehnyt työtä varsin itsenäisesti, jos kuitenkin käy ilmi, että työn teettäjällä on ollut oikeus valvoa ja johtaa työtä. Kuitenkin, jos työtä on näytetty

tehdyn varsin itsenäisesti ja työtä tehnyt on hallituksen jäsen tai hänellä on osaomistus yhtiöön, saattaa direktio helposti jäädä täyttymättä. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös se, onko työnsuorittaja pitänyt kirjaa työtunneistaan tai ilmoittanut lomistaan. Kuitenkaan sillä, onko työnantaja määrännyt työajoista, ei pitäisi olla perheenjäsenten välisissä työsuorituksia kovin paljon merkitystä direktio-oikeuden toteutumisen kannalta.

3.6 Kokonaisarviointi

Työsopimuslain soveltuminen edellyttää, että kaikki edellä mainitut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. On kuitenkin tilanteita, joissa tunnusmerkkien tarkastelunkin jälkeen työsuhteen olemassaolosta jää epäselvyyttä. Tämä johtuu siitä, että yksittäiset tunnusmerkit voivat täyttyä riippumatta siitä, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai ei.[176] Rajatapaustilanteissa tunnusmerkeistä ei välttämättä olekaan hyötyä ja työsuhteen olemassaolo joudutaankin ratkaisemaan ns. kokonaisharkinnalla. Tällöin ratkaisussa otetaan huomioon kaikki asiaan liittyvät seikat. Myös oikeuskirjallisuudessa ja –käytännössä on jo pitkään tunnustettu, että työsuhteen tunnusmerkit eivät ole riittäviä ratkottaessa vaikeita rajatilanteita työsuhteen ja muun oikeussuhteen välillä. Riittämättömyys liittyy eritoten tapauksiin, joissa yksittäisten tunnusmerkkien täyttymisestä huolimatta jää yhä epäselvyys työsuhteen olemassaolosta.[177]

Kokonaisarvioinnista ei ole säädetty laissa, mutta siihen on viitattu voimassa olevan työsopimuslain esitöissä ja sitä ennen myös oikeuskirjallisuudessa.[178] TSL:n perusteluissa todetaan, että työntekosuhteen oikeudellista luonnetta joudutaan epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa arvioimaan kokonaisharkinnalla, jolloin on otettava huomioon sopimusehdoista ja sopimuksen nimestä ilmenevän sopijapuolten tarkoituksen lisäksi myös ja erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet.[179] Työskentelyolosuhteita arvioitaessa tulisi ottaa huomioon etenkin työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot. Paanetojan mukaan kokonaisarvioinnissa tarkastellaan, puhuvatko tosiasialliset työskentelyolosuhteet yksittäisten tunnusmerkkien täyttymisestä huolimatta työsuhdetta vastaan, mikä osoittaisi kysymyksessä olevan itsenäinen työn suorittaminen. Kokonaisarvioinnissa voidaankin päätyä tosiseikoista

[176] *Paanetoja* 2013a, s.29.
[177] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 40.
[178] *Paanetoja* 2014, s. 24. Lisäksi kokonaisarviointi on tunnustettu myös hallituksen esityksessä Eduskunnalle 95. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän työsuhdetta koskevan suosituksen johdosta, ks. s. 3-4.
[179] *HE 157/2000 vp*, s. 57.

riippuen siihen, että työnsuorittaja ei tee työtä sellaisten tosiseikkojen vallitessa olosuhteissa, joissa hänen olisi katsottava olevan työoikeudellista suojaa tarvitsevan työntekijän asemassa.[180] Toisaalta on huomattava, että epävarmuus tai epäily työsuhteen olemassaolosta voi syntyä ainoastaan tosiasiallisten työsuhdetta vastaan puhuvien tosiseikkojen perusteella.[181] Kokonaisarviointia ei myöskään tarvita, jos jokin työsuhteen yksittäisistä tunnusmerkeistä jää täyttymättä.[182] Kokonaisarviointiin päädytään siis ainoastaan tilanteissa, joissa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Kokonaisarvioinnista voi seurata, että joissakin niistä tapauksista, joissa työsopimuksen tunnusmerkit näyttäisivät täyttyvän, mutta eivät kuitenkaan kovin selvästi, työsuhde ei ole käsillä.[183]

Työneuvoston ratkaisukäytännön perusteella kokonaisarvioinnissa merkitystä on muun muassa sillä, poikkeavatko työnteon ehdot ja työntekijän sopimuksessa määritellyt oikeudet (esimerkiksi vastikkeen määrä ja laatu) ja velvollisuudet, muiden työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden asemasta.[184] Työneuvosto on myös todennut, että työntekijäasema on ratkaistava kokonaisarvostuksella, jossa puhtaasti oikeudellisten seikkojen lisäksi on otettava huomioon myös oikeussuhteen luonteeseen vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset seikat.[185]

Ajan mittaan kokonaisarvioinnin tapa on kehittynyt. Aiemmin kokonaisarvioinnin esitettiin tapahtuvan johto ja valvonta -tunnusmerkin sisällä, mutta jo 70-luvulla Sarkko kiinnitti huomiota kokonaisarvioinnin näennäisyyteen ja katsoi, että kokonaisarvostuksessa on kysymys työntekijäaseman määrittämisestä kokonaisuutena eikä vain yhden tunnusmerkin selvittämisestä kokonaisarvioinnilla. Viimeistään nykyisen TSL:n myötä on tullut kiistattomaksi, että työtä koskevan oikeussuhteen luonne arvioidaan viime kädessä kokonaisuutena.[186] Jo perussuhdeteorian kehittäjät Sipilä ja Vuorio joutuivat toteamaan, että työsuhteen täyttymistä harkittaessa tulee työntekotilannetta arvioida laajemmasta kokonaisuudesta käsin[187]. Oikeustietelijöistä myös Sarkko on todennut, että yksittäiset

---

[180] *Paanetoja* 2019, s. 10.
[181] *Paanetoja* 2013b, s. 440.
[182] *Paanetoja* 2014. s. 24.
[183] *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 41.
[184] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 21. Työneuvoston tapauksista esimerkiksi TN 1293-93 ja TN 1420-06
[185] TN 1293-93. Oikeustietelijöistä jo Sipilä katsoi, että ratkaistaessa kysymystä työnantajan direktion olemassaolosta, on tällöin samalla ”kysymys niistä sosiaalisista päämääristä, joita varsinkin työntekijän suojelua ja huoltoa koskevilla säännöksillä on, ja näiden säännösten yhteiskunnallisesti tarkoituksenmukaisesta soveltamisesta”. Toisaalta Sipilä myös painotti, että pohdintaa tehdessä asian käsittely on pidettävä oikeudellisella pohjalla. Ks. tarkemmin *Sipilä 1*938, s. 154.
[186] *Paanetoja* 2019, s. 10-11.
[187] *Kröger* 1995, s. 40. Ks. myös tarkemmin *Sipilä* 1938, s. 154.

tunnusmerkit eivät ole riittäviä raja-alueen tulkintakysymyksiä selviteltäessä, ja hän on korostanut työntekijäaseman kokonaisarviointia. Sarkon mukaan tunnusmerkistö riittää arviointiin vain selvissä tapauksissa.[188] Sarkon tapaan myös Kairinen on katsonut, ettei tunnusmerkistö ole kyennyt tarjoamaan riittävän erottelukykyisiä ja täsmällisiä kriteerejä kaikkia käytännössä esille tulevia tapauksia varten ja todennut kokonaisarvioajattelun olevan tarpeellista.[189] Kairisen mukaan kokonaisarviointi vie työsuhteen luonteen tarkastelun reaalisemmalle, sosiaalisia ja tosiseikkoja paremmin ja laajemmin kuvaavalle tasolle.[190] Kairinen perustelee kokonaisarvioinnin käyttöä myös sillä, että tunnusmerkkien minimien täyttymisen alarajat ovat oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden myötä määrittyneet melko mataliksi.[191]

Vaikka kokonaisarvioinnista ei ole mainintaa laissa, on ratkaisun tekeminen kaikkien asiaan vaikuttavien tosiseikkojen perusteella käytännössä vakiintunut ratkaisutapa ja kokonaisarviointi on myös hyväksytty lainvalmistelussa ja tutkimuksessa. Paanetoja on myös esittänyt, että kokonaisarvioinnin kirjaaminen lakiin voisi johtaa siihen, että ratkaisuelimet uskaltaisivat entistä selkeämmin kirjoittaa kokonaisarvioinnin näkyviin päätöksiinsä.[192]

Kokonaisarvioinnin sisältöä ei ole edes viime aikoina esitetty oikeuskirjallisuudessa eikä myöskään oikeuskäytännössä johdonmukaisesti tai selkeästi.[193] Oikeuskirjallisuudessa on ollut nähtävissä hieman eriävä linja siitä, voidaanko kokonaisarvioinnissa painottaa työnantajan johto- ja valvontaoikeuden painoarvoa. Suurin osa oikeustietelijöistä katsoo, että kokonaisarvioinnissa johto- ja valvontaoikeuden olemassaololla olisi usein ratkaisevin tekijä.[194] Toisaalta Paanetoja päätyi väitöskirjassaan siihen, että kaikki työsuhteen tunnusmerkit olisivat yhtä tärkeitä tai painavia työsuhteen syntymistä arvioitaessa ja

---

[188] *Sarkko* 1980, s. 29-30.
[189] *Kairinen* 1979, s. 290, *Kairinen* 2013, s. 444-445.
[190] *Kairinen* 2013, s. 444-445. Kairinen on Sarkon tapaan todennut kokonaisarvioinnin oleva tarpeellista myös sen vuoksi, että siinä voidaan ottaa huomioon moninaiset taloudelliset ja sosiaaliset seikat sekä tarkoitukset, jotta vältettäisiin melko monitahoiseksi ja etenkin työnantajille raskaaksi muodostunut normien soveltaminen tapauksiin, joihin se ei oikein sovellukaan. Kairisen mukaan myös lakisääntelyjen ja molempien osapuolten tarkoitukset voidaan ottaa kokonaisarvioinnissa huomioon.
[191] *Kairinen* 2013, s. 444. Kairinen perustelee kokonaisarvioinnin käyttötarvetta myös sillä, että vuoden 1922 TSL:n ajoista alkaen työsuhteen perustunnusmerkit ovat pysyneet samoina ja tätä puutetta on koetettu korjata eräin täydentävien säännöksin.
[192] *Paanetoja* 2016. s. 9. Ks. myös Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015, s. 16.
[193] Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2014, s. 39.
[194] Muun muassa *Pekkanen* 1966, s. 19 ja 21, *Bruun - Von Koskull* 2012, s.28, *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 18, *Äimälä – Nyyssölä – Ålström* 2021, ”työsuhteen tunnusmerkit”. Hietala yms. ovat esittäneet, että kokonaisarvioinnissa on kyse työnjohto- ja valvontaoikeuden vahvuuden asteesta. Ks. tarkemmin *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2019, s. 19.

ensisijaisesti työsuhteen olemassaolo tulisi ratkaista työsopimuslaissa lueteltujen tunnusmerkkien avulla.[195] Paanetoja on myös kritisoinut sitä, että kokonaisarviointi on ”naamioitu” pitkään johto ja valvonta -tunnusmerkin sisään. Paanetoja päätyi tutkimuksessaan siihen, että kokonaisarviointiin päädyttäessä työsuhteen olemassaoloa pitää arvioida kokonaisuutena, eikä johto -ja valvonta -tunnusmerkille tule antaa suurempaa painoarvoa suhteessa muihin tunnusmerkkeihin. Paanetoja on todennut, että tosiasiallisia työskentelyolosuhteita tarkastelemalla tarkoituksena on päätellä, onko työtä suorittanut ollut suojan tarpeessa vai ei. Myös Koskinen yms. ovat todenneet, että arvioinnin rajanvetotilanteissa olisi kiinnitettävä huomiota myös työntekijän suojeluperiaatteeseen eli kokonaisarvioinnissa tulisi antaa merkitystä sille, onko asianomaisen ollut syytä uskoa olevansa työsuhteessa.[196] Paanetoja on myös katsonut, että tunnusmerkkitarkastelun lisäksi voitaisiin toisinaan ja toissijaisesti tarvita sosiaalisia ja taloudellisia seikkoja huomioon ottavaa kokonaisarviointia.[197] Paanetojan näkemykset ovat perusteltuja ja ne ovat saaneet kannatusta myös muiden oikeustieteilijöiden keskuudessa. Vallitsevana kantana voidaankin pitää sitä, että kokonaisarvioinnissa tulee työsuhdetta arvioida kokonaisuutena, eikä arviointia tulee kohdistaa ainoastaan direktiotunnusmerkkiin.

Myös osapuolten tarkoitukselle on annettu merkitystä kokonaisarvioinnissa. Tätä lähestymistapaa on käytetty erityisesti työntekijä vai yrittäjä -kysymyksenasettelussa.[198] Sopijapuolten tarkoitusta voidaan arvioida muun muassa sillä, miten sopijapuolet ovat tulkinneet sopimuksen oikeudellista luonnetta sopimuskauden aikana. Jos sopimussuhde on jatkunut pitkään ilman osapuolten välille syntyneitä erimielisyyksiä sopimussuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista, on tällä soveltamiskäytännöllä suuri merkitys oikeussuhteen luonnetta arvioitaessa.[199] Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on huomautettu, että osapuolten omalle käsitykselle asemastaan voi olla arvioinnissa vaikutusta vain silloin, kun osapuolet ovat käytännössä toimineet sopimusehtojen ja esitettyjen käsitysten edellyttämällä tavalla. Lisäksi on huomattava, että vain toteen näytetty osapuolten yhteinen tarkoitus ja sen mukainen toiminta käytännössä voivat tulla arvioinnissa huomioon otettaviksi.[200]

---

[195] *Paanetoja* 2013a, s. 157.
[196] *Koskinen – Mikkola – Purola* 1997, s. 30.

