

Harmaan alueen työnsuorittajien työoikeudellinen asema

Työelämän oikeusnormit
Tutkielma

Laatija:
Stella Vahanne

4.12.2025

TIIVISTELMÄ

Oppiaine: Työelämän oikeusnormit

Tekijä: Stella Vahanne

Otsikko: Harmaan alueen työnsuorittajien työoikeudellinen asema

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 61 sivua

Päivämäärä: 4.12.2025

Työelämän murros ja työn tekemisen uudet muodot ovat hämärtäneet rajanvetoa työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välillä. Freelancetyön ja laskutuspalveluiden yleistymisen on synnyttänyt oikeudellisesti ”harmaan alueen”, jossa työnsuorittajat voivat täyttää samanaikaisesti sekä työntekijän että yrittäjän tunnusmerkkejä. Tämä haastaa kaksijakoisen työlainsäädäntömallin ja voi johtaa tilanteisiin, joissa henkilöt jäävät ilman asianmukaista työoikeudellista suojaa.

Useassa maassa on kehitetty työntekijä-yrittäjä-jaottelun rinnalle välimuotoisia työntekijäkategorioita, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan *worker*-asema, joka suojaa taloudellisesti riippuvaisia työnsuorittajia. Suomen lainsäädäntö ei kuitenkaan tunnista vastaavaa kategoriaa, mikä on haasteellista epätyypillisten työmuotojen lisääntyessä. Tutkielman tarkoituksena onkin arvioida, tarjoaako nykyinen sääntely riittävän suojan harmaan alueen työntekijöille ja tulisiko lainsäädäntöä kehittää paremmin vastaamaan työn rakenteiden muutosta.

Tutkielmassa analysoidaan työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välistä rajanvetoa, erityisesti niiden työnsuorittajien näkökulmasta, jotka sijoittuvat työoikeudellisen suojan kannalta epäselvään harmaaseen alueeseen. Tarkastelussa kiinnitetään huomiota siihen, miten nykyiset työsuhteen tunnusmerkit soveltuvat tilanteisiin, joissa työntekemisen muodot sisältävät sekä työsuhteen että yrittäjyyden piirteitä, ja millä tavoin tämä vaikuttaa työntekijän oikeussuojaan. Tutkielmassa käytän oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää, jossa analysoidaan voimassa olevaa työlainsäädäntöä sekä oikeuskäytäntöä. Kansainvälistä oikeuskirjallisuutta on hyödynnetty kotimaisen tutkimuksen lisäksi, erityisesti välimuotoisen työntekijäkategorian osalta.

Tutkielman johtopäätöksenä totean, että suomalainen kaksijakoinen työlainsäädäntömalli on yhä toimiva, kun sitä tulkitaan tosiseikkoihin perustuvan kokonaisharkinnan avulla. Työelämän murros ja taloudellisesti riippuvaisten työnsuorittajien määrän kasvu kuitenkin edellyttävät lainsäädännöllistä kehittämistä, jotta näennäisyrittäjyyttä voidaan ehkäistä ja heikossa asemassa olevien työntekijöiden oikeudellinen suoja varmistaa. Tarkoin rajattu välikategoria voisi tulevaisuudessa toimia keinona vahvistaa työnsuorittajien oikeudenmukaisuutta ilman, että yrittäjyyden vapautta rajoitetaan perusteettomasti.

Avainsanat: työoikeus, harmaan alueen työ

Sisällys

Lähteet.....	IV
Lyhenteet.....	IX
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta.....	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja rajaus.....	5
1.3 Tutkimusmenetelmä.....	5
1.4 Tutkimuksen rakenne	6
2 Harmaan alueen työnsuorittaja työmarkkinoilla	8
2.1 Harmaan alueen työnsuorittajat.....	8
2.1.1 Yleistä	8
2.1.2 Taloudellisesti riippuvaiset työnsuorittajat	11
2.1.3 Työnsuorittajat, jotka työskentelevät rinnakkain työntekijöiden kanssa	12
2.1.4 Alustatyönsuorittajat	16
2.2 Työelämän rakenteelliset muutokset ja yrittäjyyden korostuminen.....	17
3 Työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittajan välinen rajanveto Suomen työoikeudessa	22
3.1 Työsuhteen tunnusmerkit ja niiden oikeudellinen merkitys	22
3.2 Työn henkilökohtaisuus ja työn tekeminen työnantajan lukuun	26
3.3 Työnantajan direktio-oikeus ja vastikkeellisuus.....	28
3.4 Oikeudellisen suhteen arviointi kokonaisharkinnan perusteella.....	35
3.5 Yrittäjyyden tunnusmerkistö Suomessa	41
4 Välikategorian työntekijä harmaan alueen työnsuorittajien suojan ratkaisuna	45
4.1 Kolmas kategoria: Esimerkki Yhdistyneestä kuningaskunnasta.....	45
4.1.1 <i>Employee</i> ja <i>worker</i> -asema	45
4.1.2 <i>Worker</i> -aseman ongelmakohtia.....	51
4.2 Sovellettavuus Suomen työlainsäädännössä	53
5 Johtopäätökset	57

Lähteet

Kirjallisuus

Atkinson, Joe, Employment status and human rights: an emerging approach. *The Modern Law Review* 86 (5) 2023, s. 1166-1196.

Bruun, Niklas, *Työoikeuden perusteet*. 3. uudistettu painos, Alma Talent 2022.

Bureau, Marie-Christine, Dieuaide, Patrick, Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of 'grey zones'. *Transfer: European Review of Labour and Research* 24 (3) 2018, s. 261-277.

Contouris, Nicola, *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. New edition, Routledge 2007.

Davidov, Guy – Langille, Brian, *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. 1st ed., Hart Publishing Ltd 2006.

Duraj, Tomasz, Economic dependence as a criterion for the protection of the self-employed under EU law and in selected Member States. *Review of European and Comparative Law* 56 (1) 2024, s. 159-186.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, *Työsopimuslaki käytännössä*. 8. uudistettu painos, Alma Talent 2023.

Hirvonen, Ari, *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan*. 2011.

International Labour Office (ILO), *Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. ILO 2016.

International Labour Office (ILO) – Governance and Tripartism Department, *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. ILO 2013.

Kautonen, Teemu, Vastentahtoinen yrittäjyys. Helsinki: Työministeriö, 2007.

Kolehmainen, Antti, Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.), Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita Publishing Oy 2016.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus-Juridiikka. 5, uudistettu painos. Alma Talent 2018. Päivitetty 2017–2018. ([https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:tEWp](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:tEWp), Luettu 1.4.2025)

McCann, Deirdre, Regulating Flexible Work. Oxford University Press, 2008.

Paanetoja, Jaana, Työsuhde ja kokonaisarviointi. Edilex 2022/14. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/26668>, Luettu 9.4.2025).

Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi: käsikirja. 3., uudistettu painos. Edita Publishing Oy 2023.

Pennings, Frans - Bosse, Claire (toim.), The Protection of Working Relationships: A Comparative Study. Kluwer Law International 2011.

Perulli, Adalberto, The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee. European Labour Law Journal 11(2) 2020, s. 117-130.

Saarinen, Mauri, Työsuhteen pelisäännöt, 8., uudistettu painos. Talentum 2019.

Sarkko, Kaarlo, Työoikeus, yleinen osa. 2., uudistettu painos. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta 1980.

Taylor, Matthew – Greg, Marsh – Diane, Nicol – Paul, Broadbent, Good work: The Taylor review of modern working practices. 116, 2017.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2012.

Virallislähteet

Euroopan komission ehdotus direktiivistä työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä A9-0301/187.

Euroopan komission tiedonanto: Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimukseen (2022/C 374/02). Annettu 30.9.2022.

HE 215/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta.

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

HE 197/2006 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yrittäjän eläkelainiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 3/2019: Work Up! Tulevaisuuden työ.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:1: Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2023 - Näkökulmana väestösuhteet.

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

Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58, Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.

Työneuvoston lausunnot

TN 1482-20

TN 1481-20

TN 1469-17

TN 1458-14

TN 1420-06

TN 1411-06

TN 1399-04

TN 1361-99

TN 1293-93

TN 1216-87

TN 1057-79

Oikeustapaukset

Autoclenz Ltd v Belcher 2011 UKSC 41

KKO 2008:99

Uber BV v Aslam and Others 2021 UKSC 5

VakO 20673:2021

VakO 21204:2021

Muut lähteet

Employment status. Gov.UK. <https://www.gov.uk/employment-status/worker> (Luettu 30.8.2025)

Harmaa talous & talousrikollisuus. Vero. <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/ilmi%C3%B6t/ty%C3%B6n-murros/pakko--ja-valeyritt%C3%A4jyys/> (Luettu 31.7.2025)

Harmaa talous & talousrikollisuus. Vero. <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/ilmi%C3%B6t/ty%C3%B6n-murros/> (Luettu 5.7.2025)

Kevyt yrittäjyys vs. perinteinen yrittäjyys. Suomen Palkkiopalvelu 2024.

<https://palkkiopalvelu.fi/artikkelit/kevytyrittajyys-vs-perinteinen-yrittajyys/>
(Luettu 15.10.2025)

Mitä yrittäjyys on? Yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/mita-yrittajyys-on/> (Luettu 1.7.2025)

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työelämä- ja markkinaosasto. TEM raportteja 16/2012.

Työsuhteen tunnusmerkit. Työsuojelu.fi. https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-tunnusmerkit#:~:text=Kokonaisarviointi%20*%20ty%C3%B6n%20tekemisen%20ehdot.%20*%20olosuhteet%2C,muut%20osapuolten%20tosiasialliseen%20asemaan%20oikeussuhteessa%20vaikuttavat%20seikat (Luettu 20.5.2025)

Worker status – an explainer. Chartered Institute of Taxation.

<https://www.tax.org.uk/worker-status-explainer> (Luettu 1.10.2025)

Yrittäjä. Tilastokeskus. <https://stat.fi/meta/kas/yritlkm.html> (Luettu 1.8.2025)

Yrittäjyyden ja työsuhteen tunnusmerkkejä. Vero. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/palkansaaja-vai-yrittaja/yrittajyyden-ja-tyosuhteen-tunnusmerkkeja/> (Luettu 31.7.2025)

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
ILO	International Labour Office
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TyEL	Työntekijän eläkelaki (395/2006)
vp	Valtiopäivät
YEL	Yrittäjän eläkelaki (1272/2006)

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työelämän muutos ja työn tekemisen muotojen moninaisuus ovat haastaneet perinteistä jaottelua työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välillä. Erilaiset työnteon muodot ja epätyypillinen työ on vakiinnuttanut asemansa myös Suomessa, joka näkyy esimerkiksi alustatyön lisääntymisenä ja laskutuspalveluyritysten kautta tehtävänä työnä.