[197] *Paanetoja* 2013a, s. 159-168.
[198] *Koskinen – Mikkola – Purola* 1997, s. 41.
[199] *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 22. Ks. myös TN 1399-04.
[200] *Paanetoja* 2015, s. 380 ja siellä luetellut lähteet.

Työsuhteen olemassaoloa on arvioitu kokonaisarvioinnin avulla myös työsyrjintärikosta koskevassa rikosoikeudenkäynnissä. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 17.9.2015 oli kysymys vaimon (asianomistaja) väitetystä kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä aviomiehensä (vastaaja) omistamassa osakeyhtiömuotoisessa ravintolassa.

> Syyttäjän mukaan asianomistaja oli aloittanut työskentelyn vastaajan yrityksessä heti Suomeen tulonsa jälkeen. Vastaaja kiisti kanteen vedoten siihen, ettei asianomistaja ollut työsuhteessa, vaan kyse oli puolison auttamistyöstä. KO katsoi, että kaikkien kuultavien yhdensuuntaisista kertomuksista kävi ilmi, että asianomistaja oli suorittanut erilaisia avustavia tehtäviä ravintolassa. Lisäksi KO katsoi asianosaisten yhteneviin kertomuksien viittaavan siihen, että vastaaja oli työskennellyt johdon ja valvonnan alaisena. Molemmat osapuolet olivat tuoneet ilmi, että vastaaja oli opastanut asianomistajaa ravintolan tehtävien hoidossa. Asianomistajan kertoman mukaan osapuolet olivat sopineet, että vastaaja suorittaa hänelle palkkaa ravintolassa tehdystä työstä. Vastaaja oli antanut asianomistajalle rahaa 20 euroa viikossa. KO katsoikin, että työsuhteen tunnusmerkistö täyttyi ja asianomistajalla oli oikeus korvaukseen osakeyhtiön eteen tekemästään työstä. KO myös totesi, että kirjallisen työsopimuksen puuttuminen ei vähentänyt työntekijän vähimmäisoikeuksia eli ei antanut aihetta arvioida johtopäätöstä toisin. KO myös katsoi, että kyse ei ollut perheoikeudellisella perusteella tapahtuneesta palkattomasta työstä, ja viittasi tämän todetessaan oikeuskirjallisuuden näkemykseen siitä, että perheoikeudellista suhdetta ei voine vallita työntekijän ja jonkin juridisen henkilön (esim. osakeyhtiö) välillä, vaikka kyseessä olisi ns. perheyhtiö.
> HO katsoi, että arvioidessa kysymystä siitä, oliko kyse ollut työsuhteisesta työstä vai perheoikeudellisella perusteella tehdystä työstä, oli työsopimussuhteen syntyä arvioitava ensisijaisesti TSL 1:1 §:ää koskevan kokonaisharkinnan perusteella. HO:n mukaan asianosaiset olivat kertoneet eri tavoin siitä, olivatko he sopineet siitä, että asianomistaja saavuttuaan Suomeen tekisi työtä ravintolassa palkkaa vastaan. Kun työsopimuksesta sopimisesta oli esitetty ristiriitaista näyttöä, oli mahdollisen työsuhteen olemassaolo ratkaistava muun asiassa ilmenneen perusteella. Kahden todistajan kertomukseen pohjautuen HO katsoi, että asianomistaja ei ollut työskennellyt ravintolassa huomattavan pitkiä aikoja, kuten asianomistaja oli väittänyt. HO kuitenkin katsoi riidattomaksi, että asianomistaja oli ravintolassa olleessaan suorittanut erilaisia työtehtäviä, kuten tiskaamista ja siivoamista. HO katsoi asiassa selvitetyn, että vastaaja oli vastaajayhtiön ainoa omistaja ja ainoa määräysvallan käyttäjä yhtiössä.

HO päätyi toteamaan, että vaikka sinänsä oli mahdollista, että vastaaja ja todistaja olivat vastaajan kertomalla tavalla osoittaneet tehtäviä asianomistajalle ja opastaneet häntä niiden tekemisessä, ei asianomistajan suorittamien tehtävien laatuun ja laajuuteen nähden kysymys ollut työntekijäasemassa tehdystä työstä. Se seikka, että asianomistajan suorittamat tehtävät sinänsä olivat liittyneet vastaajan osakeyhtiömuodossa harjoittamaan elinkeinotoimintaan, ei nyt esillä olevissa olosuhteissa vaikuttanut HO:n arvioon. Yhteenvetona HO katsoi, ettei asiassa ollut näytetty, että osapuolet olisivat sopineet työsuhteesta tai että vastaajan suorittamat työtehtävät olisivat määrällisesti tai laadullisesti sen luonteisia, että hänen ja vastaajan välille olisi muutoinkaan syntynyt työsuhde. Ratkaisussa HO päätyi siis siihen, että työsuhdetta ei ollut syntynyt asianomistajan ja vastaajan välille. HO lähti nähdäkseni väärälle linjalle jo heti perusteluidensa alussa todetessaan, että arvioitaessa kysymystä siitä, oliko kyse työsuhteisesta työstä vai perheoikeudellisella perusteella tehdystä työstä, oli työsopimussuhteen syntyä arvioitava ensisijaisesti TSL 1:1 §:ää koskevan kokonaisharkinnan perusteella. Tällainen

ratkaisu ei ole perusteltu, sillä kokonaisharkintaan tulee turvautua ainoastaan silloin, jos kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen jälkeen jää varteenotettava epäselvyys työsuhteen olemassaolosta. Oikeuden perustelut eivät olleet kovin tyydyttäviä muutenkaan, sillä oikeuskirjallisuuden perusteella työn määrä tai laatu ei pitäisi vaikuttaa työsuhteen olemassaolon arvioinnissa, koska varsin vähäinenkin työ voi olla työsuhteista työtä. HO puolsi kantaansa myös sillä, ettei osapuolten ollut näytetty sopineen työsuhteesta. Tämä perustelu ei ole täysin pätevä, koska työsopimus voi syntyä myös konklundenttisesti työantajan salliessa työneon ja näin tapauksessa oli tosiasiassa käynytkin. Nähdäkseni HO päätyi perustelemaan kantaansa liian laajalle ulottuvalla kokonaisarvioinnilla, ja lopputulos ei ollut perusteltu. Työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät ja työsuhde olisi voitu katsoa olleen olemassa, vaikkakin työtä ei todennäköisesti oltu tehty niin paljon, mitä asianomistaja oli esittänyt.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 29.8.2006 oli kyse kantajan tekemästä työstä aviopuolison yrityksen hyväksi. Aviopuoliso omisti koko yhtiön osakekannan. Ratkaisu osoittaa, millaisiin asioihin kokonaisarvioinnissa voi tuomioistuin kiinnittää huomiota.

> Kantaja vaati vastaaja(yhtiötä) suorittamaan työsuhteeseen perustuvina saatavina palkkaa ja muita korvauksia. Kantaja vaati, että työsuhteeseen oli sovellettava alan yleissitovaa TES:sta. Kantaja oli työskennellyt yhtiön palveluksessa 17 vuoden ajan aina siihen saakka, kun oli irtisanonut työsuhteen muutama kuukautta ennen avioeroon tuomitsemista. Yhtiö oli suorittanut kantajalle säännöllistä palkkaa ensimmäisten 13 vuoden ajan, mistä lähtien palkanmaksu oli laiminlyöty yhtiön vähäisen maksukyvyn vuoksi. Kantajan mukaan kyse oli työsuhteessa eikä AL 64 §:n mukaisesta avustustyöstä, koska työsuhde oli ollut pitkäaikainen ja palkan saaminen oli ollut säännöllistä. Avustustyöstä ei voinut myöskään ollut kyse, koska työnantajana oli osakeyhtiö. Vastaaja kiisti kanteen, koska se oli AL 64 §:n 2 momenttiin perustuen vanhentunut. Vastaajan mukaan kyse oli ollut avustustyöstä, eikä palkkaa ollut maksettu enää 9 vuoden jälkeen ollenkaan, vaikka yhtiö oli tehnyt TEL-ilmoitukset.
> KO piti työsuhdetta puoltavina seikkoina sitä, että kantaja oli työskennellyt yhtiössä huomattavan pitkän aikaa tavanomaista työntekijän työaikaa noudattaen. Kantajalle maksettua vastiketta oli käsitelty yhtiön kirjanpidossa ja viranomaisilmoituksissa palkkatulona. Lisäksi kantaja oli toiminut yhtiön johdon ja valvonnan alaisena.
> Avustustyötä puoltavina seikkoina KO piti sitä, että kantajan ja vastaajan välillä ei ollut koskaan tehty TSL 1:3:n mukaista sellaista selvää velvoiteoikeudellista työsopimusta, jossa olisi sovittu vastikkeen maksamisesta kantajalle. Vastikeolettama ei tapauksessa soveltunut, koska kyse oli perheenjäsenten välisestä työstä. Lisäksi kantaja oli työskennellyt viimeiset 3 vuotta ilman vastiketta, mikä oli tyypillisempää avustustyössä kuin työsuhteessa. Lisäksi kantaja oli osaltaan sitoutunut puolisonsa yritystoimintaan panttaamalla omaisuuttaan kommandiittiyhtiön lainojen vakuudeksi. Kantajan saama vastike oli täten osaksi koitunut myös kantajan itsensä ja kantajan ja vastaajan perheen hyväksi.
> KO päätyi siihen, että työskentelyssä oli enemmän avustustyön kuin TSL:n mukaisen työsuhteen elementtejä. KO määräsi korvauksen tehdyn työn laadun ja määrän perusteella ja otti palkkauksen perusteeksi TES:n palkkaryhmän. Koska kantajalla oli kuitenkin AL 46 §:n mukainen velvollisuus osallistua perheen talouteen, arvioi KO kantajan elatusosuudeksi 50 % työn vastikearvosta, joten korvauksen määrä oli vain puolet työsaatavasta.

HO katsoi, että työsuhteen olemassaoloa arvioitaessa on ratkaisevaa, onko työtä tehty yhtiön johdon ja valvonnan alla. HO:n mukaan kantajan pitkäaikainen säännöllinen työskentely

yhtiössä ja saatu palkka sekä se, että hän oli yhtiössä vain työntekijän asemassa, osoittivat kantajan olleen TSL 1.1 §:n tavoin henkilökohtaisesti sitoutunut tekemään työtä yhtiön lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhdetta vastaan puhuvina seikkoina ei voitu pitää sitä, että kantaja oli hoitanut samalla myös kommandiittiyhtiön (jossa hän oli äänettömänä yhtiömiehenä) toimistotehtäviä, ansio oli mennyt perheen yhteisen talouden hyväksi tai että kantaja oli pantannut omaisuuttaan yhtiön hyväksi. HO päätyi siihen, että kantajan ja vastaajan välillä oli ollut työsuhde ja vastaaja velvoitettiin maksamaan kantajalle vaaditut palkkasaatavat. HO:n perustelut ovat mielestäni asianmukaiset. Työnteko täytti varsin selkeästi työsuhteen tunnusmerkit, eikä se, että osa kantajan ansiosta oli mennyt vastaajan ja heidän perheensä hyväksi, voinutkaan olla peruste, etteikö työsuhdetta voisi olla olemassa. Myöskään se, että kantaja oli pantannut omaisuuttaan yhtiön puolesta, ei ole sellainen syy, mikä estäisi jonkun työsuhteen tunnusmerkin täyttymisen. Tapaus on mielestäni hyvä esimerkki siitä, että työsuhteen tunnusmerkkien toteutuessa työsuhteen on katsottava olevan käsillä, eikä tällöin ole syytä päätyä kokonaisarviointiin, jossa oikeusistuimet saattavat helposti ottaa mukaan tekijöitä, joilla ei saisi olla vaikutusta arvioitaessa työsuhteen olemassaoloa.

Vaikka kokonaisarviointi on viimesijainen keino ratkaista työsuhteen olemassaolo, on sen merkitys perhe -ja sukulaisuussuhteessa tehtyjen työsuoritusten arvioinnissa varsin merkittävä, koska usein tunnusmerkkien täyttyminen saattaa olla aika heikkoa ja tulkinnanvaraista. Kokonaisarvioinnin tarvetta lisää myös se, että tunnusmerkkien minimien täyttymisen alarajat ovat oikeuskäytännön- ja kirjallisuuden myötä määrittyneet melko mataliksi. Erityisesti sopimus-, vastikkeellisuus-, tai direktiotunnusmerkki saattavat usein täyttyä varsin vähäisissä määrin tai tulkinnanvaraisella tavalla, jolloin saattaa jäädä yhä epävarmuus oikeussuhteen työsuhteen mukaisuudesta. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa onkin erityisesti hovioikeuskäytännön perusteella turvauduttu varsin usein kokonaisarviointiin. Osa kokonaisarviointiin päätyneistä hovioikeusratkaisuista on esitetty luvun aiemmissa osioissa tunnusmerkkien käsittelyn yhteydessä, joten niitä ei tässä osiossa enää toisteta. Yhdyn Paanetojan näkemykseen siitä, että kokonaisarvioinnissa ei tulisi painottaa yhtä tunnusmerkkiä, kuten direktiotunnusmerkkiä, vaan työsuhdetta tulisi arvioida kokonaisuutena tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella, mikäli kaikkien tunnusmerkkien täyttyessä jää yhä epäselvyyttä työsuhteen olemassaolosta. Tällöin on perusteltua ottaa huomioon, onko työtä tehnyt perheenjäsen ollut työoikeudellisen suojan tarpeessa. Oikeuskäytännön -ja kirjallisuuden perusteella huomioon voidaan ottaa myös osapuolten toteen näytetty yhteinen tarkoitus.

4 PERHE- TAI SUKULAISUUSSUHTEESSA TEHDYN TYÖSUORITUKSEN LUOKITTUMINEN EI-TYÖSUHTEISEN TYÖNTEON MUODOIKSI

4.1 Korvaustyö ja auttamistyö

Kuten tutkielmassa on tullut ilmi, ei TSL:n kaikki tunnusmerkit useinkaan täyty perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa työskentelysuorituksissa, minkä johdosta työtä ei voida pitää työsuhteisena työnä. Tällöin työsuoritukset luokitellaan pääsääntöisesti joko korvaustyön tai auttamistyön kategoriaan. Korvaustyö ja auttamistyö ovatkin yleensä työtä, joka tapahtuu sukulaisten välillä.[201] Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin erityisesti korvaustyön käsitettä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. Ilman työsuhdetta tehtävä työ ei ole lähtökohtaisesti ansiotyötä. Poikkeuksen tähän sääntöön muodostaa kuitenkin korvaustyö, joka katsotaan ansiotyöksi.[202] Oikeuskirjallisuuden kautta syntyneellä korvaustyö -termillä viitataan ei-työsuhteiseen työhön, jonka perusteella työnsuorittajalla on oikeus kohtuulliseen korvaukseen. Auttamistyö on puolestaan ei-ansiotyötä, vaikka työntekijä saisikin tavanmukaista kestitystä. Sukulaisten kesken tehty työ lienee edelleen yleisin auttamistyön ryhmään kuuluva työn suorittamisen muoto.[203]

Kairinen on määritellyt korvaustyöksi sellaiset työnteon muodot, jotka suoritetaan toisen hyväksi ja lukuun kuitenkin niin, ettei työtä suorittava ole työsuhteessa eikä myöskään toimi yrittäjänä. Oikeudenmukaisuusperiaatteen vuoksi työtä suorittavalla on kuitenkin eräissä tilanteissa oikeus kohtuulliseen korvaukseen toiselle tekemästään työstä.[204] Korvaustyössä kyse onkin yleensä vähäisestä korvaukseen perustuvasta työstä, joka ei kuitenkaan täytä työsuhdetyön tunnusmerkkejä. Korvaustyössä työstä saatava vastike tai maksettava korvaus on usein käytännössä erilaista kuin työsuhdetyöstä saatava palkka. Usein korvaus voidaan maksaa luontoiskorvauksena esimerkiksi asumisen tai ruoan tarjoamisena. Korvaus voidaan antaa myös testamenttilupauksena. Korvauksesta on kyse myös silloin, kun työstä suoritetaan vähäinen raha- tai muu vastike.[205] Lähtökohtaisesti perheenjäsenten väliset työsuoritukset kuuluvat

[201] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 37.
[202] *Koskinen* 2005, s. 13.
[203] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 24.
[204] *Kairinen* 1991, s. 87.
[205] *Koskinen* 2012, s. 6.

korvaustyön kategoriaan, koska työtä tehdään perheoikeudellisella perusteella, jolloin työsuhteinen työ ei voi tulla kyseeseen.

Oikeuskäytännön perusteella perheenjäsenten työsuhderiidoille on tyypillistä, että työsuhteen tunnusmerkkien jäämättä täyttymättä, tulee kysymykseen kohtuullisen korvauksen saaminen korvaustyön perusteella. Riidoille on tyypillistä, että korvauksia lähdetään vaatimaan vasta sitten, kun välit ovat riitautuneet ja työnteko päättynyt. Korvaustyön tunnistaminen tuomioistuinratkaisujen perusteella on usein hankalaa, koska useissa ratkaisuissa ei ole otettu suoraan kantaa työsuhteen olemassaoloon, jos asiassa riidellään vain työstä saatavan korvauksen suuruudesta.[206]

Oikeuskäytännössä on korvaustyön ja työsuhteisen työn rajanvedon arvioinnissa annettu merkitystä sille, että henkilö suostuu työskentelemään pitkiä aikoja, vaikka ei saa vaatimiaan palkkasuorituksia.[207] Esimerkiksi Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 7.11.1995 kantaja oli työskennellyt seurustelukumppaninsa ruokalassa yli kahden vuoden ajan, saaden korvaukseksi ilmaisen ja asunnon. Oikeuden perustelujen mukaan yleisen elämänkokemuksen perusteella voitiin katsoa epätodennäköiseksi, että kantaja olisi yli kahden vuoden ajan suostunut työskentelemään vastaajan ruokalassa saamatta palkkojaan, vaikka palkasta olisikin sovittu, ja vaikka kantaja olikin väittänyt vaatineensa palkkasaataviaan noin kahden kuukauden välein työssäoloaikanaan.

Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että isovanhempien hoitotyö lastenlastaan kohtaan ei oikeuta korvaukseen edes perusteettoman edun palautuksena.

> Turun hovioikeuden ratkaisussa 14.9.1995 kantaja oli hoitanut vastaajan eli poikansa lapsia yhteensä vuoden ajan, eikä hoidosta oltu kantajan mukaan suoritettu korvausta. Korvaus oli kuitenkin luvattu kantajan mukaan maksettavaksi. Kantaja vaati ensisijaisesti palkan maksamista työsuhteen perusteella ja toissijaisesti perusteettoman edun palautuksena. Vastaajan mukaan kantaja oli nostanut kanteen ainoastaan siitä syystä, ettei kantajan tarvitsisi maksaa takaisin vastaajalta ottamaansa velkaa, mikä oli suurin piirtein vaaditun palkan suuruinen. Kantaja oli tehnyt rahavaatimuksen monien vuosien jälkeen vasta silloin, kun vastaaja oli alkanut perimään velkaa takaisin. KO hylkäsi vaatimukset ja hyväksyi vastaajan tekemän kanteen velan takaisinmaksusta. HO hyväksyi KO:n ratkaisun kokonaisuudessaan.

Ratkaisussa hovioikeus totesi: *”Perusteettoman edun palautusvelvoite yleisesti hyväksyttyjen oikeusperiaatteiden mukaisesti edellyttää toisenlaatuista ja toisenasteista etua ja ilmeistä*

---

[206] *Koskinen – Öhman* 2005, s. 15.
[207] *Koskinen* 2012, s. 17.

perusteettomuutta kuin nyt kysymyksessä. Isovanhempien vapaaehtoinen huolenpito lapsistaan ja näiden hoito ei vielä nykyäänkään aiheuta korvausvelvoitetta lapsenlapsien vanhemmille."

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 21.5.1997 oli kyse tapauksesta, jossa kantajalle oli luvattu työstään korvaus testamentin muodossa. Työsuhdetta ei katsottu olleen olemassa, mutta koska työn teettäjä oli todistelun perusteella luvannut tehdä testamentin kantajalle ja testamenttia ei löytynyt, oli kantajalla oikeus korvaukseen työstään. Vaikka siis muusta korvauksesta kuin testamentista ei ollut sovittu, ei työtä ollut kuitenkaan sovittu tehtäväksi vastikkeetta. Ratkaisu on mielestäni perustelu, koska asiassa pystyttiin näyttämään, toteen että osapuolet olivat sopineet korvauksesta ja tällöin kantajalla oli oikeus kohtuulliseen korvaukseen työstään.

> Kantaja oli tehnyt rakennustöitä ja muita työsuorituksia vastaajan edesmenneelle puolisolle 20 vuoden ajan. Kantaja oli vastaajan vävy. Kantajan mukaan kyseessä oli työsuhde ja työstä oli tarkoitus suorittaa korvaus, eikä työn vastikkeettomuudesta ollut siis sovittu. Työn teettäjä oli luvannut korvata työt kantajalle määräämällä testamentissaan jäämistönsä kantajalle. Testamenttia ei kuitenkaan löytynyt. Vastaajan mukaan työsuhdetta ei ollut olemassa eikä palkoista ollut sovittu ja kantaja oli toiminut talkooapulaisena. KO katsoi selvitetyksi, että työn vastikkeettomuudesta ei ollut sovittu, vaan osapuolet olivat sopineet, että kantaja saa korvauksen jälkikäteen perinnön muodossa. KO hyväksyi kantajan vaatimukset suurilta osin ja velvoitti täten kuolinpesän maksamaan korvausta kantajalle. HO hyväksyi ratkaisun perusteluineen.

Korvaustyöstä ja testamentin merkityksestä oli myös kysymys KKO:n ratkaisussa 1983 R79/950. Kyseessä oli äänestysratkaisu 3-2.

> Kantaja oli toiminut vastaajan taloudenhoitajana ja oli osallistunut myös karjanhoitoon ja maataloustyöhön. Kantaja ja vastaaja olivat palvelussuhteen aikana kihlautuneet. Kantaja oli saanut mm. vapaan asunnon, vaatetuksen ja muun tarpeellisen ylläpidon. Vastaaja oli sittemmin kuollut ja hän oli testamentannut kantajalle tietyn elinikäisen asumisoikeuden. Kantaja vaati vastaajan perillisiltä lisäksi kohtuullisen määrän rahapalkkaa, väittäen tämän olleen tarkoituksena. KKO katsoi, ettei osapuolten avioliittoon johtamaton pitkäaikainen kihlaus riittänyt osoittamaan, että kantajalle ei olisi tarkoitettu antaa myös rahapalkkaa. Kantajan testamentilla saamia etuuksia ei katsottu riittäväksi korvaukseksi, vaan KKO tuomitsi maksettavaksi kohtuullisen korvauksen 10 vuoden ajalta.

Korvaustyöstä oli kyse myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 27.5.2005, jossa kantaja vaatii työpalkkakorvausta tekemästään rakennustyöstä sekä oikeutta vahvistamaan, että moottoripyörän omistusoikeus kuului hänelle.

> Riidatonta oli, että kantaja oli tehnyt talon perustustöitä seurustelukumppaninsa isän talotyömaalla. Asianosaiset olivat sopineet työehdoista vain siitä, että vastike työstä maksetaan työn etenemisen mukaan moottoripyörän osina. HO päätyi KO:n tavoin siihen, että kantajalla oli oikeus kohtuulliseen korvaukseen tekemästään työstään, mutta vastaajalla oli oikeus ottaa huomioon korvauksen suhteen kantajan saama ylläpito vastaajan luona asuessaan.

Tuntipalkkaa siis vähensi kantajan saama ylläpito, koska kantaja oli saanut asua ja ruokailla vastaajan luona tämän kustannuksella. Oikeus päätyikin hylkäämään työpalkkakorvausvaateen,

koska se katsoi, että kantajan saaman moottoripyörän arvo vastasi kantajan tekemän työn arvoa ja hyväksyi siten moottoripyörän omistusoikeuden kuulumisen kantajalle.

Oikeuskäytännössä varsinkin perhe- tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa työsuorituksissa on usein katsottu, että luontaiskorvaus on ollut riittävä korvaus tehdystä työstä. Kouvolan hovioikeus katsoi ratkaisussaan 4.6.2004, että seurustelukumppanin tekemä työ vastaajan kiinteistöllä ei ollut työsuhteen mukaista, eikä oikeuttanut myöskään perusteettoman edun palautukseen, vaan kantaja oli saanut jo luontaiskorvauksen asuttuaan seurustelun ajan ilmaiseksi vastaajan kiinteistöllä.

> Kantaja oli työskennellyt suullisen sopimuksen perusteella vastaajan eli seurustelukumppaninsa tilalla noin vuoden ajan tehden perusparannus -ja rakennustöitä. Kantaja vaati ensisijaisesti palkkaa työsuhteen nojalla ja toissijaisesti perusteettoman edun palautusta. Kantaja oli asunut tilalla puolentoista vuoden ajan avoliitonomaisessa suhteessa vastaajan kanssa. HO hyväksyi KO:n ratkaisun siitä, että kyseessä ei ollut työsuhde eikä vastaaja ollut saanut myöskään perusteetonta etua, vaan kantaja oli saanut jo korvauksen luontaiskorvauksen muodossa saatuaan ilmaisen ylläpidon asuttuaan kantajan kiinteistöllä seurustelun ajan. Lisäksi KO totesi, että suuri osa kantajan tekemiksi näytetyistä töistä oli sellaisia jokapäiväisiä askareita ja kiinteistön normaaleja ylläpitotöitä, jotka oli tehty molempien yhdessä asuneiden asianosaisten lukuun.

Lopputulos on nähdäkseni perustelu, koska kyseessä oli ollut avopuolison työtä puolisoiden yhdessä asuttamalla kiinteistöllä, ja suurin osa työstä oli ollut normaaleja ylläpitotöitä, joita voidaan pitää ns. perheenhuoltovelvollisuuteen kuuluvana. Mikäli kantaja olisi merkittäviä ja isoja perusparannustöitä, eikä olisi päässyt niistä itse hyötymään, olisi tilannetta tullut arvioida toisin.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 9.11.1994 oikeus katsoi, että kantaja oli saanut matkailuyrityksen eteen tehdystä työstä kohtuullisen korvauksen vastaajan tarjoamien luontaisetujen kautta. Ratkaisu oli perusteltu, koska riidatonta oli, ettei rahapalkan perusteista ja määrästä ollut sovittu ja toisaalta kantaja oli saanut huomattavat luontaisedut tekemästään epäsäännöllisestä työstä, jota ei ollut suoritettu johdon ja valvonnan alaisuudessa.