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työelämä on murroksessa ja erityisesti teknologinen muutos on yksi suurimmista viime vuosien huolenaiheista.¹ Digitaalisen teknologian nopea kehitys on avannut täysin uudenlaisia mahdollisuuksia työn organisointiin ja toteuttamiseen. Yksi näistä on niin sanottu alustatyö, jossa työtä ei teetä perinteisessä työsuhteessa, vaan digitaalisia alustoja hyödyntäen. Tällaiset alustat ovat teknisiä sovelluksia tai verkkopalveluita, joita ylläpitää jokin yritys tai muu toimija. Alustat toimivat välikätenä työn tarjoajien ja tekijöiden välillä, mahdollistamalla yhteyden syntymisen.² Alustatyön yleistyminen on kuitenkin herättänyt paljon keskustelua työntekijöiden oikeuksista ja suojasta. Koska alustatyön tekijät eivät usein ole perinteisessä työsuhteessa, he jäävät usein työlainsäädännön tarjoamien oikeuksien ulkopuolelle.³

Vuonna 2024 Työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt, että toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen palkkatyö on yleisin työnteon muoto Suomessa. Suurin osa, noin kaksi kolmasosaa, työssäkäyvistä on edelleen pysyvissä ja kokoaikaisissa palkkatyösuhteissa, vaikka epätyypillisen työnteon osuus onkin kasvanut. Seuraavaksi yleisin työsuhdemuoto on jatkuva osa-aikatyö ja sitä seuraa määräaikainen kokoaikatyö, jota tekee lähes yhtä moni työtä tekevästä väestöstä.⁴ Itsensäyöllistäjien määrä on kuitenkin kasvanut Suomessa, ja siitä on tullut yleinen työnteon muoto. Kaikki yrittäjinä toimivat eivät saa pääasiallista toimeentuloaan yritystoiminnasta, vaan esimerkiksi laskutuspalveluyritysten kautta tehtävä työ voi esiintyä rinnakkaisena toimintamuotona palkkatyön tai opintojen ohella. Erityisesti alustatyön kentällä maahanmuuttajataustaiset henkilöt työllistyvät usein matalan kynnyksen

¹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2019, s. 4.

² Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2019, s. 30.

³ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2019, s. 32.

⁴ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2024:1, s. 44.

tehtäviin, joissa ei edellytetä koulutusta, kuten toimimaan ruokalähetteinä tai kuljetuspalveluiden tuottajina.⁵

Epätyypillisen työn ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisääntyvästä määrästä huolimatta, tilanne on lainsäädännön osalta yhä sama mitä se on ollut jo pitkään. Suomessa kansallisen lainsäädännön perusteella työntekoa on joko työsuhteessa tehty työ tai itsenäisenä yrittäjänä tehty työ. Työsuhteen käsite on määritelty tyhjentyvästi työsopimuslain (55/2001, TSL) 1 luvun 1 §:ssä, jonka mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kyseessä on siis oikeussuhde, joka perustuu keskeisiin tunnusmerkkeihin: sopimukseen työn tekemisestä toiselle osapuolelle, työnantajan direktio-oikeuteen eli työn johtamiseen ja valvomiseen sekä työn vastikkeellisuuteen.⁶ TSL 1 luvun 1 §:ssä määritellyt työsuhteen tunnusmerkit ovat luonteeltaan pakottavia, mikä tarkoittaa, ettei työntekijän ja työnantajan välillä voida pätevästi sopia siitä, että työsuhteen ehdoista poikettaisiin, mikäli kyseessä on tosiasiallisesti työsuhde. Toisin sanoen, jos kaikki lain mukaiset työsuhteen edellytykset täyttyvät, työsopimuslakia sovelletaan suhteeseen riippumatta siitä, millaiseksi osapuolet sitä nimittävät.⁷

Suomessa lainsäädäntö tunnistaa kaksijakoisen mallin, johon kuuluu ansiotyön tekeminen työsuhteessa tehtävänä työnä tai itsenäisenä yrittäjänä toimiminen. Koska lainsäädäntö ei tarjoa varsinaista määritelmää yrittäjyyden tunnusmerkeille, työoikeudellinen arvio perustuu työsuhteen kriteerien tarkasteluun. Työn tekemisen oikeudellinen luonne ratkaistaan siis sen perusteella, täyttävätkö työsuhteelle ominaiset piirteet kuten työnantajan direktio-oikeus ja vastikkeellisuus.⁸ Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanveto ei kuitenkaan usein ratkea yksittäisen tunnusmerkin perusteella, vaan edellyttää oikeussuhteen kokonaisarviointia. Tämä viittaa siihen, että työsuhteen olemassaoloa arvioidaan tosiasiallisten olosuhteiden perusteella kokonaisuutena, eikä pelkästään osapuolten sopimusten tai nimikkeiden perusteella.⁹ Kokonaisarvioinnilla on merkitystä erityisesti nykyisessä työelämässä, jossa useat uudet työnteon muodot, kuten alusta- ja freelancetyö, haastavat perinteistä työntekijä-yrittäjä-jaottelua.

⁵ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:1, s. 47.

⁶ Koskinen ym. 2018

⁷ HE 215/2022 vp, s. 4.

⁸ HE 215/2022 vp, s. 5.

⁹ Paanetoja 2023 s. 40.

Työsuhteen ja muun sopimustyyppisen työn, kuten erilaiset toimeksiantosopimukset, välinen rajanveto vaikuttaa suoraan siihen, millaiset oikeudet ja velvollisuudet osapuolille syntyvät. Lähtökohtaisesti kaikki työntekijöitä koskeva lainsäädäntö soveltuu Suomessa vain työntekijöihin. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää tunnistaa työn tekemisen muoto epäselvissä tilanteissa. Oikeudellisen sääntelyn puutteet näillä rajapinnoilla voivat johtaa tilanteisiin, jossa työntekijän asema voi jäädä heikoksi ja riski oikeudenloukkauksiin kasvaa, kuten työntekijän oikeuksien kiertämisen tai sosiaaliturvan ulkopuolelle jäämisen muodossa.

Kuten jo edellä mainittu, työelämä on murroksessa ja muutoksia tarvitaan sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Työsuhteessa olevan työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan selkeämpi rajanveto on tarpeellinen ja lainsäädännön tulee mukautua muuttuvaan työtilanteeseen. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa ”Vahva ja välittävä Suomi” yrittäjän asemaa pyritään selkeyttämään ja nostamaan ongelmakohtia esille. Hallitus pyrkii vähentämään liiallista sääntelyä ja keventämään hallinnollista taakkaa. Tarkoituksena on poistaa yrityksille ja kansalaisille haitallista byrokratiaa sekä helpottaa yritystoimintaa ja yrittäjyyden harjoittamista luomalla suotuisimmat ja joustavammat toimintaedellytykset. Hallitus pyrkii huolehtimaan siitä, että yrittäjiä koskeva sääntely on ymmärrettävää, ennustettavaa ja oikeasuhtaista. Sääntelyn tulee kohdella kaikkia toimijoita tasapuolisesti, olla riippumatonta käytettävästä teknologiasta ja kannustaa uusiin innovaatioihin.¹⁰

Monet kansalliset lainsäädännöt tunnistavat vain perinteisen työntekijän ja yrittäjän omina käsitteinään. Työelämän rakenteet ovat kuitenkin muuttuneet siten, että työn tekemiseen osallistuu usein useampi taho kuin vain työnantaja ja työntekijä. Ongelmana ei kuitenkaan ole pelkästään se, että työnteon muotoihin liittyy useampia osapuolia, vaan enemmänkin se, että osa työnsuorittajista täyttää samanaikaisesti sekä työntekijän että yrittäjän tunnusmerkkejä. Nämä tilanteet tekevät heidän asemansa määrittelystä vaikeaa ja saattaa johtaa siihen, etteivät he kuulu työläinsäädännön soveltamisalaan, vaikka heidän asemansa on käytännössä lähellä työsuhteessa olevia.¹¹ Tämän vuoksi syntyy oikeudellisesti epäselvä harmaa alue, jossa ei ole yksiselitteistä, tuleeko työtä tekevä henkilö katsoa työntekijäksi vai enemmän itsenäisesti toimivaksi, oma-aloitteiseksi yrittäjäksi.¹² Tämä harmaa alue haastaa perinteisen työläinsäädännön, joka perustuu pitkälti kaksijakoiseen malliin: joko henkilö on työntekijä tai

¹⁰ Valtioneuvoston julkaisu 2023:58, s. 100–101.

¹¹ Työsuojelu.fi

¹² Pennings – Bosse 2011, s. 2.

yrittäjä. Kun yhä useampi työnteon muoto, kuten alusta- tai freelancetyö, ei istu selvästi kumpaankaan kategoriaan, tarvitaan uutta oikeudellista tulkintaa tai lainsäädäntöä, joka ottaa huomioon nämä työn murroksen synnyttämät hybriditilanteet. Näin varmistettaisiin, ettei yksikään työntekijä jää vailla asianmukaista oikeusturvaa vain siksi, että hän ei sovi vanhoihin määritelmiin.

Vaikka nykyinen lainsäädäntö Suomessa ei tunnista ns. väliinpuotoajien työoikeudellista käsitettä, monet maat ovat kehittäneet uusia työntekijäkategorioita perinteisen palkkatyön ja itsenäisen työn välille. Esimerkiksi Yhdistyneessä kuningaskunnassa on otettu käyttöön kolmas työntekijäkategoria, joka sijoittuu työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan väliin. Tämä niin sanottu välimuoto, "worker", perustuu ajatukseen taloudellisesta riippuvuudesta. Henkilö katsotaan kuuluvaksi tähän ryhmään, jos hän sitoutuu tekemään työtä tai tarjoamaan palveluja toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti, eikä tämä toinen osapuoli ole vain yksi asiakas hänen omassa liiketoiminnassaan. Kyseinen määritelmä on sisällytetty kansallisen työoikeuslain 230 artiklaan ja se viittaa todellisuuteen, jossa kaikki työnteon muodot eivät mahdu yksinomaan työntekijä-yrittäjä-jaotteluun.¹³ Tällaisen kolmannen välimuodon käyttöönotto voisi olla perusteltua myös Suomessa, jossa nykyinen työsuhteen ja yrittäjyyden välinen jyrkkä rajanveto ei aina vastaa työelämän totuutta. Esimerkiksi alustatyötä tekevät henkilöt saattavat olla taloudellisesti ja toiminnallisesti riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta, vaikka he eivät muodollisesti ole työsuhteessa. Kolmas "välikategoria", joka tunnustaisi tällaisen riippuvuuden ja takaisi rajoitetun työoikeudellisen suojan, voisi vähentää epäselvyyksiä ja ehkäistä mahdollisia väärinkäytöksiä.