> Kantaja oli vastaajan pyynnöstä tehnyt töitä vastaajan perustamassa matkailuyrityksessä. Kantajan mukaan osapuolet olivat sopineet, että työnantaja alkaa maksamaan palkkaa toiminnan käynnistyessä. Työsuhde kesti yli vuoden. Vastajaa kiisti kanteen ja hänen mukaansa asianosaiset olivat vain sopineet, että kantaja tekee lomakylässä palveluksi (huomattavia) luontaisetuja vastaan. KO katsoi, että vastaaja oli antanut kantajan asua ilmaiseksi lomakylässä palveluksia vastaan, ja asianosaiset olivat olleet yksimielisiä siitä, ettei asianosaisten välillä ollut nimenomaisesti sovittu kantajalle maksettavasta rahapalkan perusteista ja määrästä. Oikeus katsoi, että kantaja oli saanut tekemistään töistään kohtuullisen korvauksen luontoisetujen ansiosta ja hylkäsi näin kanteen. HO hyväksyi KO:n ratkaisun perusteluineen.

Perheenjäsenten välillä tapahtuva pienimuotoinen auttaminen ei yleensä oikeuta erilliseen korvaukseen. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 3.12.1996 kantaja oli tehnyt

pikkuserkkunsa hyväksi veljen hautajaisjärjestelyjä ja auttanut asunnon etsinnässä ja muutossa. Vastaaja oli antanut rahasummia kantajalle, mutta tämä oli tapahtunut sukulaisen ominaisuudessa, ei työnantajana. Kyse oli sukulaisten välisestä auttamistyöstä.

Yhteenvetona voitaneen todeta, että perhe-tai sukulaisuussuhteessa tehdyt työsuoritukset katsotaan varsin helposti korvaustyöksi tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty. Korvaustyö tulee siten useimmiten kyseeseen silloin, kun työtä on tehty lähinnä perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, eikä työssä ole ollut ansiotarkoitusta. Korvaustyön perimmäinen idea on, että työtä tehneellä on työsuhteen puuttumisesta huolimatta oikeus korvaukseen työstään, jos kyse ei ole ollut vähäisestä perheenjäsenen tai sukulaisen auttamisesta. Korvaustyö eroaa työsuhteisesta työstä yleensä siten, että maksettu vastike ei ole useinkaan rahaa ja korvaustyön käsillä oloa puoltaa myös se, jos korvauksia lähdetään hakemaan vasta pitkän ajan kuluttua väitetyn työsuhteen päättymisestä. Oikeuskäytännöstä ilmenee, että oikeus kohtuulliseen korvaukseen voidaan evätä esimerkiksi siitä syystä, että työtä tehnyt on jo saanut ns. luontaiskorvausta tehdystä työstä. Korvaustyön tilanteissa korvauksena voi tulla kyseeseen rahan lisäksi esimerkiksi testamenttilupaus tai asuntoetu. Oikeutta korvaukseen korvaustyön perusteella ei ole yleensä perheenjäsenten välisissä työsuorituksissa silloin, kun kyseessä on ollut vain vähäinen perheenjäsenen auttaminen, joksi voidaan katsoa ylläpitotyöt kiinteistöllä, tavanomaiset maataloustyöt tai lastenlapsien hoitaminen. Mikäli kyseessä on sen sijaan esimerkiksi perusteellinen rakennuksen perusparannustyö tai talon rakentaminen, on työnsuorittajalla yleensä oikeus korvaukseen.

4.1.1 Vastikkeen määrä korvaustyössä vs. työsuhteisessa työssä

Työn suorittamisen muoto määrittää olennaisesti palkan määräytymisen perusteet. Palkkaus määrittyy työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä lähtökohtaisesti vallitsevan työehtosopimuksen mukaisesti, mikäli palkasta ei ole erikseen sovittu. Mikäli työsuhteeseen ei tule sovellettavaksi mikään työehtosopimus, on TSL:ssa säännös palkan alarajasta, jonka perusteella työntekijällä on oikeus saada työstään tavanomainen ja kohtuullinen korvaus.[208] Korvaustyön ollessa kyseessä on työn suorittajalla puolestaan oikeus vain kohtuulliseen korvaukseen. Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävälle työskentelylle on oikeuskäytännön perusteella tavanomaista, että vastikkeesta ja erityisesti sen määrästä on sovittu epäselvästi tai

[208] *Koskinen* 2012, s. 2 ja 24.

siitä ei ole sovittu ollenkaan. Mikäli vastikkeesta ei ole sovittu ollenkaan, jää työskentely helposti työsuhteisen työsuhteen ulkopuolelle. Mikäli työsuorituksessa kuitenkin täyttyvät tunnusmerkit, mukaan lukien vastikkeellisuus, olisi korvauksen määräytymistä lähtökohtaisesti arvioitava voimassa olevan työehtosopimuksen perusteella.

Sen sijaan korvaustyön tilanteissa työtä tehneellä on oikeus vain kohtuullisen korvaukseen ja tämän vuoksi vastike jää alle käyvän arvon. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1988:27 oli kysymys korvauksesta toisen omaisuuteen kohdistuneesta työpanoksesta.

> Kantaja ja vastaaja olivat eläneet avoliitossa ja sen aikana myös kihlautuneet. Kantaja oli avoliton aikana rakentanut vastaajan kiinteistölle asuintalon ja autotallin. Vastikkeena rakennustyöstään kantaja olisi saanut asua talossa eikä työn korvaamisesta muulla tavalla ollut näytetty sovitun. Kantajan ja vastaajan välit olivat kuitenkin rikkoutuneet rakennuksen valmistumisen aikoihin niin, ettei kantaja ollut voinut asettua taloon asumaan. Kun kantajan työpanos oli ollut huomattava ja hän oli menettänyt vastikkeen vastaajalle suorittamastaan rakennustyöstä, hänellä oli oikeus saada siitä kohtuullinen rahakorvaus vastaajalta.

Kantajan vaatima korvaussumma oli 30.000 markkaa, mutta KKO tuomitsi rahakorvauksena vain 20.000 markkaa perustellen summaa sillä, että työsuoritus oli tehty kantajan ja vastaajan eläessä läheisessä suhteessa avoliitossa. Kantajalle ei siis tuomittu käypää korvausta tekemästään työstä, vaan hän sai tyytyä kohtuullisen korvaukseen. Korvaus oli varsin vaatimaton omakotitalon ja autotallin rakennustyöstä. Gottbergin mukaan perustelusta on nähtävissä ajatus ”perhetyön” erikoislaadusta silloinkin, kun itse työ on ammattityötä ja suhde avoliitto.[209]

KKO:n ratkaisussa 1993:168 oli kysymys 27 vuotta kestäneestä avoliitosta, jossa kantaja vaati rahakorvausta perheen omaisuuden kerryttämiseen sijoittamastaan työ- ja rahapanoksesta. Ratkaisun perusteluista ei käy ilmi, miten tuomittuun korvaussummaan päädyttiin, mutta kotityöllä oli ilmeisesti merkitystä korvaussumman määrään.

> Kantajan ja vastaajan pitkään jatkuneen, välirikkoon päättyneen avoliiton aikaan kantaja oli käyttänyt ansiotulonsa perheen elatukseen ja toiminut kodissa perheen hyväksi. Sen lisäksi, että kantaja oli näin osallistunut lastensa elatukseen, hän oli osaltaan mahdollistanut vastaajan kiinteistön ja perheen asuntona käytetyn omakotitalon hankkimisen. Kantajan asumista kodissaan ei pidetty riittävänä vastikkeena hänen toimistaan vastaajan omaisuuden kartuttamiseksi eikä ollut pääteltävissä, että kantaja olisi tarkoittanut kartuttaa B:n omaisuutta siinä tapauksessa, että avoliitto päätyi välirikkoon. Kantajalla katsottiin olevan oikeus saada kohtuullinen korvaus 45.000 panoksestaan vastaajalle. Kantaja oli kanteessaan vaatinut 185.000 markan korvausta.

---

[209] *Gottberg* 2013, s. 76.

Toisaalta oikeuskäytäntöä tutkimalla käy ilmi, ettei myöskään työsuhteisissa työskentelytilanteissa ole välttämättä määrätty käyvän arvon mukaista palkkaa. Gottberg onkin todennut, ettei aviopuolisoiden lisäksi myöskään avopuolisoiden ja lähisukulaisten keskinäisissä työsuorituksissa jälkikäteiskäteisvaatimuksen nojalla helposti tuomita käypää työpalkkaa maksettavaksi, vaikka avopuolisoiden ja lähisukulaisten työsuorituksia tulisikin lähtökohtaisesti arvioida TSL 1 §:n pohjalta. Palkan sijaista läheinen saa tyytyä kohtuullisen korvaukseen työsuorituksistaan. Gottberg onkin todennut, että työpalkkavaateiden arvioinnissa on menty ns. korvaustyön linjalle myös ammattityön tilanteissa.[210] Tutkielmassa mukana olevan oikeuskäytännön pohjalta perhe -tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvalle työskentelylle vaikuttaakin olevan tunnusomaista, että työsuhteisissa työskentelytilanteissa työstä maksettavaksi määrättävä palkka ei vastaa normaaleja palkanmääräytymisperusteita. Näin vaikuttaisi tapahtuvan myös tilanteissa, joissa työtä tehneellä perheenjäsenellä tai sukulaisella olisi ammattipätevyys suoritettuun työhön. Gottbergin mukaan osapuolten läheisellä suhteella näyttääkin olleen painoa, kun korvausta on haluttu avoliiton aikana tehdystä työstä. Normaalitasoista palkkaa ei yleensä ole tuomittu maksettavaksi edes ammattityöstä, vaan kysymykseen on tullut vain kokonaisuuteen nähden kohtuullinen korvaus.[211] Vaikka Gottbergin toteama pitää oikeuskäytännön perusteella paikkansa, ei käytäntöä voi nähdäkseni pitää perusteltuna. Mikäli oikeussuhde täyttää työsuhteen tunnusmerkit, ei läheissuhde pitäisi olla syy palkan määräytymiseen työehtosopimusta alhaisempana. Työehtosopimusta alhaisempi korvaus voidaan nähdäkseni maksaa kuitenkin korvaustyön tilanteissa, koska korvaustyön tarkoituksenakin on oikeudenmukaisuuteen perustuen antaa kohtuullinen korvaus tehdystä työstä. Korvaustyössä ei ole kyse työsuhteisesta työstä, vaan useimmiten perheoikeudellisella perusteella tehdystä työstä, joten tällöin normaalitasoa alhaisempi työpalkka on oikeutettu.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 24.5.2000 oli kysymys kantajan tekemästä perusteellisesta remontista vastaajan asunnossa. Kantaja vaati jälkikäteen TES:n mukaista palkkaa tehdystä työstä. Hovioikeus katsoi käräjäoikeuden tavoin, että työsuhde oli ollut olemassa, mutta tuntipalkaksi määrättiin alhaisempi palkka kuin mitä kantaja oli vaatinut. Tapaus antaa aihetta olettaa, että palkka ei välttämättä määräydy yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti.

> Kantaja oli tehnyt vastaajan asunnolla laajoja remonttitöitä. Kantajan mukaan työstä oli sovittu palkaksi 75 mk tunnilta. Rakennusalan TES:n perustuntipalkka korjaustöissä oli 34,60 mk ja lisien kanssa palkka olisi vähintään 45,60 mk. Kantaja vaati palkan lisäksi lomakorvausta,

[210] *Gottberg* 1997, s. 15-16.
[211] *Gottberg* 2013, s. 77.

> työkalukorvausta ja odotusajan palkkaa. Kantaja oli pitänyt kalenterissaan kirjaa tehdyistä työtunneista ja vaati palkkaa 144 tunnilta. Kantaja kertoi sanoneensa vastaajalle, että hän tekee työn samalla taksalla, millä hän normaalisi tekee töitä. Kantaja oli myös sanonut, että hän tekee työn kohtuullisesti ja maininnut haarukan, missä palkka liikkuu. Kantajan mukaan työ oli ollut erityisen vaativaa rakennuksen home- ja kosteusvaurioiden vuoksi. Kantaja kertoi tehneensä rakennustöitä 35 vuotta ja näistä 12 vuotta erityisesti home- ja rakennusvaurioiden korjaustöitä. KO katsoi työsuhteen olleen olemassa, mutta katsoi, ettei 75 mk:n tuntipalkasta ollut sovittu ja maksettava palkka on laskettava vastaajan määrällisesti myöntämän 40 mk:n tuntipalkan mukaan. Kantaja totesi valituksessaan HO:hon, että KO:n tuomitsema tuntipalkka oli jäänyt pienemmäksi kuin rakennusalan TES:n mukainen vähimmäispalkka. HO hyväksyi KO:n ratkaisun perusteluineen.