Huomioiden lisääntyneet epätyypilliset työnteon muodot kansainvälisellä tasolla ja useat työneuvoston lausunnot koskien epäselviä tilanteita työsuhteen olemassaolosta, voidaan todeta, että tarve työläinsäädännön kehitykselle Suomessa on suuri. Erityisesti ajankohtaista on arvioida välikategoriaan sijoittuvien työntekijöiden oikeusturvaa ja selvittää nykyläinsäädännön epäkohtia sekä huomioida työelämän jatkuvat muutokset yhteiskunnassa. Aihetta on käsitelty aiemmin sekä kansainvälisesti että kansallisesti työoikeuden tutkimuksessa, jossa on korostettu työnteon rakenteiden muuttumista ja työntekijä-yrittäjä-jaottelun riittämättömyyttä. Esimerkiksi Adalberto Perulli on analysoinut taloudellisesti riippuvaisten työnsuorittajien asemaa ja todennut, että lainsäädäntö ei ole riittävä lisääntyneiden työnteon muotojen osalta. Suomessa aihetta on tutkinut muun muassa Jaana

¹³ Perulli 2020, s. 127.

Paanetoja, joka on tuonut esiin työsuhteen rajanvedon ongelmia ja painottanut kokonaisarvioinnin merkitystä.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välistä rajaa erityisesti työoikeudellisen suojan näkökulmasta. Huomiota kiinnitetään erityisesti niin sanottuun harmaaseen alueeseen, johon kuuluvat työntekijät eivät välttämättä nauti työsuhteeseen perustuvasta oikeudellisesta suojasta. Lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään, miten nykyiset työsuhteen tunnusmerkit soveltuvat tilanteisiin, joissa työn tekemisen muodot sisältävät sekä työsuhteen että yrittäjyyden elementtejä, ja miten tällaiset tilanteet vaikuttavat työoikeudellisen suojan toteutumiseen.

Tutkielmassa ei käsitellä välikategoriaan sijoittuvien sosiaaliturvaan liittyviä kysymyksiä eikä laajemmin työntekijälle kuuluvia oikeuksia, kuten irtisanomissuojaa, vaikka tällaiset ongelmat voivatkin kohdistua erityisesti niihin työntekijöihin, joiden asema jää työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittajan väliin. Tarkastelun painopiste on nimenomaan oikeudellisessa rajanvedossa, harmaan alueen työnsuorittajissa ja sen merkityksessä työoikeudellisen suojan näkökulmasta.

Pohjautuen tutkimusaineistoon tutkimuksen tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Millä perusteilla ja miten harmaan alueen työntekijöiden asema määritellään Suomen työoikeudessa?
2. Voisiko kolmannen työntekijäkategorian käyttöönotto parantaa harmaan alueen työntekijöiden asemaa suomalaisessa työoikeudessa?

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessani käytän oikeusdogmaattista eli lainopillista tutkimusmetodia, joka viittaa voimassa olevan oikeuden tarkasteluun. Lainopin keskeinen tehtävä on oikeusnormien tulkinta ja systematisointi. Se tuottaa normatiivista tietoa oikeusnormeista eli tietoa siitä, mitä oikeus on, eikä vain siitä, mitä se voisi olla.¹⁴ Tutkimuskysymyksiin vastatessa on

¹⁴ Hirvonen 2011, s. 21-23.

välttämätöntä arvioida nykyistä voimassa olevaa työlainsäädäntöä ja sen soveltamista työelämän muuttuvassa tilanteessa lainopillisen tarkastelun kautta.

Tutkimuksessa hyödynnetään lisäksi oikeusvertailua, jonka tarkoituksena on tarkastella ja vertailla Suomen oikeusjärjestelmää muiden maiden vastaaviin järjestelmiin, erityisesti normien ja oikeuskäytäntöjen osalta. Vertailu tukee sekä lainopillista tulkinta- ja jäsentelytyötä että lainsäädännön kehittämistä.¹⁵ Lisäksi tutkimuksessa sovelletaan *de lege ferenda*-menetelmää, joka keskittyy tulevaisuuden lainsäädäntöratkaisujen arviointiin ja kehittämiseen. Yleensä kyseinen menetelmä kytkeytyy perinteisen lainopin kanssa siten, että oikeudellisten normien tulkinnan ja systematisoinnin yhteydessä esitetään myös kehitysehdotuksia voimassa olevan oikeuden uudistamiseksi.¹⁶ Oikeusvertailun ja *de lege ferenda*-lähestymistavan noudattaminen on olennaista erityisesti toisen tutkimuskysymyksen osalta, jossa punnitaan ulkomaisten oikeusnormien mahdollista käyttöönottoa Suomessa.

Tutkimusaineisto koostuu ensisijaisesti voimassa olevasta työlainsäädännöstä, työneuvoston lausunnoista ja hallituksen esityksistä koskien nykyisiä työsuhteen tunnusmerkkejä. Lisäksi aineistossa hyödynnetään kansallista, että kansainvälistä oikeuskirjallisuutta ja Euroopan unionin asiakirjoja työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan rajanvedossa. Erilaisia artikkeleita ja medialähteitä käytetään myös tukemaan aineistoa kokonaisuudessaan, jotta tutkimus tarjoaa aiheesta mahdollisimman kattavan näkemyksen.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne jakautuu viiteen pääosaan. Ensimmäinen pääluke toimii johdatuksena aiheeseen. Johdantoluku esittelee myös valitun tutkimusmenetelmän ja tuo esiin keskeisimmän käytetyn lähdeaineiston.

Toisessa pääluvussa käsitellään harmaan alueen työntekijöitä, joilla ei ole lainsäädännön tarjoamaa oikeussuojaa. Työelämän muutoksia ja työn tekemisen uusia muotoja käsitellään työntekijä vai yrittäjä-jaottelun näkökulmasta. Luvussa keskitytään erityisesti harmaan alueen työnsuorittajien määritelmiin.

¹⁵ Hirvonen 2011, s. 26.

¹⁶ Kolehmainen 2015, s. 108.

Tutkielman kolmannessa pääluvussa tarkastellaan työsuhteen ja yrittäjyyden välistä rajanvetoa työoikeuden näkökulmasta ja arvioidaan työsuhteen tunnusmerkistön oikeudellinen merkitys. Tässä luvussa käsitellään myös työnantajan direktio-oikeutta ja vastikkeellisuutta sekä niiden merkitystä välikategoriaan sijoittuvien henkilöiden osalta. Lisäksi TSL 1 luvun 1 §:n mukaista työsuhteen kokonaisuuskäsitelmää analysoidaan itsenäisten ammatinharjoittajien osalta.

Neljännessä pääluvussa keskitytään kolmanteen työntekijäkategoriaan ja analysoidaan mahdollisen kategorian käyttöönottoa Suomessa, erityisesti taloudellisen riippuvuuden näkökulmasta. Lisäksi luvussa käsitellään kolmannen työntekijäkategorian ongelmakohtia ja käsitellään välikategorian mahdollista soveltuvuutta Suomen työlainsäädännössä.

Viimeisessä pääluvussa käsitellään tutkimuksen pohjalta havaittuja päätelmiä ja muodostetaan tutkimuksen yhteenveto.

2 Harmaan alueen työnsuorittaja työmarkkinoilla

2.1 Harmaan alueen työnsuorittajat

2.1.1 Yleistä

Työtä suorittavat henkilöt on tavallisesti jaettu kahteen kategoriaan, jotka viittaavat työsuhteessa olevaan työntekijään ja itsenäiseen ammatinharjoittajaan. On kuitenkin tarkasteltava näiden kategorioiden väliin jäävää aluetta, jota on kutsuttu myös harmaaksi alueeksi.

Työsuhteessa olevat henkilöt ovat niitä, joilla on kansallisen lainsäädännön mukainen työsopimus. Vaikka EU:ssa tai kansainvälisesti ei ole yhtenäistä määritelmää työ sopimukselle, sen keskeiset kriteerit ovat eri länsimaissa hyvin samankaltaisia. Työsuhteelle ominaiset piirteet, että henkilö tekee työtä henkilökohtaisesti, saa siitä korvauksen ja on työnantajan ohjauksen ja valvonnan alaisen ovat huomioitu kansainvälisellä tasolla. Käytännössä haasteita syntyy rajatapauksissa, joissa arvioidaan esimerkiksi työnantajan valvonnan astetta tai sitä, milloin työ voidaan katsoa tehdyn henkilökohtaisesti ja korvauksen maksetuksi palkaksi.¹⁷

Suomessa TSL 1 luvun 1 § määrittää pakottavasti lain soveltamisalan. Pykälän mukaan lakia sovelletaan tilanteisiin, joissa henkilö tekee työtä sopimuksen perusteella toiselle osapuolelle vastiketta vastaan, henkilökohtaisesti sekä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Jotta kyseessä olisi työ sopimuslain tarkoittama työsuhde, kaikkien näiden niin sanottujen perustunnusmerkkien tulee täytyä samanaikaisesti. Kun nämä edellytykset täyttyvät, sovelletaan kyseiseen oikeussuhteeseen työ sopimuslain lisäksi myös muita työlainsäädännön säännöksiä.¹⁸

Yrittäjyydelle ei ole suomessa yhtä selkeää määritelmää kuin työsuhteelle, mutta keskeisiä tunnusmerkkejä yrittäjyydestä on arvioitu oikeuskirjallisuudessa. Niitä ovat esimerkiksi työn tekemisen itsenäisyys, taloudellisen riskin kantaminen sekä vastuu työn tuloksesta. Yrittäjän asema eroaa työntekijästä siinä, että työnantajalla on työtä koskeva direktio-oikeus eli johtaa ja valvoa työn tekemistä. Yrittäjä taas päättää itse työmenetelmistä, työajoista sekä hankkii

¹⁷ Pennings – Bosse 2011, s. 6.

¹⁸ Paanetoja 2022, s. 1.

työhön tarvittavat välineet ja materiaalit.¹⁹ Näin ollen työntekijä toimii työnantajan organisaatiossa ilman omaa taloudellista riskiä, toisin kuin yrittäjä.

Työoikeudessa niin kutsutulla harmaan alueen käsitteellä viitataan tilanteisiin, joissa työntekijän ja yrittäjän välinen raja hämärtyy. Käsite on saanut alkunsa oikeuskirjallisuudessa jo 1900-luvulta lähtien, joissa on tarkasteltu työn muodollisen itsenäisyyden ja tosiasiallisen työntekijän alisteisuuden välistä ristiriitaa. Harmaalla alueella olevat työntekijät voivat olla muodollisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia, mutta käytännössä taloudellisesti riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta. Vastaavasti työsuhteessa olevilla voi olla laaja autonomia työssään.²⁰ Tutkielmassa harmaan alueen työnsuorittajia tarkastellaan erityisesti tästä näkökulmasta.

Harmaan alueen käsite on syntynyt tarpeesta ymmärtää paremmin nykyisiä työmarkkinoiden muutoksia, joita vanhat, teollistumisen aikaan perustuvat mallit eivät enää selitä. Käsite kuvaa kahdensuuntaista kehitystä: toisaalta perinteiset työsuhteisiin liittyvät säännöt ja käytännöt ovat heikentyneet kansainvälistymisen ja yhteiskunnallisten muutosten seurauksena, ja toisaalta työelämään on syntynyt uudenlaisia työnteon tapoja ja ammattiryhmiä, joita ei voi helposti sijoittaa olemassa oleviin luokitteluihin. Harmaan alueen näkökulma tarjoaa siten vaihtoehdon yksinkertaisille jaotteluille, kuten pysyvät työntekijät ja tilapäistyöntekijät tai virallinen ja epävirallinen työ. Se auttaa ymmärtämään, miten työntekijät ja työnantajat muokkaavat itse työelämän sääntöjä ja luovat uusia toimintatapoja perinteisten mallien rinnalle.²¹

Pennings määrittelee henkilöt, jotka eivät ole perinteisessä työsuhteessa ”työsopimusta vailla olevaksi työntekijäksi”, jotka ovat itsensä työllistäviä henkilöitä. Hänen mukaansa työ sopimuksettomien työntekijöiden ryhmään kuuluu useita erilaisia alaluokkia. Heillä voi olla kirjallinen työ sopimus tai muu siviilioikeudellinen sopimus, mutta sopimusta ei katsota työ sopimuslain mukaiseksi, tai sopimus saattaa puuttua kokonaan. Tällaisten työntekijöiden määrä vaihtelee maan mukaan, ja ryhmä sellaisenaan koostuu eri alaluokista.

Työoikeudellisesti ongelmallisia tilanteita syntyy erityisesti silloin, kun henkilöt katsovat olevansa tosiasiallisessa työsuhteessa ja pyrkivät vetoamaan työoikeudelliseen suojaan, vaikka muodolliset edellytykset eivät täytyisi. Näissä tilanteissa joudutaan pohtimaan muun

¹⁹ Saarinen 2019, s. 78.

²⁰ Bureau & Dieuaide 2018, s. 263.

²¹ Bureau & Dieuaide 2018, s. 264.

muassa sitä, missä määrin työn suorittaminen tapahtuu henkilökohtaisesti ja työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tyypillisiä esimerkkejä ovat työntekijät, jotka tekevät työtä vain satunnaisesti työnantajan tarpeen mukaan, sekä etätyöntekijät, joiden valvonta on vähäistä ja luonteeltaan välillistä.²²

Paanetoja tuo esiin myös työsuhteen rajanvetotilanteet koskien “ei-työsuhdetta”, kuten harrastus-, talkoo-, ja vapaaehtoistyöt. Näissä tilanteissa oikeussuhteen luonne selviää kuitenkin usein jo siitä, että työsuhteen keskeiset tunnusmerkit eivät täyty. Talkootyö viittaa palkattomaan työhön, jota tehdään esimerkiksi tuttavain tai yhdistyksen hyväksi. Yritykset eivät kuitenkaan voi teettää työntekijöillään talkootyötä. Usein myös oikeussuhteen luonne tulee riittäeski vasta työn päätyttyä, kun työntekijäksi katsottava henkilö vaatii työsuhteeseen perustuvia etuuksia, esimerkiksi palkkaa tai vuosilomakorvauksia, joita ei ole maksettu työn aikana työnantajan katsoessa työn olleen muuta kuin työsuhteista.²³ Talkoo- ja vapaaehtoistyötä ei käsitellä myöhemmin tutkielmassa, sillä keskeisenä teemana on nimenomaisesti harmaan alueen työ.

Lisähaasteita syntyy myös silloin, kun jokin työsuhteen tunnusmerkeistä ei täyty täysimääräisesti. Esimerkiksi työntekijät, jotka työskentelevät työnantajan lukuun mutta saavat maksun suoraan asiakkailta, asettuvat perinteisen työsuhdekäsityksen ulkopuolelle. Sama koskee tilanteita, joissa työn valvonnasta vastaa joku muu kuin varsinainen palkanmaksaja. Vuokratyöntekijät ovat tästä ilmiöstä uusi esimerkki, sillä he tekevät työnsä käyttäjäyritykselle, mutta eivät muodollisesti ole sen työntekijöitä. Myös freelancerit voidaan katsoa kuuluvan samaan kategoriaan, koska he eivät tyypillisesti toimi käyttäjäyrityksen hierarkkisessa alaisuudessa.²⁴ ILO:n mukaan vuokratyöntekijän katsotaan lähtökohtaisesti olevan työsuhteessa, mutta useiden osapuolten vuoksi työntekijän oikeuksiin voi kohdistua rajoituksia tai epäselvyyksiä, etenkin tilanteissa, jossa työnteko käyttäjäyrityksessä on kestänyt pitkään. Tyypillinen esimerkki on henkilöstöpalveluyritys, joka palkkaa ja sijoittaa työntekijän, mutta työ suoritetaan muulle käyttäjäyritykselle. Useimmissa tapauksissa työ sopimus tehdään työntekijän ja henkilöstöpalveluyrityksen välille, kun taas käyttäjäyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välinen suhde perustuu kaupalliseen

²² Pennings – Bosse 2011, s. 7.

²³ Paanetoja 2023, s. 39.

²⁴ Pennings – Bosse 2011, s. 7.

sopimukseen. Käyttäjäyritys maksaa korvauksen henkilöstöpalveluyritykselle, joka puolestaan maksaa työntekijän palkan ja lakisääteiset etuudet.²⁵

Harmaan alueen työnsuorittajat luokitellaan usein kolmeen kategoriaan, joita ovat taloudellisesti riippuvaiset työnsuorittajat, työnsuorittajat, jotka työskentelevät rinnakkain työntekijöiden kanssa sekä alustatyönsuorittajat.²⁶ Tutkielmassa keskitytään kahteen ensimmäiseen kategoriaan ja alustatyönsuorittajat on jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

2.1.2 Taloudellisesti riippuvaiset työnsuorittajat

Viime vuosina muuttuvat työnteon muodot on huomioitu myös EU-tasolla. Vuonna 2022 Euroopan komissio on arvioinut itsenäisen ammatinharjoittajan asemaa muun muassa antaessaan suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin.

Taloudellisesti riippuvaisten yksinyrittäjien asema sijoittuu työntekijän ja yrittäjyyden väliin. He toimivat muodollisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina, mutta käytännössä heidän toimeentulonsa on sidoksissa yhteen tai muutamaankin toimeksiantajaan. Euroopan komission mukaan yksinyrittäjä on taloudellisessa riippuvuussuhteessa, jos hän saa vähintään puolet tuloistaan yhdeltä vastapuolelta yhden tai kahden vuoden ajanjaksolla. Tällöin hänen voidaan katsoa olevan työntekijään rinnastettavassa asemassa. Tällaiset yrittäjät eivät yleensä toimi täysin itsenäisesti markkinoilla, vaan heidän toimintansa on kiinteä osa toimeksiantajan liiketoimintaa, ja heille voidaan antaa ohjeita työn suorittamisesta.²⁷

Tämän vuoksi EU-oikeudessa on tunnustettu, että taloudellisesti riippuvaisilla yksinyrittäjillä on oikeus neuvotella kollektiivisesti työoloistaan ilman, että tämä katsottaisiin kilpailulainsäädännön vastaiseksi. Esimerkiksi tilanteessa, jossa arkkitehdit saavat 90 prosenttia tuloistaan yhdeltä arkkitehtitoimistolta ja sopivat sen kanssa kollektiivisesti työajoista, lomista ja palkkioista, kyse ei ole kilpailua rajoittavasta sopimuksesta, vaan työehtosopimukseen rinnastettavasta järjestelystä. Tällaisissa tapauksissa yksinyrittäjät voidaan siis katsoa kuuluvan toimeksiantajayrityksen taloudelliseen kokonaisuuteen, mikä

²⁵ International Labour Organization 2016, s. 9.

²⁶ Euroopan komission tiedonanto: Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin (2022/C 374/02). Annettu 30.9.2022.

²⁷ Euroopan komission tiedonanto: Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin (2022/C 374/02). Annettu 30.9.2022.

korostaa rajanvedon epäselvyyttä työntekijän ja yrittäjän välillä nykypäivän työmarkkinoilla.²⁸

ILO:n mukaan myös riippuvainen itsenäinen ammatinharjoittaminen sisältyy harmaan alueen ja työsuhteen naamioinnin piiriin. Tällä viitataan palveluihin, joita suoritetaan yritykselle sopimuksen nojalla, joka ei kuitenkaan ole työsopimus. Näiden työnsuorittajien tulot perustuvat usein vain yhteen tai muutamaankin asiakkaaseen, ja ohjeistus työn teon tavoista tulee myös kyseisiltä asiakkailta. Riippuvaiset itsenäiset ammatinharjoittajat eivät useimmiten kuulu lainsäädännön piiriin, jolloin osapuolten oikeudet ja velvollisuudet eivät ole selkeitä.²⁹ Huomioitavana on kuitenkin se, että osapuolten välistä oikeussuhdetta ei aina ole tarkoitus naamioida yrittäjäsuhteeksi, mutta sopimus voi silti asettaa työntekijän selkeästi heikompaan asemaan ja esimerkiksi työntekijän tietämättömyyttä oikeuksistaan voidaan käyttää työnantajan puolesta hyväksi.