Oikeuskäytännön -ja kirjallisuuden perusteella on varsin selvää, että korvaustyön tilanteissa työnsuorittajalla on oikeus vain kohtuullisena pidettävään korvaukseen, vaikka kyse oli ns. ammattityöstä. Nähdäkseni tämä linja on perusteltu, sillä kyseisissä tilanteissa ei ole kyse työsuhteisesta työstä ja yleensä työnsuorittaja on myös tietyissä määrin hyötynyt tekemästään työstä, sillä kyseessä on ollut perheenjäsenen tai sukulaisen välillä suoritettu työ. Työn katsominen korvaustyöksi ei siten ole yleensä työtä tehneen kannalta edullinen ratkaisu, koska korvaustyön perusteella maksettavaksi määrätyt korvaukset ovat yleensä varsin vähäisiä. Myöskään perheenjäsenten tai sukulaisten välisissä TSL:n mukaisissa työsuhteissa ei ole aina tuomittu maksettavaksi käyvän arvon mukaista palkkaa. Perusteita tällaisella käytännölle ei lain mukaan kuitenkaan ole.

4.2 Avioliittolain 64 §:n mukainen avustaminen puolison ansiotoiminnassa

Kuten aiemmin tutkielmassa on todettu, löytyy lainsäädännöstämme erityissäännös koskien aviopuolisoiden tekemiä työsuorituksia. Avioliitossa tehty työ voi olla kotityötä tai avustamista puolison ansiotoiminnassa. Aviopuoliso ei ilman nimenomaista sopimista voi saada korvausta tekemästään kotityöstä, koska kotityö kuuluu AL 46 §:ssä säädetyn elatusvelvollisuuden piiriin. Aviopuolisolla on kuitenkin mahdollisuus saada korvausta puolison ansiotoiminnassa avustamisesta AL 64 §:n perusteella. AL 64 §:n mukaan:

> *”Jos puoliso avustaa toista puolisoa tämän ansiotoiminnassa ja tahtoo siitä saada korvauksen, on hänen näytettävä, että siitä oli sovittu tai että korvausta oli tarkoitettu annettavaksi tahi että sen suorittaminen työn laatuun ja muuten olosuhteisiin katsoen on pidettävä kohtuullisena.”*

Kyseistä korvausta ei katsota työoikeudellisesti palkaksi. Jos korvauksen maksamisesta ei ole nimenomaista sopimusta, vanhenee oikeus korvaukseen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana työ suoritettiin.[212] Liian myöhään esitetyn vaatimuksen perusteella

[212] *Kangas* 2018, s. 158. Puoliso voi katkaista vanhentumisen nostamalla kanteen tuomioistuimessa.

tehty suoritus katsotaan lahjaksi, johon maksajan velkojat voivat puuttua takaisinsaantilain nojalla.[213] Kyseisen pykälän katsotaan merkitsevän poikkeusta TSL:n mukaiseen vastikeolettamaan ja säännöksen vuoksi TSL:n vastikeolettamaa ei siis sovelleta aviopuolisoiden välisiin työsuorituksiin, jos kysymys on ollut ansiotoiminnan eteen työskentelystä. Korvauksen saaminen AL 64 §:n mukaisesta avustustyöstä edellyttää jonkin seuraavan edellytyksen täyttymistä: a) korvauksesta on sovittu, b) korvausta on tarkoitettu annettavaksi tai c) korvauksen suorittamista on työn laatuun ja muuten olosuhteisiin katsoen pidettävä kohtuullisena.[214]

Pykälän soveltaminen ei ole kovin yksinkertaista. Ongelmaa aiheuttaa esimerkiksi se, että laissa käytetty käsite ”toisen puolison ansiotoiminta” on tunnusmerkistöltään epämääräinen. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että epäselvyyttä aiheutuu muun muassa se, voidaanko pykälää soveltaa siinä tapauksessa, että aviopuoliso toimii puolisonsa omistamassa osakeyhtiössä työntekijänä. Lain esityöt viittaavat siihen, että AL 64 § olisi suunnattu lähinnä tilanteisiin, joissa puoliso harjoittaa ansiotoimintaa yksityisenä liikkeen- tai ammatinharjoittajana.[215] Täten työ, jota A tekee puolisonsa B:n omistaman osakeyhtiön hyväksi, jäisi pääsääntöisesti lainkohdan soveltamisalan ulkopuolelle. Toisaalta on myös todettu, että aina yritystoiminnan muodolla ei ole tällaista vaikutusta, esimerkiksi jos B:n yhtiön omistussuhteet ovat sellaiset, että yhtiölle tehty työ tulee tosiasiassa suoraan puolison itsensä hyväksi tilanteissa, joissa B omistaa yksin koko yhtiön osakekannan tai on yhtiön ainoa vastuunalainen yhtiömies. Tällaisissa tilanteissa AL 64 § tulisi Lohen mukaan sovellettavaksi.[216] Toisaalta Kankaan mukaan AL 64 §:n soveltaminen tilanteisiin, joissa aviopuoliso toimii puolisonsa osakeyhtiössä työntekijänä ja tämän seurauksena menettää oikeuden palkkaan, johtaisi osakeyhtiön rikastumiseen puolison työpanosta vastaavalla määrällä. Hänen mukaansa osakeyhtiön ollessa itsenäinen henkilö, jolla on oma erillisvarallisuutensa ja kun työtä tehdään nimenomaan yhtiön hyväksi, on yhtiö ”yleisten periaatteiden mukaan” velvollinen suorittamaan palkkaa omistajapuolison puolisolle tämän tekemästä työstä. Osakeyhtiö ei siis voisi vapautua palkanmaksuvelvollisuudestaan yksinomaan sillä perusteella, että sen koko osakekannan omistaa toinen puoliso yksin.[217]

---

[213] *Lohi* 2016, s. 374.
[214] *Lohi* 2016, s. 373.
[215] *Kangas* 2018, s. 163.
[216] *Lohi* 2016, s. 373.
[217] *Kangas* 2018, s. 164.

Kangas on myös pitänyt erikoisena sitä, että näyttövelvollisuus, että korvauksesta oli ”sovittu” tai sitä ”oli tarkoitettu maksettavaksi” on työtä tehneellä henkilöllä. Vaikka tuntikirjanpito olisi tehty ja puoliso oli luopunut ulkopuolisesta työpaikastaan työskennelläkseen puolison yrityksessä, menestyy kanne vain siinä tapauksessa, että kantaja kykenee osoittamaan palkan maksusta sovitun. Pykälän onkin todettu suojaavan pikemminkin yrittäjäpuolison velkojia kuin hänen palveluksessaan työtä tehnyttä aviopuolisoa.[218] Oikeuskirjallisuudessa on kritisoitu myös sitä, että puolisoon ansiotoiminnassa avustanut on jätetty näin huonoon asemaan ja pykälän on katsottu pohjautuvan liiaksi viime vuosisadan alun arvomaailmaan ja yhteiskuntatodellisuuteen. Muun muassa Lohi on katsonut, että AL 64 §:n mukaisten työkorvaussäännösten voimassa pitämiselle ei ole enää nykyään asiallisia perusteita. Hänen mukaansa kodin ulkopuolista elinkeinotyötä puolisonsa yrityksessä tehnyttä aviopuolisoa ei ole perusteltua asettaa huonompaan asemaan kuin missä yrittäjän muut perheenjäsenet ja läheiset ovat.[219] Toisaalta Kangas on myös huomauttanut, että AL 64 §:llä ei ole kovin suurta merkitystä avioero-osituksessa, jos puolisoilla on täysi avio-oikeus toistensa omaisuuteen. Pykälän merkitys korostuukin silloin, kun puolisoilla ei ole avio-oikeutta toistensa omaisuuteen.[220] Välimäki on myös viitannut lainvalmistelutöihin ja todennut, että korvaus voisi tulla maksettavaksi vain, jos puoliso ei saa työstään kohtuullista hyvitystä avio-oikeutensa nojalla tai elatuksena.[221]

Myös Gottberg on kyseenalaistanut, miksi aviopuolisoaan tämän ansiotoiminnassa kodin ulkopuolella avustavan puolison palkkavaateita on ylipäätään tarpeen avioliittolaissa erikseen säännellä, kun tällainen työ ei kuulu aviovarallisuusjärjestelmän tai elatusvelvollisuuden piiriin kuuluvaksi. Hänen mukaansa olisi asianmukaisempaa arvioida myös avopuolisoiden väliset kodin ulkopuoliseen työhön liittyvät palkkavaateet yleisten sääntöjen perusteella, jolloin aviopuolisoiden työtä voitaisiin useimmiten arvioida korvaustyönä, kuten avopuolisoiden tai muiden perheenjäsenien välisiä työsuorituksiakin arvioidaan.[222]

---

[218] *Kangas* 2018, s. 163-164.
[219] *Lohi* 2016, s. 375. Lohi viittaa kirjoituksessaan myös Gottbergin esittämään huomioon: ” lainkohdan kumoaminen ei toisaalta johtaisi siihen esitöissä uhkaavaksi koettuun seuraamukseen, että avustustyötä tehnyt puoliso voisi jälkikäteen esittää täysimääräisiä palkkavaatimuksia työnantajapuolisoaan kohtaan ja siten viedä tämän yritystä taloudelliseen perikatoon. Puolison tekemässä työssä olisi nimittäin usein kysymys sellaisesta läheisten henkilöiden välisestä niin kutsutusta korvaustyöstä, josta ei muutenkaan saa täyttä palkkaa vastaavaa hyvitystä vaan ainoastaan kohtuullisen korvauksen.
[220] *Kangas* 2018, s. 163.
[221] *Välimäki* 1995, s. 118.
[222] *Gottberg* 2013, s. 17.

Oikeuskäytännössä on arvioitu aviopuolison työskentelyn oikeudellista luokittelua joko AL 64 §:n mukaiseksi avustamiseksi tai TSL:n mukaisesti työsuhteeksi. Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 27.9.1995 katsottiin, ettei aviopuolison työ puolison kommandiittiyhtiössä ollut työsuhteista työtä eikä oikeutta korvauksen AL 64 §:n mukaan myöskään syntynyt.

> Kantaja vaati ex-miehensä yritystä suorittamaan jälkikäteen palkkasaatavia. Kantaja oli kertomansa mukaan työskennellyt vastaajan yhtiössä yli kolmen vuoden ajan ja kuukausipalkka oli ollut 3000 mk, vaikka TES:n mukainen palkka olisi ollut yli puolet enemmän. Kantaja vaati vastaajaa maksamaan erotuksen. Vastaaja myönsi työskentelyn, mutta kiisti kyseessä olleen työsopimussuhde ja tämän vuoksi työskentelyyn ei voinut soveltaa TES:n määräyksiä. Kantaja oli yhtiön äänetön yhtiömies 100 000 markan panoksella. Yhtiö oli toiminut perheyrityksenä ja osapuolet olivat sopineet, ettei työsuhteessa noudateta TES:n mukaisia palkkaehtoja. Vastaajan mukaan kyse oli AL 64 §:n mukaisesta puolison avustamisesta elinkeinotoiminnassa. Perheen toimentulo oli saatu yhtiöstä ja kantajan yhtiömiespanos oli edelleen yhtiössä. Todistajan mukaan palkaksi oli sovittu vain 3000 mk verotuksellista syistä, koska tarkoituksena oli ottaa yhtiöstä varoja perheen käyttöön verotuksellisesti edullisimmalla tavalla. KO katsoi, että ”*AL 64 §:n soveltamista tässä ei estä se, että kantajan muodollisena työnantajana oli yhtiö, kun kysymyksessä oli sellaisesta kommandiittiyhtiöstä, jossa ainoana vastuunalaisena yhtiömiehenä oli kantajan aviopuoliso ja ainoana äänettömänä yhtiömiehenä yhtiöön merkittävä rahoituspanoksella osallistunut kantaja, eikä sekään, että kantajalle oli sovittu maksettavaksi kanteessa mainittu 3000 markan kuukausipalkka.*”
> KO:n mukaan kantajalla ei kuitenkaan ollut oikeutta AL 64 §:n mukaiseen korvaukseen. Perheen tulot olivat perustuneet yksinomaan yhtiöstä saatuun tuottoon, osapuolet olivat muodostaneet yhtiön hallinnollisen yksikön ja kantaja oli ollut yhtiössä merkittävänä rahoittajana. Kantajalla oli ollut myös oikeus tehdä yksityisnostoja yhtiön kassasta ja hänellä oli yhtiön auton käyttöoikeus. Vaikka palkasta oli sovittu ja sitä oli myös maksettu, ei se kuitenkaan johtanut työsuhteen syntymiseen, koska palkan maksussa oli ollut kyse verotuksellisesta järjestelystä, jonka suunnittelussa kantajakin oli ollut mukana. Lisäksi oikeus huomioi sen, että kantajan ja vastaajan välillä ei ollut avioehtosopimusta, joten kantajan toiminta yhtiössä ei tullut ainoastaan vastaajan hyväksi. KO ja HO hylkäsivät kanteen.

Tapauksesta voidaan päätellä, että AL 64 §:n soveltamisalaa tulkittaessa on erityisesti huomioitava, onko avustustyötä tehnyt puoliso osallisena yritystoiminnassa ja mihin seikkoihin palkanmaksu perustuu. Lisäksi avioehtosopimuksen olemassaololla voi olla arvioinnissa merkitystä.

Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 1980 II 52 katsonut, että aviopuolisolla oli oikeus korvaukseen puolison yrityksen eteen nähdystä työstä.