2.1.3 Työnsuorittajat, jotka työskentelevät rinnakkain työntekijöiden kanssa

Euroopan komission mukaan työnsuorittajat, jotka tekevät työtään rinnakkain työntekijöiden kanssa samoissa tehtävissä ja saman työnjohdon alaisina, voidaan katsoa olevan työntekijöihin rinnastettavassa asemassa. He eivät kannu vastapuolen toimintaan liittyvää taloudellista riskiä eivätkä päättä itsenäisesti työn suorittamistavoista, ajankohdista tai sisällöstä. Tällöin kyse on tilanteesta, jossa muodollisesti itsenäinen ammatinharjoittaja toimii tosiasiasa työntekijän kaltaisessa asemassa. Kansalliset viranomaiset ja tuomioistuimet voivat tällaisissa tilanteissa arvioida, tulisiko suhde luokitella työsuhteeksi, mutta vaikka uudelleenluokittelua ei tehtäisikään, työnsuorittajilla tulee olla mahdollisuus neuvotella kollektiivisesti työehdoistaan. Tätä lähestymistapaa on jo otettu käyttöön useissa EU:n jäsenvaltioissa, joissa työehtosopimukset voivat koskea sekä työntekijöitä että itsenäisiä ammatinharjoittajia samalla alalla.³⁰

Käytännön esimerkkinä voidaan mainita muusikot, jotka työskentelevät konserttien järjestäjän palveluksessa osin työntekijöinä ja osin yksinyrittäjinä, mutta joille annetaan yhtäläiset ohjeet esiintymisistä ja harjoituksista. Koska he tekevät samoja tehtäviä saman työnjohdon alaisina ja ovat sidoksissa työnantajan toimintaan samalla tavoin, heidän asemansa vastaa

²⁸ Komission tiedonanto 2022/C 374/02.

²⁹ International Labour Organization 2016, s. 36.

³⁰ Komission tiedonanto 2022/C 374/02.

tosiasiallisesti työntekijän asemaa. Tällöin heidän ja työnantajan väliset työoloja koskevat sopimukset, kuten työaika ja lepoa koskevat määräykset, eivät ole kilpailulainsäädännön vastaisia, vaan rinnastuvat tavanomaisiin työehtosopimuksiin.³¹

Kun oikeussuhde on osapuolten välillä epäselvä, voi erilaiset työsuhteen väärinkäytöstilanteet tulla esiin, kuten työsuhteen naamiointi. Työsuhteen naamioinnilla viitataan tilanteeseen, jossa osapuolten välinen työsuhteeseen pyritään piilottamaan esimerkiksi toimeksiantosopimuksella, jolloin oikeussuhde näyttää ulospäin yrittäjäsuhteena. Tällaisissa tilanteissa työnantaja kohtelee henkilöä muuna kuin työntekijänä peittääkseen hänen todellisen oikeudellisen asemansa työntekijänä, mikä voi johtaa siihen, että työntekijöillä ei ole oikeutta heille tietyissä tilanteissa kuuluvaan oikeussuojaan.³² Työsuhteen naamiointi voi sisältää työnantajan henkilöllisyyden salaamisen palkkaamalla työntekijät kolmannen osapuolen kautta tai sitouttamalla työntekijän siviili-, kauppa- tai yhteistyösopimukseen työsuhteen sijaan, ja samanaikaisesti ohjata ja valvoa työtoimintaa tavalla, joka on ristiriidassa työntekijän itsenäisen aseman kanssa. Tämä luokittelee työntekijän tarkoituksella virheellisesti itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, vaikka hän todellisuudessa on työnantajansa alaisuudessa.³³ Työnsuorittajat, jotka työskentelevät rinnakkain työntekijöiden kanssa tunnistetaan usein myös näennäisyrittäjinä.

Näennäisyrittäjyyden käsitettä voidaan pitää melko laajana, ja sen tarkka määrittely vaihtelee eri toimijoiden näkökulmasta. Myös työsuhteen naamiointi on usein yhdistetty näennäisyrittäjyyteen, ja käsitteitä on voitu käyttää päällekkäin. Käsitteen näennäisyrittäjyydestä toi ensin esille itsensä työllistäjien yhteistyöryhmä ITSET.³⁴ Ryhmän mukaan näennäisyrittäjyydestä on kyse silloin, kun työ täyttää työsuhteen tunnusmerkit, mutta työn teettäjä ei solmi varsinaista työsuhteesta työntekijän kanssa. Tällöin asetelma syntyy työnantajan aloitteesta ja palvelee ennen kaikkea tämän etuja. Keskeistä on se, että työnantaja siirtää yrittäjyyteen liittyvän riskin työn suorittajan kannettavaksi välttyäkseen itse velvoitteiltaan. Työ tehdään tosiasiaa toimeksiantajan hyväksi, mutta työn tekijältä puuttuu sekä todellinen yrittäjän autonomia että mahdollisuus tavoitella yrittäjälle tyypillistä voittoa.³⁵

³¹ Komission tiedonanto 2022/C 374/02.

³² HE 215/2022 vp, s. 9.

³³ International Labour Organization 2016, s. 9.

³⁴ Työelämä- ja markkinaosasto 2012, s. 46.

³⁵ Työelämä- ja markkinaosasto 2012, s. 47.

Suomen Yrittäjien tulkinnan mukaan näennäisyrittäjyys liittyy tilanteisiin, joissa henkilöllä ei sopimuksen perusteella ole oikeutta ottaa toimeksiantoja muilta tahoilta. Henkilö on sidottu yhteen toimeksiantajaan, joka on usein hänen entinen työnantajansa. Tällöin kyse ei ole itsenäisestä yrittäjyydestä, vaan käytännössä työsuhteesta, jossa työntekijälle kuuluvat velvoitteet siirtyvät muodollisesti työntekijän kannettavaksi. Jos sopimus velvoittaa henkilökohtaiseen työskentelyyn ja rajoittaa työn tekemisen muille toimeksiantajille, tulisi suhde katsoa työsuhteeksi eikä yrittäjätoiminnaksi.³⁶

Näennäisyrittäjyyden näkökulmasta lain esitöissä tehty muutos työ sopimuslakiin korostaa erityisesti tarvetta ehkäistä tilanteita, joissa todellinen työsuhde naamioidaan yrittäjyydeksi esimerkiksi työnantajavelvoitteiden välttämiseksi. Lainsäätäjän tavoitteena on ollut varmistaa, ettei oikeussuhteen nimeäminen esimerkiksi toimeksianto- tai konsulttisopimukseksi voi yksinään poistaa sen työsuhdeluonnetta, jos työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttyvät. Lain esitöiden mukaan työsuhteen naamiointi muuksi oikeussuhteeksi on katsottu erityisen ongelmalliseksi, koska se heikentää työntekijän oikeussuojaa ja mahdollistaa työnantajalle lakisääteisten velvoitteiden kiertämisen, kuten työehtosopimusten, sosiaaliturvamaksujen ja vakuutusvelvoitteiden välttämisen. Tämän vuoksi kokonaisharkintaa koskevalla säännöksellä pyritään vahvistamaan työntekijän asemaa ja ehkäisemään väärää luokittelua, ratkaisevaa ei ole sopimuksen nimi tai osapuolten muodollinen tahto, vaan työn todelliset olosuhteet.³⁷

Näin ollen näennäisyrittäjyyden ehkäisemisen ytimessä on se, että jos työ täyttää työsuhteen tunnusmerkit, sitä on myös kohdeltava työsuhteena riippumatta siitä, millaiseksi osapuolet sen ovat nimenneet. Tämä tulkintalinja turvaa työntekijän oikeudet ja varmistaa, ettei yrittäjyyden muotoja käytetä keinotekoisesti työoikeudellisen suojan kiertämiseen.

Teemu Kautonen on tutkimuksessaan määritellyt näennäisyrittäjyyden kolmen keskeisen tunnusmerkin kautta. Ensimmäinen yrittäjäksi ryhtymisen aloitteen tekee usein toimeksiantaja, jolloin työn suorittajalla ei ole todellista mahdollisuutta valita asemaansa. Toiseksi kyseiset tehtävät muistuttavat luonteeltaan tyypillistä palkkatyötä, sillä ne ovat rajattuja ja tarkasti määriteltäviä, kuten työsuhteessa yleensä. Kolmanneksi näennäisyrittäjyyteen liittyy se, että

³⁶ Työelämä- ja markkinaosasto 2012, s. 47.

³⁷ HE 215/2022 vp, s. 16.

toimeksiantaja pyrkii tietoisesti kiertämään työnantajavelvoitteita ja niihin liittyvää oikeudellista vastuuta.³⁸

Näennäisyrittäjyys on liitetty usein myös muihin käsitteisiin, kuten pakkoyrittäjyyteen ja itsensä työllistämiseen. Kautosen mukaan pakkoyrittäjyydellä tarkoitetaan erityisesti tilanteita, jossa työntekijä siirretään yrittäjäksi ulkoistamisen yhteydessä niin, että vaihtoehtona olisi joutua työttömäksi.³⁹ Pakkoyrittäjyys voi syntyä silloin kun työtä on tosiasiallisesti tarjolla, mutta sitä ei ole mahdollista tehdä työsuhteessa. Työ on luonteeltaan työsuhteista ja sen ehdot muistuttavat palkkatyötä, mutta se sovitaan tehtäväksi yrittäjänä, jolloin osa yritystoiminnan riskistä siirtyy työntekijälle. Esimerkiksi ulkomaisia työntekijöitä ja turvapaikanhakijoita on toisinaan sijoitettu työtehtäviin yrittäjän asemalla, jolloin työnantajan velvoitteet siirretään keinotekoisesti heidän vastuulleen. Tällöin myös työstä saatava korvaus voi jäädä työehtosopimusten vähimmäistason alapuolelle ja äärimmäisessä tapauksessa menettely voi täyttää esimerkiksi kiskonnantapaisen työsyrrjinnän tunnusmerkistön tai johtaa jopa ihmiskauppaan.⁴⁰

ITSET-ryhmä perustelee itsensä työllistämisen olevan näennäisyrittäjyyttä tilanteessa, jossa työntekijä, joka tosiasiallisesti on toimeksiantajaansa nähden riippuvaisessa asemassa, luokitellaan muodollisesti yrittäjäksi. Tällöin työnantajalle normaalisti kuuluvat lakisääteiset velvoitteet siirtyvät työn tekijälle itselleen, ja samalla työn tekemiseen liittyvä riski siirretään yksittäisen henkilön vastuulle. Näennäisyrittäjällä ei kuitenkaan ole aitoa yrittäjän vapautta tai mahdollisuutta tavoitella yrittäjävoittoja, vaan hän tekee työtä toisen hyväksi.⁴¹

Työsuhteen naamiointi ja näennäisyrittäjyys ovat ongelmallisia ilmiöitä ennen kaikkea siksi, että ne siirtävät työnantajalle kuuluvat velvoitteet ja riskit työntekijän vastuulle. Näin ollen työntekijä menettää hänelle kuuluvan oikeudellisen suojan, jonka työsuhte normaalisti takaisi, esimerkiksi oikeuden vuosilomaan tai sairausajan palkkaan. Oikeussuhteen virheellinen luokittelu vääristää myös työmarkkinoita laajemmalla tasolla. Väärinkäytökset voivat johtaa yritysten väliseen kilpailuun, sillä osa työnantajista pyrkii tietoisesti kiertämään velvoitteitaan taloudellisesta näkökulmasta.⁴² Lisäksi kyseenomaiset järjestelyt lisäävät

³⁸ Kautonen 2007, s. 126-128.

³⁹ Kautonen 2007, s. 126-128.

⁴⁰ Harmaa talous & talousrikollisuus 2022

⁴¹ Työelämä- ja markkinaosasto 2012, s. 47.

⁴² Harmaa talous & talousrikollisuus 2025

työntekijän epävarmuutta ja voivat altistaa tämän taloudelliselle riskille ilman todellisia mahdollisuuksia hyötyä yrittäjän eduista.

Näin ollen voidaan todeta, että työntekijän kanssa rinnakkain työskentelevä työnsuorittaja katsotaan henkilöksi, joka toimii muodollisesti yrittäjänä, mutta jonka työnteon olosuhteet vastaavat tosiasiallisesti työsuhdetta. Hän on usein taloudellisesti riippuvainen yhdestä toimeksiantajasta, eikä hänellä ole todellista päätösvaltaa työnsä toteuttamisesta tai mahdollisuutta kantaa yrittäjälle ominaista riskiä ja tavoitella voittoa työstään.

Näennäisyrittäjyydessä yrittäjäasema on siis nimensä mukaisesti näennäinen, ja sen tarkoituksena on siirtää työnantajalle kuuluvat velvoitteet työntekijän vastuulle.

2.1.4 Alustatyönsuorittajat

Alustatalouden kasvu on muuttanut merkittävästi työn tekemisen muotoja ja lisännyt epäselvyyttä työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien välillä. Digitaaliset työalustat, kuten kuljetus-, siivous- ja ruokalahetkipalvelut, tarjoavat yksinyrittäjille mahdollisuuden tavoittaa asiakkaita, mutta samalla ne luovat tilanteen, jossa työntekijän ja yrittäjän roolit helposti sekoittuvat. Alustatyön suorittajat toimivat usein muodollisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina, mutta heidän tosiasiallinen asemansa on monin tavoin kuitenkin työntekijään rinnastettava. He ovat taloudellisesti riippuvaisia yhdestä tai muutamasta alustasta, joilla heidän työnsä välitetään, eivätkä he voi vapaasti esimerkiksi neuvotella työn ehdoista tai maksettavasta palkkiosta. Lisäksi työtarjoukset ovat usein alustojen määrittelemiä ja niiden hyväksyminen perustuu ”ota tai jätä” -periaatteeseen, mikä osaltaan heikentää työntekijän neuvotteluasemaa ja lisää riippuvuutta kyseistä alustasta.⁴³

Komission mukaan myös viimeaikainen oikeuskäytäntö ja kansallinen sääntely useissa jäsenvaltioissa ovat alkaneet tunnistaa tämä riippuvuussuhteen ja mahdollisuuden rinnastaa alustatyönsuorittajat työntekijöihin. Joissakin maissa on säädetty jopa lakisääteinen oletama työsuhteesta, mikäli alusta käyttää merkittävää määräysvaltaa työn organisoinnissa ja valvonnassa. Lisäksi EU:n tasolla on tunnustettu, että alustatyönsuorittajilla tulisi olla oikeus neuvotella kollektiivisesti työehdoistaan, esimerkiksi palkkauksesta, työajoista ja turvallisuudesta.⁴⁴

⁴³ Komission tiedonanto 2022/C 374/02.

⁴⁴ Komission tiedonanto 2022/C 374/02

Käytännön esimerkkinä voidaan mainita kyytipalvelualan kuljettajat, jotka tarjoavat palveluitaan digitaalisten alustojen kautta. Vaikka heidät usein luokitellaan yksinyrittäjiksi, heidän asemansa on tosiasiasa lähellä työntekijöiden asemaa, sillä alusta määrittää työnteon ehdot, hinnat ja työn suorittamisen tavat. Jos kuljettajat ja alustat neuvottelevat yhdessä työehtosopimuksen kaltaisista järjestelyistä, kuten vähimmäiskorvauksista tai työajoista, tällaisia sopimuksia ei pidetä kilpailunvastaisina, vaan ne katsotaan osaksi työntekijöihin rinnastettavien henkilöiden oikeutta turvata työolojaan. Sen sijaan alustojen keskinäinen yhteistyö, joka koskee esimerkiksi kuluttajilta perittävien hintojen määrittämistä, katsotaan kilpailulainsäädännön vastaiseksi.⁴⁵ Järjestely osoittaa, kuinka alustat nähdään usein yrityksinä, mutta niiden kautta toimivien yksinyrittäjien työ on usein niin ohjattua ja riippuvaista, että se lähenee perinteistä palkkatyötä.

Alustatyönsuorittajien asema onkin noussut keskeiseksi kysymykseksi myös suomalaisessa työoikeudessa. Se haastaa osaltaan perinteiset käsitykset työnantajasta ja työntekijästä sekä pakottaa myös lainsäätäjät arvioimaan uudelleen, millaista suojaa ja oikeuksia työtä tekeville henkilöille tulisi taata tilanteissa, joissa työn muoto on muodollisesti yrittäjyyttä, mutta käytännössä sidoksissa kuitenkin työnantajankaltaiseen alustan määräysvaltaan.

2.2 Työelämän rakenteelliset muutokset ja yrittäjyyden korostuminen

Työn tekemisen muodot ovat muuttuneet huomattavasti viime vuosikymmenten aikana. Jaottelu työntekijän ja yrittäjän välillä on saanut uusia haasteita, ja työntekijän asema ei ole aina selkeä. Suomessa yrittäjyyden edistäminen on ollut vahvasti esillä myös poliittisessa keskustelussa, ja sama kehityssuunta näkyy kansainvälisesti. Yrittäjän käsite on nykyisin hyvin kattava, ja sen piiriin kuuluu perinteisten yritysmuotojen lisäksi yhä useammin uudenlaisia itsensä työllistämisen tapoja, kuten startup-yrittäjät ja luovien alojen ammattilaiset. 2000-luvulla Suomessa suurin osa uusista työpaikoista on syntynyt pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, erityisesti alle 50 työntekijän yrityksiin. Ilmiö voidaan nähdä merkittävänä myös kansantalouden kannalta, sillä nämä yritykset tuottavat noin 59 % koko maan liikevaihdosta.⁴⁶ Näille uusille yrittäjyyden muodoille on ominaista verkostojen hyödyntäminen. Pienten ja keskisuurten yritysten merkitys on tärkeä tunnistaa, sillä ne voivat

⁴⁵ Komission tiedonanto 2022/C 374/02

⁴⁶ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2019, s. 38.

reagoida nopeasti kuluttajien muuttuviin tarpeisiin ja tarjota ratkaisuja, jotka tukevat esimerkiksi kestävästä kehityksestä ja eettisistä valinnoista. Tällaisten tarpeiden tarjoaminen on helpompaa pienemmille yrityksille verrattuna suuriin yrityksiin, jolloin niiden rooli tulevaisuuden työelämässä on entistä tärkeämpi.⁴⁷

Lain esitöissä koskien TSL 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta on arvioitu uusia työn tekemisen muotoja ja miten itse työn luonne on muuttunut viime vuosien aikana. Työelämän muutos näkyy niin työsuhteisen työn sisällä kuin sen ulkopuolella. Digitaalisten alustojen ja teknologian nopea kehitys on luonut uusia tapoja organisoida työtä, mikä on johtanut työn teettämiseen yhä useammin työsuhteen ulkopuolisissa muodoissa. Alustatalouteen perustuva työ, ja niin sanottu kevytyrittäjyys sekä muut itsensä työllistämisen muodot ovat yleistyneet. Lisääntyneet työnteon muodot ovat osittain tietoinen pyrkimys teettää työtä työsuhteen ulkopuolella.⁴⁸ Vuonna 2023 Suomessa arvioitiin olevan noin 70 000 laskutuspalvelujen käyttäjää ja noin 60 palvelua tarjoavaa yritystä, mutta todellinen määrä voi olla suurempi tilastoinnin puutteiden vuoksi.⁴⁹ Samanaikaisesti myös perinteisen työsuhteen sisällä on tapahtunut muutoksia. Asiantuntijatyön yleistyminen on vähentänyt työnantajan mahdollisuuksia valvoa työn suorittamista konkreettisesti. Tästä huolimatta työnantajan direktio-oikeus ei riipu siitä, millä välineillä tai menetelmillä (esimerkiksi algoritmien avulla) johtamista ja valvontaa toteutetaan.⁵⁰ Työntekijöiden autonomia työn ajan ja paikan suhteen on kasvanut. Koronapandemia kiihdytti etätyön yleistymistä ja vahvisti työnteon joustavuutta. Myös vuoden 2019 työaikalaki puolestaan toi entistä monipuolisempia mahdollisuuksia työaikojen järjestelyyn, mikä on lisännyt joustoa sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi vaihtelevan työajan sopimusten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteiden käyttö osoittaa pyrkimystä joustavampiin tapoihin tehdä työsuhteista työtä.⁵¹

Kuten jo mainittu, yrittäjyyteen kannustaminen on huomioitu myös poliittisella tasolla. Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa otetaan kantaa yrittäjyyden helpottamiseen, ja siinä korostetaan, että lainsäädännön yritysvaikutukset tulee arvioida huolellisesti jo valmisteluvaiheessa, jotta yrityksille aiheutuva hallinnollinen taakka ja kustannukset

⁴⁷ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2019, s. 38-39.