> Kantaja oli tehnyt työtä kommandiittiyhtiössä, jonka ainoa henkilökohtaisesti vastuunalainen yhtiömies oli hänen puolisonsa. Kun vastaajan kommandiittiyhtiön yhtiömiehenä harjoittama ansiotoiminta oli verrattavissa yksityisenä liikkeenharjoittajana harjoitettavaan vastaavanlaiseen ansiotoimintaan, velvoitettiin kommandiittiyhtiö äänettömän yhtiömiehen panokseen koskematta suorittamaan kantajalle korvausta hänen vastaajan ansiotoiminnassa tekemästään työstä. Vastaaja oli ensin harjoittanut liiketoimintaa yksityisenä liikkeenharjoittajana. Kantaja oli häntä tässä työllään avustanut. Sittemmin yritysmuoto oli muutettu kommandiittiyhtiöksi. Puolisot olivat tehneet avio-oikeuden täysin poissulkevan avioehdon, joten kantajan tekemän työn arvo koitui yksin vastaajan hyväksi. Korvauksen määrää kuitenkin soviteltiin ottaen huomioon kantajan saama elatus.

Välimäki on tulkinnut ratkaisua niin, että yritysmuodolla ei ole ratkaisevaa merkitystä ainakaan tilanteissa, joissa kysymys on vain yritysmuodon muuttamisesta. Yritysmuodon muuttaminen ei yleensä muuta työtehtävien luonnetta eikä myöskään asiallisesti yrityksen luonnetta. Välimäen mukaan tapauksen otsikon perustelutapa, jossa korostetaan yhtiössä harjoitetun toiminnan samankaltaisuutta yksityisenä elinkeinonharjoittajana harjoitettuun toimintaan, oikeuttanee päättelemään, että yritysmuoto sinänsä ei estä AL 64 §:n soveltamista.[223] Tilanteissa, joissa aviopuoliso tekee työtä puolisonsa yrityksessä, on Välimäen mukaan mahdollista, että aviopuolison asema poikkeaa muiden samanlaista työtä tekevien työskentelystä, jolloin lopputuloksena voi olla, että aviopuolison työntekijäasemaa koskevassa kokonaisarvioinnissa päädytään siihen, että työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty.[224]

Ansiotoiminnan avustamisen ja työsuhteessa tehdyn työn välistä rajanvetoa arvioitiin myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 18.6.1998.

> Kantaja vaati vastaajayritystä suorittamaan hänelle työsuhteen perusteella maksettavia saatavia. Kantaja oli työskennellyt vastaajayhtiön palveluksessa eri tehtävissä vuoden 1990 alkupuolelta lähtien. Yhtiön osakekannan omisti kantajan aviovaimo, joka oli laittanut avioerohakemuksen vireille 1996 vuoden lopussa. Avioeron tultua vireille kantajan vaimo oli pyytänyt kantajaa allekirjoittaman työsopimuksen, jonka perusteella työsuhde olisi alkanut 1.10.1996. Kantaja on kertomansa mukaan työskennellyt yhtiössä täyspäiväsesti 1.6.1994 jäätyään työttömäksi aikaisemmista töistään.
> KO katsoi, että ajalla 1.6.1994 – 30.9.1996 työsuhdetta ei ollut olemassa, vaan kyse oli AL 64§:n mukaisesta avustamisesta puolison yritystoiminnassa. KO katsoi direktio-oikeuden kuitenkin täyttyneen, kuten myös vastikkeellisuuden, mutta katsoi, että työsuhdetta ei ollut voinut syntyä kantajan olleessa samanaikaisesti ansiosidonnaisella päivärahalla. Ratkaisussaan KO viittasi korkeimman oikeuden ratkaisuun 1980 II 52 ja katsoi, että AL 64 § voisi tulla kyseeseen myös tilanteissa, joissa aviopuoliso on työskennellyt puolison osakeyhtiön eteen. KO kuitenkin katsoi, että työsuhde oli alkanut 1.10.1996 alkaen ja tältä ajalta kantajalla oli oikeus vaadittuihin korvauksiin. Molemmat osapuolet valittivat asiasta HO:hon mutta valitukset jätettiin tutkimatta menettelyvirheiden vuoksi.

Voidaan pitää harmillisena, että menettelyvirheiden vuoksi hovioikeus ei päässyt ratkaisemaan itse asiakysymyksiä. KO piti kuitenkin selvänä, että osapuolten välillä ei ollut nimenomaista työsopimusta ja kyseiseen työskentelyyn tuli pääasiassa tämän vuoksi soveltaa AL 64 §:ää. Oikeutta erilliseen korvaukseen kyseisen pykälän perusteella ei ollut, koska kantaja oli saanut jo kohtuullisen korvauksen luontoisetujen muodossa. AL 64 §:ää voitiin soveltaa, vaikka kyseessä oli työskentely puolison osakeyhtiömuotoisessa yhtiössä. KO:n perustelu siitä, että työsuhdetta ei voinut ole olemassa, koska kantaja oli ollut työskentelyn aikaan ansiosidonnaisella päivärahalla, ei ollut lakiin perustuva.

---

[223] *Välimäki* 1995, s. 116.
[224] *Välimäki* 1995, s. 120.

Kuten Gottberg ja Kangas ovat todenneet, on AL 64 §:n säännös puolison ansiotoiminnassa avustamisesta jäänyt ajasta jälkeen eikä johda perusteltuihin lopputuloksiin. Mikäli AL 64 § päätettäisiin kumota, asettaisi se aviopuolisot oikeudenmukaisempaan asemaan suhteessa muissa perhesuhteissa työtä tekeviin. On myös valitettavaa, että työoikeudessa vastikeolettaman puuttuminen perheenjäsenten väliltä katsotaan usein perustuvan tähän pykälään. Vastikeolettaman soveltaminen voitaisiin perustellummin selvittää ja perustella TSL:n vastikeolettamapykälään pohjautuen, kuten aiemmin tutkielmassa on esitetty.

4.3 Avoliittolain mukaisen hyvityssäännöksen mukaiset työpanokset

Työsuhdetta ja siihen liittyviä palkkavaateita ajatellen avopuolisot ovat lain perusteella keskenään lähtökohtaisesti samassa asemassa kuin toisille vieraatkin henkilöt. Gottberg on todennut, että muun muassa kodin ulkopuolella tehdyn elinkeinotyön osalta olettamana on työsuhteen syntyminen ja palkkavaateiden arvioiminen TSL 1 §:n pohjalta eli palkkaa vaadittaessa maksajan velvollisuutena olisi periaatteessa osoittaa, ettei sen suorittaminen ole ollut tarkoituksena. Näin ollen Gottberg on katsonut, että avopuolisoiden avustaessa kodin ulkopuolisessa elinkeinotoiminnassa lähtökohtana ei olisi avoliittolain mukainen hyvityssäännös, vaan arviointia olisi tehtävä yleisin perustein. Vaikka perheoikeudessa näkemys on edellä esitetty, ovat tehokkaat palkkavaateet avopuolisoiden välisissä työskentelytilanteissa menestyneet varsin huonosti, koska työoikeudessa on omaksuttu AL 64 §:ään rinnastettava kanta lähisukulaisten tai avopuolisoiden välillä ilman nimenomaista työsopimusta tehtyyn työhön. Tämän vuoksi avopuolisoiden on todennäköisempää saada korvausta työstään korvaustyön tai avoliittolain mukaisen hyvityssäännöksen perusteella. Huomattava on myös, että avopuolisoiden välisten kotona tehtävien työsuoritusten arviointi eroaa aviopuolisoista myös siinä, että avopuolisoilla ei ole keskinäistä elatusvelvollisuutta.

Avopuolisoiden välisestä oikeussuhteesta säädellään vuonna 2011 voimaan tulleessa avoliittolaissa (AVOL 14.1.2011/26). Kaikki avoliitot eivät ole lain soveltamisen piirissä, sillä lain 3 §:n mukaan laki soveltuu ainoastaan vähintään viisi vuotta kestäneisiin avoliittoihin tai avoliittoihin, joissa avopuolisoilla on tai on ollut yhteinen lapsi. Mikäli AVOL ei tule sovellettavaksi, soveltuu avopuolisoiden väliseen oikeussuhteeseen normaalit siviilioikeudelliset normit, joita sovellettiin avopuolisoihin ennen avoliittolain voimaan

tuloa.[225] Avopuolisoiden väliset työskentelysuoritukset voivat kuulua AVOL:n soveltamisalaan, sillä avoliittolaissa on olemassa hyvityssäännös, jonka perusteella avopuoliso voi saada hyvitystä toisen puolison eteen tehdystä työsuorituksesta. AVOL 8 §:n mukaan:

> *”Avopuolisolla on oikeus hyvitykseen, jos hän on yhteistalouden hyväksi antamallaan panoksella auttanut toista avopuolisoa kartuttamaan tai säilyttämään tämän omaisuutta siten, että yhteistalouden purkaminen yksinomaan omistussuhteiden perusteella johtaisi perusteettoman edun saamiseen toisen kustannuksella.*
> *Yhteistalouden hyväksi annetuksi panokseksi katsotaan:*
> *1) työ yhteisen talouden tai toisen avopuolison omistaman omaisuuden hyväksi;*
> *2) varojen käyttö yhteiseen talouteen;*
> *3) varojen sijoitus toisen avopuolison omistamaan omaisuuteen; tai*
> *4) muu näihin verrattava toiminta.*
> *Oikeutta hyvitykseen ei ole, jos yhteistalouden hyväksi annetusta panoksesta koitunut perusteeton etu on olosuhteet huomioon ottaen vähäinen.”*

Avopuolisoiden välisten työsuoritusten osalta hyvitystä voidaan siis vaatia 1-kohdan mukaisesti perustuen työhön yhteisen talouden hyväksi tai toisen avopuolison omistaman omaisuuden hyväksi. AVOL:n perusteluiden mukaan hyvitykseen oikeuttavana panoksena voisi tulla kyseeseen merkittävä rakennus- ja korjaustyö, vastaava varallisuuden sijoittaminen toisen omistamaan rakennuksen tai muuhun omaisuuteen tai pitkäaikainen hoivatyö kotona toisen avopuolison hyväksi. Laissa myös tarkennetaan, että oikeutta hyvitykseen ei ole, jos yhteistalouden hyväksi annetusta panoksesta koitunut perusteeton etu on olosuhteet huomioon ottaen vähäinen – vähäisyyttä arvioitaessa on otettava huomioon kummankin avopuolison taloudellinen kokonaistilanne. Hyvityksen määrä perustuu kokonaisvaltaiseen harkintaan puolisoiden panoksesta, eikä määrän tarvitse perustua tarkkoihin euromääriin, vaan huomioon voidaan ottaa omaisuuden omistussuhteet, avoliiton aikainen panos yhteistalouteen, panoksen vaikutus omaisuuden säilyttämiseen ja karttumiseen sekä muut puolisoiden talouteen vaikuttavat seikat. Oikeus hyvitykseen ei ole henkilökohtainen, vaan se siirtyy kuoleman jälkeen avopuolison perillisille.[226] AVOL 9.2 §:n perusteella oikeus hyvityksen raukeaa, jos hyvitystä ei ole vaadittu omaisuuden erottelussa eikä sitä koskevaa kannetta ole nostettu kuuden kuukauden kuluessa omaisuuden erottelusta. Lisäksi oikeus hyvitykseen raukeaa kolmen vuoden kuluttua puolison kuolemasta tai pysyvästi erilleen muutosta tilanteissa, joissa omaisuuden erottelua ei ole toimitettu. Huomattava on myös, että tuoreen KHO:n ratkaisun mukaan AVOL:n nojalla maksettu kotityöhön perustuva hyvitys ei kuulu tuloverolain piiriin.[227]

---

[225] *Gottberg* 2013, s. 72-73.Tällöin avopuolisoilla ei ole siten oikeutta AVOL:n mukaiseen hyvitykseen, mutta puolisot voivat hakea kuitenkin korvausta perusteettoman edun palautuksena, jossa korvauksen saamisen kriteerit ovat pitkälti samat kuin avoliittolain hyvityssäännöksessä.
[226] *HE 37/2010 vp*, s. 23.
[227] KHO totesi ratkaisussaan 2020:104, että kotityöhön perustuva hyvitys ei kuulu tuloverolain piiriin, koska se rinnastetaan tuloverolain (TVL)51 §:ään kirjattuihin tuloverotuksen ulkopuolelle jääviin perhe -tai perintöoikeudellisiin saantoihin. Ratkaisu koski ainoastaan niitä hyvitystilanteita, joissa on kyse puolison työstä

Avopuolisoiden välinen kotityö ei lähtökohtaisesti kuulu korvaustyön tai palkan piiriin. Turun hovioikeuden ratkaisussa 11.3.1994 todettiin, että 16 vuotta perheen yhteisiä lapsia kotona hoitanut avopuoliso ei ollut oikeutettu palkkaan työstään, sillä asiassa ei ollut selvitetty, että kantaja olisi tehnyt työtä vain vastaajan hyväksi. Tarkoituksena ei myöskään näyttänyt olleen, että vastiketta maksettaisiin.

Varsin tuoreessa ratkaisussa KKO 2019:69 korkein oikeus arvioi avopuolison oikeutta hyvitykseen työpanoksesta puolisonsa yritystoiminnassa.

> Kantaja oli ollut avoliiton ajan palkkatyössä vastaajan omistamassa osakeyhtiössä. Korkein oikeus totesi, että toisen puolison yritystoiminnan hyväksi tehty työpanos voi sinällään olla hyvityksen perusteena oleva panos toisen omistaman omaisuuden hyväksi, mikäli yritystoiminnan omistaja saa työpanoksen johdosta perusteetonta etua. Oikeus kuitenkin katsoi, että kantaja oli saanut korkeampaa palkkaa kuin muut vastaavissa tehtävissä toimivat, minkä lisäksi hän oli saanut merkittävän eläke-edun. Oikeus totesi, että vastaajan osakeyhtiön varallisuusaseman paraneminen oli kauppatoiminnan ohella näytetty johtuneen osin myös vastaajan harjoittamasta sijoitustoiminnasta. Oikeus katsoi jääneen näyttämättä, että vastaaja olisi saanut perusteetonta etua kantajan kustannuksella.