⁴⁸ HE 215/2022 vp, s. 14.

⁴⁹ Harmaa talous & talousrikollisuus 2025.

⁵⁰ HE 215/2022 vp, s. 13.

⁵¹ HE 215/2022 vp, s. 14.

tunnistetaan ja voidaan minimoida. Lisäksi jälkikäteisarviointia vahvistetaan, jotta sääntelyn vaikutuksia yritystoimintaan voidaan seurata järjestelmällisesti. Yrittäjyyden toimintaedellytyksiä pyritään tukemaan myös säätämällä riittävän pitkät siirtymäajat lainsäädäntöuudistuksille, jolloin yrityksillä on aikaa mukauttaa toimintaansa muutoksiin. Hallitus haluaa myös vähentää niin sanottua kansallista lisäsääntelyä EU-lainsäädännön toimeenpanossa ja purkaa olemassa olevaa ylimääräistä sääntelytaakkaa, joka vaikuttaa negatiivisesti yritysten kilpailukykyyn. Hallitus tavoittelee luomaan ennakoitavamman ja joustavamman toimintaympäristön, joka tukee yrittäjyyttä ja parantaa nykyisten yritysten mahdollisuuksia kasvaa ja työllistää.⁵² Hallitusohjelman pohjalta voidaan nähdä kannustaminen yrittäjyyteen, mutta myös selkeä tarve yrittäjän aseman määrittämiseksi, koska erilaiset työnteon muodot ovat merkittävänä osana nyky-yhteiskuntaamme.

Epätyypillisten töiden lisääntyminen on lisännyt viranomaisten tulkintahaasteita sen suhteen, katsotaanko työ tehtävän työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Rajanvedon epäselvyyden vuoksi eri viranomaiset voivat tulkita myös saman tilanteen eri tavoin, vaikka eri oikeusasteista on saatu ratkaisuja. Monimutkaisuutta lisää myös uudet toimintamallit, kuten henkilöyhtiöiden hyödyntäminen laskutuspalvelun kaltaisessa toiminnassa, jolloin työsuhteen luonne ja esimerkiksi tulojen verotus eivät ole selkeitä. Harmaan talouden torjuntaa vaikeuttaa monimutkaiset sopimusketjut, ja usein sopimuspuolilla on myös eri käsitys oikeussuhteesta. Näin ollen esimerkiksi ennakoiva tiedottaminen työnantajan ja yrittäjän velvoitteista nähdään keskeisenä keinona vähentää väärinkäytöksiä.⁵³

Joustavien työnteon muotojen yleistyminen on monille työntekijöille houkutteleva ja tarkoituksenmukainen ratkaisu, mutta samalla se lisää riskien määrää työelämässä. Epätyypilliset työnteon muodot voivat johtaa erilaisiin harmaan talouden ilmiöihin ja lisätä erityisesti työmarkkinoiden heikommassa asemassa olevien henkilöiden hyväksikäytön riskiä. Vaikka työlainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle jääminen on yleistä, ongelmallisuus on yhtä näkyvää myös henkilön rajautuessa vain osittain tämän ulkopuolelle.⁵⁴ Erilaiset kolmikantasuhteet ja epätyypilliset työsuhdejärjestelyt ovat mahdollistaneet työnantajille ympäri maailmaa velvoitteiden kiertämisen, vaikka työntekijät olisivat muodollisesti työsuhteessa. Nämä työntekijät voivat kuulua esimerkiksi vähimmäispalkkaa koskevien sääntöjen piiriin, mutta jäävät usein ilman työehtosopimusten tuomaa turvaa tai muita

⁵² Valtioneuvoston julkaisu 2023:58, s. 101.

⁵³ Harmaa talous & talousrikollisuus 2025

⁵⁴ Davidov 2006, s. 1.

perinteisiin työsuhteisiin kuuluvia etuuksia. Ongelmallisuus tulee esiin siinä, missä taloudellinen ja sosiaalinen riski siirtyy kaikkein heikommassa asemassa oleville. Tämä puolestaan lisää eriarvoisuutta työntekijöiden välillä, ja samalla vaikuttaa myös työsuhteessa olevien työntekijöiden oikeuksiin.⁵⁵ On kuitenkin huomioitava, että Suomessa työntekijä kuuluu työsopimuslain perusteella vähimmäispalkan ja kollektiivisten oikeuksien piiriin.

Lähes kaikissa maissa on ihmisiä, jotka tekevät työtä ilman virallista työsuhteesta, vaikka heidän toimeentulonsa on käytännössä sidottu yhteen tai muutamaa työn teettäjään.

Työsuhteesta ei usein tarjota, koska sen solmiminen aiheuttaisi työnantajalle suurempia kustannuksia ja oikeudellisia velvoitteita kuin työskentely esimerkiksi siviili- tai kauppaoikeudelliseen sopimukseen perustuen, joita jotkut työnantajat suosivat.⁵⁶ Syystä riippumatta nämä työntekijät jäävät yleensä työlainsäädännön tarjoaman suojan ulkopuolelle, vaikka heidän riippuvuutensa toimeksiantajista ja ansiotuloista on usein yhtä tärkeää kuin työsuhteessa olevilla. Samoin heidän riskinsä joutua esimerkiksi työtapaturman tai sairauden vuoksi tulottomiksi on korkeampi verrattavissa palkansaajiin, ja näiden henkilöiden työttömyysturvaa ei ole turvattu toisin kuin työsuhteessa olevien työntekijöiden.⁵⁷

Työelämä on muuttunut viime vuosikymmenten aikana merkittävästi, ja perinteinen jako työntekijöihin ja yrittäjiin ei enää riitä yksin kuvaamaan nykyisiä työnteon muotoja. Digitalisaatio, alustatalous ja itsensä työllistämisen eri muodot, ovat luoneet uusia tapoja tehdä työtä, jotka eivät aina sovi selkeästi kumpaankaan kategoriaan. Samaan aikaan työn joustavuus on kasvanut, mutta myös epävarmuus ja riskien siirtyminen yksilöille on lisääntynyt. Monet työntekijät toimivat käytännössä työntekijämaisessä asemassa ilman työsuhteen tuomaa suojaa, jolloin he jäävät työlainsäädännön ja sosiaaliturvajärjestelmien ulkopuolelle.

Lisääntyneet työnteon muodot ja niiden kehitys tekee välttämättömäksi tarkastella tarkemmin niin sanottua harmaata aluetta, raja-aluetta, jossa työntekijän ja yrittäjyyden piirteet päällekkäistyvät. Harmaan alueen työnteon muotojen ymmärtäminen on tärkeää, jotta voidaan tunnistaa ne henkilöt, jotka jäävät vaille riittävää oikeudellista suojaa, vaikka heidän taloudellinen ja sosiaalinen asemansa muistuttaakin työntekijää. Työelämän jatkuva muutos

⁵⁵ Davidov 2006, s. 1-2.

⁵⁶ Pennings – Bosse 2011, s. 5.

⁵⁷ Pennings – Bosse 2011, s. 5.

haastaa siten lainsäätäjiä arvioimaan uudelleen, millaista suojaa ja oikeuksia tulisi taata henkilöille, joiden työnteko ei enää vastaa perinteisiä malleja.

3 Työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittajan välinen rajanveto Suomen työoikeudessa

3.1 Työsuhteen tunnusmerkit ja niiden oikeudellinen merkitys

Kuten jo edellä mainittu, rajanveto työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välillä on työoikeudellisesta näkökulmasta haastavaa, joten on aiheellista käsitellä työsuhteen tunnusmerkistö ja sen oikeudellinen merkitys. Tunnusmerkkien tarkoituksena on nimenomaisesti erottaa työsuhteessa tehtävä työ muista työskentelyn muodoista.

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan lähtökohtaisesti Suomen työlainsäädäntöä, ellei työ sopimuksella ole selviä liittymiä muihin maihin. Pelkkä työntekijän tai työnantajan ulkomainen kansalaisuus ei vielä luo tällaista liittymää. Kansainvälisissä työ sopimuksissa sovellettava laki määräytyy ensisijaisesti sen mukaan, mistä osapuolet ovat sopineet, ja sopimuksen puuttuessa sen maan mukaan, jossa työ pääasiallisesti tehdään tai johon työsuhte läheisemmin liittyy. Riippumatta valitusta lainsäädännöstä, työntekijällä on kuitenkin aina oikeus vähimmäissuojaan, joka perustuu kansallisesti tai kansainvälisesti pakottaviin säännöksiin.⁵⁸ TSL 13 luvun 6 § asettaa keskeisen lähtökohdan työntekijän suojaamiselle sopimussuhteessa. Sen mukaan sellainen sopimusmääräys, jolla työntekijän oikeuksia tai etuja heikennetään verrattuna lain pakottaviin säännöksiin, on mitätön, ellei laissa ole nimenomaisesti sallittu toisin sopimista. Tällä viitataan työ sopimuslain vähimmäispakottavuuteen, ja lain tarkoituksena on turvata työntekijän vähimmäissuoja eikä työnantaja voi sopimuksella kiertää tai heikentää tätä tasoa. Taustalla on ajatus työntekijän heikommasta neuvotteluasemasta suhteessa työnantajaan. On kuitenkin huomattava, että laissa on myös yksittäisiä sääntöjä, joiden osalta osapuolille on jätetty mahdollisuus sopia toisin. Lähtökohtaisesti kuitenkin työntekijän asemaa heikentävä sopimusehto on pätemätön, kun taas työntekijän kannalta paremmista ehdoista voidaan aina sopia pätevästi.⁵⁹

ILO:n mukaan Euroopan kaikissa maissa työsuhteen tai työ sopimuksen tunnistamisen keskeisin kriteeri on työntekijän asema suhteessa työnantajaan, erityisesti se, että työntekijä on jollain tavoin työnantajansa alainen tai hänestä riippuvainen. Kriteerien tarkempi sisältö vaihtelee eri maiden lainsäädännöissä. Joissakin maissa työntekijän alisteisuus ja riippuvuus nähdään saman ilmiön eri puolina, kun taas toisissa ne erotetaan toisistaan. Useissa valtioissa

⁵⁸ Hietala 2023, s. 641.