Yhteenvetona voidaan todeta, että avopuolisoilla voi olla oikeus hyvitykseen työstään avoliittolain perusteella tilanteissa, joissa tehty työ on auttanut toista avopuolisoa kartuttamaan tai säilyttämään omaisuuttaan siten, että avoliiton purkaminen yksinomaan omistussuhteiden perusteella johtaisi perusteettoman edun saamiseen toisen kustannuksella. Kynnys hyvityksen saamiselle avoliittolain perusteella on siis varsin korkealla, sillä hyvitystä ei tuomita, mikäli puolison ei katsota saaneen perusteetonta etu toisen kustannuksella. Voitaisiin siis katsoa, että korvaustyöhön vetoaminen olisi ensisijaista avopuolisoiden välisten työsuoritusten osalta, koska tällöin kynnys korvauksen saamiseen on todennäköisesti matalammalla. Tämä johtuu jo siitä, että avoliittolain mukaista hyvitystä punnittaessa tutkitaan ensi sijassa sitä, johtaako yhteistalouden purkaminen vain omistussuhteiden perusteella perusteettoman edun saamiseen. Korvaustyön tilanteissa ei ole tarpeen lähteä selvittämään avopuolisoiden omistuksia ja niiden jakautumista, vaan arviointi keskittyy vain siihen, onko työnsuorittajalla katsottava olevan oikeus kohtuullisen korvaukseen tekemästään työstään.

---

kotitaloudessa, eli johtopäätöstä ei voida vetää sen suhteen, olisiko esimerkiksi puolison yritystoiminnassa avustamisen perusteella maksettu hyvitys verotettavaa tuloa, mikäli kyseessä ei siis olisi työsuhteeksi katsottava työ. Nykänen on pohtinutkin, tarkoittaako KHO:n ratkaisu sitä, että avoliittolain mukainen hyvitys voisi jäädä laajemminkin tuloverolain tulokäsitteen ulkopuolelle. KHO:n selkeä avio- ja avopuolisoiden rinnastus perheoikeudellisten saantojen kohdalla ja avoliittolain mukaisen hyvityksen rinnastus TVL 51 §:n esitöissä mainittuihin suorituksiin voisi Nykäsen mukaan olla ymmärrettävissä siten, että hyvitys ei olisi veronalaista tuloa riippumatta hyvityksen perusteesta. Ks. tarkemmin *Nykänen* 2020.

5 LOPUKSI

Työoikeuden primaarisena kysymyksenä on selvittää, ketkä kaikki työnsuorittajat ovat työoikeudellisen suojan kohteena olevassa työsuhteessa. Kysymys on pysynyt samana ajan kulumisesta sekä sen aikana tapahtuneista yhteiskunnan ja työn sisällön muutoksista huolimatta.[228] Työsuhteen olemassaolon selvittäminen on merkityksellistä, koska työsuhteessa oleva työntekijä saa suojakseen työlainsäädäntöön perustuvat edut ja työntekijän suojan ja TSL:n työsuhteen määritelmän perusteella määrittyy pitkälti myös muiden työoikeudellisten säädösten soveltamisala.

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää lainopillisen menetelmän avulla, minkä kriteerien täyttyessä perhe- tai sukulaisuussuhteessa työtä tehneen työskentelyä voidaan pitää työsuhteisena työnä ja milloin työskentely luokitellaan ei-työsuhteisen työnteon muodoiksi, kuten korvaus- tai auttamistyöksi. Tutkielman aiheeksi valikoitui perhe -tai sukulaisuussuhteiset työskentelytilanteet, koska aihetta ei ole kotimaisessa työoikeuden kirjallisuudessa kovin paljon tutkittu, vaikka oikeusriidat ovat olleet yleisiä tähän päivään asti. Riitojen yleisyys osaltaan osoittaa työsuhteen olemassaolon määrittämisen vaikeuden perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa. Koska työsuhteen olemassaolo edellyttää kaikkien TSL:ssa lueteltujen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä, selvitettiin tutkielmassa näiden tunnusmerkkien sisältöä ja soveltuvuutta perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävään työhön. TSL:n esitöiden perusteella perheoikeudellisella perusteella tehtyä työtä ei voida pitää työsuhteisena työnä, koska siitä puuttuu ansiotarkoitus. Koska perheenjäseniä ei kuitenkaan suljeta TSL:ssa sen soveltamisalan ulkopuolelle, voivat perheenjäsenet ja sukulaiset solmia keskenään tavallisia työsopimuksia ja työsuhde voi tulla kyseeseen, jos työtä ei ole tehty perheoikeudellisella perusteella.

Ennen varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastaamista tutkielmassa selvitettiin, mitä tarkoitetaan perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävällä työllä ja miten se eroaa perheoikeudellisella perusteella tehdystä työstä. Perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehtävällä työllä viitataan laajasti kaikkiin niihin erilaisin työntekotilaisiin, joissa työnsuorittaja ja työn teettäjä ovat perhe -tai sukulaisuussuhteessa keskenään. Kyseeseen voi tulla muun muassa työsuhteinen työ, korvaustyö, auttamistyö, avioliittolain 64 §:n mukainen avustaminen puolison

[228] Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2014, s. 43.

ansiotoiminnassa tai avoliittolain 8 §:n mukainen hyvitykseen oikeuttava työ. Perheoikeudellisella perusteella tehdyllä työllä viitataan puolestaan sellaiseen perheenjäsenten tai sukulaisten väliseen työhön, jota ei tehdä velvoiteoikeudelliseen sopimukseen perustuen, vaan työn tarkoituksena on perheen sisäiset velvoitteet. Perheoikeudellisesta työstä puuttuu ansiotarkoitus. Tutkielmassa selvisi myös, että perheenjäsenen tai sukulaisen käsitettä ei ole TSL:ssa tai sen esitöissä määritelty, eikä oikeuskirjallisuudestakaan löydy täysin yhtenevää määritelmää käsitteelle. Tutkielmassa päädyttiin siihen, että perheenjäseninä voidaan pitää ainakin työnsuorittajan aviopuolisoa, avopuolisoa, kihlakumppania, rekisteröidyn parisuhteen mukaista puolisoa, samassa taloudessa asuvat lapsia ja vanhempia. Näkemykseni mukaan perheenjäsenen määrittelyssä keskeisintä on antaa painoarvoa sille, asuuko työnsuorittaja yhteistaloudessa perheenjäsenen kanssa.

Rajanveto työsuhteen ja sen ulkopuolelle jäävän työskentelyn välillä ratkaistaan tarkastelemalla, täyttyykö työtä tehtäessä TSL 1:1.1 §:ssä säädetty työsopimuksen soveltamisalamääritelmä. Pykälän mukaan TSL tulee sovellettavaksi, mikäli työsuhteessa täyttyvät kaikki legaaliset perustunnusmerkit eli 1) sopimus, 2) ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, 3) vastikkeellisuus ja 4) työnteko työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tutkimuskysymykseen vastausta etsittäessä tutkielmassa pyrittiinkin selvittämään, missä tilanteissa nämä perustunnusmerkit voivat täyttyä perhe -tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvassa työssä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen perhe -tai sukulaisuussuhteessa tapahtuvissa työsuorituksissa on mahdollista, mutta on olemassa lukuisia tekijöitä, joiden katsotaan estävän työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen.

Sopimustunnusmerkin täyttymisen kriteerit eivät lähtökohtaisesti ole kovin korkealla, sillä työsopimuksella ei ole määrämuotoa ja se voidaan solmia myös suullisesti tai konkludenttisesti. Tarkastelusta selvisi, että oikeuskirjallisuuden mukaan perheenjäsenien välisten työsopimusten edellytettäisiin olevan kuitenkin kirjallisia ja vastikkeesta tulisi *selvästi* sopia. Oikeuskäytäntöä tutkimalla kävi kuitenkin ilmi, että tuomioistuimet eivät ole ratkaisutoiminnassaan tukeutuneet tähän oikeuskirjallisuuden kannanottoon, vaan toimineet lain perusteluiden mukaisesti hyväksyen työsuhteen synnyn myös esimerkiksi suullisen sopimuksen perusteella. Kirjallisen työsopimuksen tekeminen on kuitenkin suositeltavaa, jotta vastikkeesta sopiminen pystyttäisiin helpommin näyttämään toteen. Tutkielmassa huomattiin myös, että kirjallisen työsopimuksen olemassaolo ei välttämättä riitä sopimustunnusmerkin täyttymiseen, jos olosuhteista voidaan näyttää toteen, että sopimuksen teon tarkoituksena oli esimerkiksi työttömyyspäivärahan

hakeminen tai verotuksellisesti edullisemman ratkaisun tavoittelu. Näissä tilanteissa sopimukselta vaadittavan ansiotarkoituksen voidaan katsoa puuttuvan.

Työsuhteen tunnusmerkkeihin lukeutuu myös ansiotyön henkilökohtainen tekeminen työnantajan lukuun. Työn henkilökohtainen tekeminen -kriteeri täyttyy yleensä perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa, mutta ansiotarkoitus ja työn tekeminen työnantajan lukuun voidaan usein katsoa puuttuvan. Ansiotarkoitus edellyttää, että työntekijä on tehnyt työtä tarkoituksenaan saada vastiketta työstään. Perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävä työ tapahtuu usein ilman ansiotarkoitusta, koska työn tarkoituksena on useimmiten perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvät syyt tai työtä tehdään vain läheisen auttamiseksi. Ansiotarkoitusta arvioidaan yleensä yhdessä vastikkeellisuustunnusmerkin kanssa, koska kriteerin arviointi perustuu siihen, onko vastikkeesta katsottu sovitun. Työnantajan lukuun -vaatimuksen toteutumista vaikeuttaa puolestaan se, että työtä tehnyt ei saa hyötyä työstään muuten kuin vastikkeen kautta. Tunnusmerkin soveltamisen esteenä ei pitäisi kuitenkaan olla se, että työtä tehnyt perheenjäsen saa työstä itselleen vain hyvin vähäistä hyötyä. Yleisimmät rajanvetotapaukset syntyvät perheyrityksen eteen tehtyjen työsuoritusten osalta, jolloin työnantajan lukuun -kriteeri ei täyty, jos työtä tehnyt saa työnteosta hyötyä esimerkiksi yhtiön osaomistuksen perusteella. Keskeiseksi nouseekin kysymys, onko työtä tehty työsuhteen perustuen vai yrittäjänomaisesti. Tunnusmerkin arvioinnissa otetaan tällöin huomioon mahdollinen osakeomistajuus yhtiössä, hallituksen jäsenyys ja oikeus edustaa yhtiötä prokuran nojalla. Näiden perusteella arvioidaan, onko työtä tehneellä ollut todellista määräävää asemaa yhtiössä. Mikäli työnsuorittaja omistaa vähintään puolet yhtiön osakkeista, ei työsuhde voi yleensä tulla kyseeseen, muta myös pienempi osakeomistus voi tarkoittaa työsuhdeaseman puuttumista. Yhtiömuodolla ei kuitenkaan vaikuttaisi olevan ratkaisevaa asemaa tunnusmerkkiä arvioitaessa. Kun kriteerin täyttyminen jää epäselväksi esimerkiksi työnsuorittajan hallitusjäsenyyden tai vähäisemmän osakeomistuksen johdosta, kiinnitetään huomiota siihen, onko työnjohto- ja valvontatunnusmerkki täyttynyt. Aviopuolisoiden osalta kriteeri saattaa kommandiittiyhtiössä tapahtuvassa työskentelyssä täyttyä helpommin, jos puolisoilla on avio-oikeuden täysin poissulkeva avioehtosopimus.

Vastikkeellisuustunnusmerkki on yksi keskeisimpiä ja ongelmallisimpia tunnusmerkkejä perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa. Tunnusmerkin arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, onko vastikkeesta nimenomaisesti sovittu, onko vastiketta vaadittu työsuhteen aikana tai kohtuullisen ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä, mihin vastikkeenmaksu on perustunut ja onko aiemmin tehty vastaava työ ollut mahdollisesti

vastikkeetonta. Tunnusmerkin arvioinnissa keskeisin merkitys on TSL 1:1.2 §:n mukaisella vastikeolettamalla, jonka mukaan lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Oikeuskirjallisuudessa on yhteneväisesti katsottu, että vastikeolettamaa ei voida soveltaa perheenjäsenten välisessä työssä. Tämä näkemys on johtanut siihen, että työsuhteen olemassaolon todentamiseksi perheenjäsenellä on näyttötaakka siitä, että vastikkeesta oli sovittu. Asian todentaminen on yleensä ollut hankalaa, koska perheenjäsenten välillä ei tehdä useinkaan kirjallisia työsopimuksia. Tuomioistuinten ratkaisukäytäntöä tutkimalla kävi ilmi, että vastikeolettaman on yleensä katsottu puuttuvan perheenjäsenten väliltä oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannan mukaisesti. Yhtenevää linjaa ei ole muodostunut siitä, keiden kaikkien perheenjäsenten osalta vastikeolettamaa ei voida soveltaa, mutta useimmiten olettaman on katsottu puuttuvan ainakin aviopuolisoiden, avopuolisoiden, kihlakumppanien ja samassa taloudessa asuvien lapsien osalta. Vaihteleva ratkaisukäytäntö johtunee ainakin siitä, että oikeuskirjallisuudessa ei ole selkeästi esitetty, keitä kaikkia perheenjäseniä vastikeolettaman puuttuminen koskettaa.

Tutkielmassa selvisi, että oikeuskirjallisuuden kanta vastikeolettaman soveltumattomuudesta perheenjäsenten väliseen työhön pohjautuu avioliittolain 64 §:ään, jonka mukaan puolisoaan ansiotoiminnassa avustaneella on näyttövelvollisuus siitä, että vastikkeesta oli sovittu. Tämä ns. käännetty näyttötaakka on siis ulotettu koskemaan myös muita perheenjäseniä kuin aviopuolisoita. Linjausta on muutamien oikeustieteilijöiden keskuudessa kritisoitu ja myös tutkielmassani rinnastusta päädyttiin pitämään lakiin ja sen esitöihin perustumattomana. Tutkielmassa päädyttiinkin katsomaan, että vastikeolettaman puuttumista ei tulisi arvioida oikeuskirjallisuuden mukaisen AL 64 §:ään rinnastamisen perusteella, vaan arviointi tulisi tapahtua TSL 1:1.2 §:n vastikeolettamasäännöksen ja sen esitöiden perusteella. Tällöin vastikeolettamaa tulisi soveltaa aina silloin, kun työn tekemisen olosuhteista käy ilmi, että työtä ei tarkoitettu tehtävän vastikkeetta. Arvioinnissa kiinnitettäisiin huomiota työn tekemisen tosiasiallisiin olosuhteisiin ja muihin tosiseikkoihin, kuten lain perusteluissa on edellytetty. Oikeuskäytännön perusteella painoarvoa voitaisiin antaa esimerkiksi tehdyn työn määrälle ja säännöllisyydelle. Hovioikeusaineistoa tutkimalla kävi myös ilmi, että ainakin kahdessa 2000-luvun tapauksessa vastikeolettaman määrittymistä onkin perusteltu TSL 1:1.2 §:n pohjalta, vaikkakin suurimmassa osassa tapauksia oikeusistuimet ovat yhä tukeutuneet oikeuskirjallisuuden yksioikoiseen näkemykseen siitä, että vastikeolettamaa ei sovellettaisi perheenjäsenten välisessä työssä.

Työnjohto- ja valvontatunnusmerkin olemassaolon arviointi perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyissä työsuorituksissa on melko hankalaa, koska tunnusmerkin abstraktisuuden vuoksi on vaikea löytää konkreettisia seikkoja, joiden pohjalta tunnusmerkin täyttymistä arvioitaisiin. Perhe- ja sukulaisuussuhteessa tehtyjen työsuoritusten osalta tunnusmerkin arviointi perustuu usein tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden arviointiin, jossa eniten merkitystä on sillä, onko työtä tehnyt ollut itsenäisessä vai epäitsenäisessä asemassa suhteessa työantajaan. Itsenäisyyttä arvioitaessa on otettu huomioon, onko työtä tehneellä ollut oikeus päättää työntekijöiden irtisanomisesta ja muista työn ehdoista, onko työnsuorittaja pitänyt kirjaa työtunneistaan tai ilmoittanut lomistaan. Merkitystä sen sijaan ei pitäisi antaa sille, onko työnantaja määrännyt työtä tehneen työajasta vai ei. Toimiminen äänettömänä yhtiömiehenä näyttäisi estävän direktion toteutumisen erityisesti silloin, kun yhtiömies on tehnyt työtä itsenäisesti niin, että tosiasiassa työnantaja ei ole puuttunut työntekoon. Lisäksi kommandiittiyhtiössä työskentelyn osalta direktio saattaa puuttua, jos yhtiösopimuksen kohdista käy ilmi, että työtä tehneellä on tarpeeksi itsenäinen asema. Huomiota on kiinnitetty myös siihen, onko työnsuorittajalla ollut oikeus yhtiön tilin käyttöön ja varojen nostamiseen. Direktion puuttumista puoltaa myös se, jos palkka -ja muut ehdot on sovittu yhtiömiesten kokouksessa, jossa yhtiömies on ollut myös osallisena. Tunnusmerkki voi kuitenkin täyttyä, vaikka työnsuorittaja olisi tehnyt työtä varsin itsenäisesti, jos käy ilmi, että työn teettäjällä on ollut oikeus valvoa ja johtaa työtä.

Työsuhteen olemassaolon vaatimuksena on, että kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät yhtäaikaisesti. On kuitenkin mahdollista, että tunnusmerkkien täyttyessä varsin heikosti tai tulkinnanvaraisesti jää yhä epäselvyyttä työsuhteen olemassaolosta. Yksittäiset tunnusmerkit saattavat siis täyttyä riippumatta siitä, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai ei. Tällaisissa rajatapaustilanteissa joudutaankin usein turvautumaan työtekosuorituksen kokonaisarviointiin, johon on viitattu myös TSL:n esitöissä. Kokonaisarvioinnin tarve johtuu osaksi myös siitä, että tunnusmerkkien minimien täyttymisen alarajat ovat oikeuskäytännön- ja kirjallisuuden myötä vakiintuneet melko mataliksi. Kokonaisarvioinnissa työsuhdetta arvioidaan kokonaisuutena tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella. Arvioinnissa on oikeuskirjallisuuden perusteella sallittua ottaa huomioon osapuolten tarkoitus työsuhteen luonteesta sekä se, onko työntekijä ollut työoikeudellisen suojan tarpeessa. Oikeuskäytännön perusteella kokonaisarviontiin joudutaan turvautumaan varsin usein perhe -tai sukulaisuussuhteisten työsuoritusten osalta.

Koska suuri osa perheenjäsenten tai sukulaisten välisistä työsuorituksista jää TSL:n soveltamisalan ulkopuolelle, selvitettiin tutkielman lopussa niitä työnsuorittamisen

kategorioita, joihin työsuoritukset voidaan luokitella ei-työsuhteisissa työsuorituksissa, ja miten työtä tehnyt voi saada korvausta työsuorituksestaan. Tutkielmassa selvisi, että tyypillisimmin perheenjäsenten tai sukulaisten välinen työ katsotaan kohtuulliseen korvaukseen oikeuttavaksi korvaustyöksi tai vastikkeettomaksi auttamistyöksi. Lisäksi aviopuolisoiden välisessä työskentelyssä voi olla kyse AL 64 §:n mukaisesta auttamisesta puolison ansiotoiminnassa ja avopuolisot voivat hakea hyvitystä tekemästään työstään avoliittolain hyvityssäännöksen perusteella. Yhteenvetona voidaan todeta, että korvaustyö tulee kysymykseen silloin, kun työtä tehneellä katsotaan objektiivisesti arvioiden olevan oikeus korvaukseen työstään, mutta työsuhde ei voi tulla kyseeseen. Perheenjäsenellä on useimmiten oikeus korvaukseen korvaustyön perusteella silloin, kun työtä ei voida pitää vain pienimuotoisena perheenjäsenen auttamisena.

Osa työoikeuden alan oikeustieteilijöistä on väläytellyt, että työntekijäaseman määritelmää olisi syytä muuttaa tai tarkentaa erityisesti siitä syystä, että nykyinen määritelmä ei vastaisi tämän päivän työelämän moninaistuviin työntekomuotoihin. Myös perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn asemaan on kiinnitetty huomiota.[229] Työsopimuslain vuoden 2001 uudistuksen yhteydessä ei lähdetty kuitenkaan muuttamaan TSL:n soveltamisalan määritelmää. Kairinen ja Bruun jättivät kuitenkin jo tuolloin eriävän mielipiteensä lain komiteamietintöön, jossa he ehdottivat tarkemman määritelmän luomista työsopimussuhteelle. Perusteluissa he totesivat, että työsopimuksen sisältö ei ole merkityksetön TSL:n soveltamisen kannalta ja katsoivat, että soveltamisalan selkeyttämiseksi tulisi lain 1 §:n perusteluihin lisätä kannanottoja perhe- ja yhtiöoikeudellisella perusteella tehdyn työn asemasta. Heidän mukaansa nykytilan mukaisesti olisi tullut lähteä siitä, että lakia ei ilman nimenomaisesti sovittua työsopimusta ole tarkoitettu sovellettavaksi perheenjäsenten väliseen työsuoritukseen.[230] Valmistelun aikana esitetyt näkemykset eivät kuitenkaan johtaneet sääntelyn muuttamiseen. Paanetoja on myös katsonut, että soveltamisalan uudelleenmuotoilu voisi olla tarpeen, koska TSL:n sanamuoto ei tue kokonaisarviointia, jonka perusteella vaikeat tapaukset käytännössä ratkaistaan.[231]

---

[229] Kairinen on muun muassa esittänyt, että eroteltaessa muussa kuin ansiotarkoituksessa tehtyä työtä työntekijätyöstä, voitaisiin apukysymyksenä arvioida, onko työnteettäjän ja työnsuorittajan välillä perhe- tai perintöoikeudellinen side tai vastaava yhteys ja perustuuko työnteko ensisijaisesti siihen. Tämä ehdotus ei näytä saaneen kuitenkaan juurikaan kannatusta oikeustieteilijöiden keskuudessa ainakaan tähän päivään mennessä. Ks. tarkemmin *Kairinen* 1998, s. 208.
[230] *KM 2000:1*, liite nro1, s. 5.
[231] *Paanetoja* 2013a, s. 242.

Nähdäkseni esitetyt muutosehdotukset ovat mielenkiintoisia erityisesti perhe- tai sukulaisuussuhteessa tehtävän työn arvioinnin kannalta. Erityisesti Kairisen ja Bruunin ehdotus, että TSL:n soveltamisalan selkeyttämiseksi lain perusteluihin tulisi lisätä kannanottoja perheoikeudellisella perusteella tehdyn työn asemasta, on perustelu. Heidän ehdottama lisäys siitä, että lakia ei ilman nimenomaisesti sovittu työsopimusta olisi tarkoitettu sovellettavaksi perheenjäsenten väliseen työsuoritukseen, ei nähdäkseni kuitenkaan ratkaisisi tulkintaongelmia. Käsite ”nimenomaisesti sovittu työsopimus” on tutkielman perusteella havaittu tulkintaepäselvyyksiä synnyttäväksi käsitteeksi, eikä sitä ole oikeuskirjallisuudessakaan pystytty tarkemmin perustelemaan.

Tutkielmani valossa näyttää siltä, että työsopimuksen perustunnusmerkit soveltuvat työsuhteen tunnistamiseen perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyssä työssä. Ongelmia syntyy pääasiassa siitä, miten vastikeolettamaa tulee soveltaa sekä siitä, että tuomioistuimet tulkitsevat välillä työsopimuslakia ja sen esitöitä niiden sanamuodon ja tarkoituksen vastaisella tavalla. Näkisinkin, että voimassa olevan TSL 1 luvun 1 §:n ja esitöiden avulla pystytään varsin pitkälti ratkaisemaan työsuhteen olemassaolo perhe- tai sukulaisuussuhteisissa työskentelytilanteissa. Jotta kuitenkin tutkielmassa havaituilta ongelmilta vältyttäisiin, voisi olla järkevää lisätä perusteluja lain esitöihin. Bruunin ja Kairisen ehdottoman lisäyksen sijasta pitäisin perustellumpana, että lain esitöissä annettaisiin lisäperusteluja siihen, mitä tarkoitetaan perheoikeudellisella työllä ja myös TSL 1:1.2 §:n mukaisen vastikeolettaman perusteluja voitaisiin laajentaa. Tuomioistuinten olisi myös syytä välttää kokonaisarvioinnin käyttämistä tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät riittävissä määrin, ja merkitystä kokonaisarvioinnissa tulisi antaa Paanetojan näkemyksen mukaisesti sille, onko työnsuorittaja työoikeudellisen suojan tarpeessa. Sanna Marinin hallitusohjelmassa on nostettu tavoitteeksi työelämän epävarmuuden vähentäminen täsmentämällä työsopimuslain käsitettä siten, että estetään työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi.[232] Mikäli hallitus lähtee täsmentämään työsopimuslain käsitettä, voisi samassa yhteydessä lain perusteluja tarkentaa tutkielman esittämällä tavalla.

Lopuksi voidaan todeta, että työnsuorittajien oikeusturvan kannalta olisi perusteltua, että työsuhteisen työsuhteen tunnistaminen olisi helpompaa, jotta oikeusvarmuus kasvaisi ja kalliilta oikeusprosesseilta vältyttäisiin. Oikeuskäytännön epäjohdonmukaisuus ja joskus jopa

[232] Valtioneuvosto 2019, s. 139.

ratkaisujen lakiin perustumattomuus eivät lisää luottamusta tuomioistuimiin tai paranna työntekijöiden oikeussuojaa. Oikeuskirjallisuuden osittain epäselkeät ja perustelemattomat kannanotot perheenjäsenien välisen työn arvioinnista eivät edesauta tuomioistuinten työtä. Aiheen tarkempi tutkiminen olisi perusteltua. Oikeustietelijöiden esittämä lain perusteluiden tarkentamisen erityisesti perheoikeudellisella perusteella tehdyn työn asemasta saattaisi parantaa perhe -tai sukulaisuussuhteessa tehdyn työn tunnistamista työsuhteiseksi tai ei-työsuhteiseksi työksi. Selkeämmät lainperustelut edesauttaisivat myös sitä, ettei perheenjäsenen tai sukulaisen tekemää työtä päädyttäisi vahingossa katsomaan ei-työsuhteiseksi työksi sellaisten seikkojen perusteella, jotka eivät perustu lakiin tai sen esitöihin.