⁵⁹ Bruun 2022, s. 33.

puhutaan työntekijän henkilökohtaisesta riippuvuudesta, kun taas toiset painottavat oikeudellista riippuvuutta tai työntekijän alistumista työnantajan määräysvaltaan.⁶⁰

Myös ILO:n suositus no. 198 (kohta 13) nostaa esiin henkilökohtaisen työntekovelvoitteen työsuhteen tunnusmerkkinä. Jos työntekijän on itse tehtävä työ, tämä viittaa työsuhteeseen, kun taas mahdollisuus siirtää työ toisen tehtäväksi tulkitaan usein yrittäjätöksi. Suosituksessa kuitenkin todetaan, ettei pelkästään se, että osa työstä voidaan teettää muulla henkilöllä, vielä automaattisesti tarkoita työnsuorittajan olevan itsenäinen ammatinharjoittaja. Nykyisin yleistyneitä ovat ns. kattosopimukset, joissa työnsuorittajalla on oikeus kieltäytyä yksittäisistä toimeksiannoista. Toisaalta myös työsopimukseen voidaan sisällyttää ehto, jonka mukaan työ voidaan siirtää toiselle henkilölle tai työntekijä voidaan korvata toisella.⁶¹

Työsuhde on Suomessa työoikeuden perusta, joka tunnetaan myös perussuhdeteoriana. Ajattelu perustuu 1900-luvun puoliväliin, jossa ytimessä oli työsuhteen käsite, jota pidettiin työoikeuden perussuhteenä. Työoikeutta ei näin määritelty vain työsopimuksen ja työntekijän suojelun näkökulmasta, vaan neutraalina suhteenä työntekijän ja työnantajan välillä.⁶²

Perussuhdeteorian laintulkinnallinen puoli liittyy siihen, miten työsuhteen käsite ja sen tunnusmerkit määrittävät työoikeuden soveltamisalaa ja tulkintaa. Työsuhteen sisältö voidaan tunnistaa tietyistä peruselementeistä, jotka on säädetty TSL 1 luvun 1 §:ssä. Näitä ovat sopimus työn tekemisestä, työnhenkilökohtainen tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan direktio-oikeus eli työnjohto- ja valvontavalta, sekä vastikkeellisuus eli työstä maksettava korvaus. Olennaista on kuitenkin huomioida, että kyseisen pykälän 1 momenttia täydennettiin lakimuutoksella 3.3.2023/329, jolloin momenttiin sisällytettiin täsmennys työsuhteen kokonaisarviointista:

”Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.”

Teorian mukaan työoikeudellisia normeja sovelletaan kaikkiin niihin työntekosuhteisiin, jotka täyttävät työsuhteen tunnusmerkit, vaikka niitä ei olisi lainsäädännössä nimenomaisesti

⁶⁰ ILO 2013, s. 36.

⁶¹ ILO 2013, s. 42.

⁶² Kairinen 1998, s. 194.

Työsopimuslaki ei määrittele tarkasti, mistä asioista työsopimuksessa on sovittava. Mikäli kirjallisessa työsopimuksessa ei ole mainittu TSL 2 luvun 4:ssä edellytetyt työntöön keskeisiä ehtoja, työnantajan on annettava niistä työntekijälle erillinen kirjallinen selvitys. Tällainen selvitys voi koskea esimerkiksi työtehtäviä, työaika, palkkaa tai työntöön paikkaa. Velvollisuus selvityksen antamiseen ei kuitenkaan koske tilanteita, joissa työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon aikana.⁶⁸

Itse sopimuksen olemassaolo on useimmiten helppo todeta, sillä osapuolet ovat yleensä jollain tavoin ilmaisseet aikomuksensa. Työsopimus voidaan tehdä useissa eri muodoissa ja se voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköisesti sovittu. Sopimus voi kuitenkin syntyä myös ilman suoraa sopimista, pelkästään osapuolten toiminnan perusteella. Tällaisessa tilanteessa puhutaan konkludenttisesta sopimuksesta, jossa yhteisymmärrys työsuhteesta ilmenee käytännön toimista ja olosuhteista, vaikka osapuolet eivät olisi nimenomaisesti sanallisesti sopineet mistään.⁶⁹ Työsopimuksella sovitaan työn tekemisestä, mutta työn luonnetta ei tarvitse erikseen määritellä. Olennaista on, että työssä on taloudellista arvoa ja että sopimuksen tarkoituksena on ansainta. Työsuhteesta ei yleensä voida puhua, jos työn tekemiseen ei liity tarkoitusta saada siitä rahallista korvausta. Työsopimuslain soveltamispiirin ulkopuolelle jäävät myös tilanteet, joissa työ perustuu perhesuhteeseen tai tehdään vapaaehtoisesti tuttavien auttamiseksi. Esimerkiksi talkootyö, jota tehdään satunnaisesti ja ilman ansaintatavoitetta, ei täytä työsuhteen edellytyksiä.⁷⁰

On myös huomioitava, että sopimuksen otsikointi ei yksin ratkaise, onko kyseessä työsuhde vai jokin muu oikeussuhde, vaikka nimike voidaan huomioida osana kokonaisharkintaa. Jos työntekemisestä laadittu sopimus on nimetty esimerkiksi toimeksiantosopimukseksi tai palvelusopimukseksi, ei se estä sitä, että kyseessä voisi tosiasiasa olla työsopimus.⁷¹

Voidaan todeta, että työsuhteen ja yrittäjyyden välinen rajanveto on aina tapauskohtainen prosessi, joka vaatii kokonaisharkintaa erityisesti epäselvissä tilanteissa. TSL 1 luvun 1 §:n tunnusmerkit muodostavat edelleen arvioinnin perustan, mutta muuttunut työelämä on tehnyt näiden piirteiden soveltamisesta entistä haastavampaa. Kokonaisharkinnan merkitys korostuu

⁶⁸ Paanetoja 2023, s. 49.

⁶⁹ Bruun 2022, s. 34.

⁷⁰ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁷¹ HE 215/2022, s. 29.

erityisesti tilanteissa, joissa työn tekemisen muodot ovat monipuolistuneet, kuten näennäisyrittäjyyden yleistyminen. Lisäksi oikeus- ja viranomaiskäytännöstä käy ilmi, että ratkaisevaa ei ole sopimuksen nimike, vaan se, miten työ tosiasiallisesti järjestetään ja toteutetaan. Kokonaisharkinnan avulla pyritään siis varmistamaan, että työntekijälle kuuluvat oikeudet ja suoja eivät jää toteutumatta muodollisen sopimusaseman vuoksi.

3.2 Työn henkilökohtaisuus ja työn tekeminen työnantajan lukuun

Yksi keskeinen työsuhteen tunnusmerkeistä on työn tekeminen työnantajan lukuun. Tämä viittaa siihen, että työsopimuksen perusteella työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan hyväksi. Tällöin työn tuloksesta saatavan hyödyn on tarkoitus kuulua työnantajalle, kun taas työntekijälle kuuluu ainoastaan työstä sovittu vastike. Työntekijä ei siten voi saada muuta välitöntä hyötyä omaksi edukseen. Tunnusmerkin osalta merkittävin ero yrittäjyyteen on se, että yrittäjä saa täyden hyödyn tekemästään työstä. Esimerkkinä voidaan pitää rakennustyöntekijää, joka toimii yrittäjänä omalla vastuullaan. Hän ottaa työtilaajalta vastaan urakan ja myy tilaajalle työn lopputuloksen, jolloin hän saa tehdystä työstä korvauksen itselleen. Jos taas rakennustyöntekijä on tehnyt työn työsuhteessa, hänen työpanoksensa tulos kuuluu työnantajalle, eikä hänelle itselleen.⁷² Mikäli esimerkiksi avoimen yhtiön tai kuolinpesän osakas työskentelee tavalla, josta koituu merkittävää hyötyä myös hänelle itselleen, ei kyse ole työsuhtelain tarkoittamasta työn tekemisestä työnantajan lukuun. Työn sisällön ei tarvitse olla tarkasti määritelty, eikä sillä ole merkitystä, onko kyse fyysisestä vai henkisestä työstä. Lisäksi työn vaativuustaso ei ole ratkaisevaa ja erilaiset toiminnat voivat kuulua työsuhteen piiriin. Esimerkkinä voidaan pitää messuilla asiakkaita vastaan ottavaa esittelijää, joka toimii työsuhteessa, vaikka kyseinen työ ei vaatisi erityistä fyysistä tai henkistä ponnistelua.⁷³

Työsuhteessa myös olennainen piirre on, että työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti. TSL 1 luvun 7 §:n mukaan sopimuksesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia ei voi siirtää kolmannelle osapuolelle ilman toisen osapuolen lupaa. Käytännössä tämä näkyy niin, että työntekijä ei voi hankkia itselleen sijaista. Sen sijaan yrittäjyyden tunnusmerkkeihin sisältyy usein mahdollisuus käyttää toista henkilöä työn suorittamiseen omasta puolestaan. Työntekijä on aina fyysinen henkilö, kun taas yritysten välinen sopimus esimerkiksi palvelun ostamisesta ei ole työsuhteellinen, vaikka kyseessä olisikin

⁷² Bruun 2022, s. 34.

⁷³ HE 157/2000 vp, s. 56.

tietty työpanos. Työsopimusta ei voi siis syntyä kahden yrityksen välille. Työsuhde ei myöskään edellytä, että henkilö saisi toimeentulonsa yksinomaan kyseisestä työstä, vaan työntekijällä voi olla useita työsuhteita tai muita tulonlähteitä samanaikaisesti.⁷⁴

Esimerkiksi KKO:n ratkaisussa 2008:99 katsottiin, että kyseessä oli työsuhde, vaikka sopimusta ei ollut muodollisesti nimetty työsopimukseksi. Tapauksessa A ja C olivat tehneet pienurakkasopimuksen rakennustöiden suorittamisesta, mutta myöhemmin syntyi erimielisyyttä siitä, oliko kyseessä työsuhde vai urakkasopimus. C:n mukaan hän oli työntekijä, koska hänelle oli maksettu palkkaa, tehty ennakonpidätykset ja maksettu työttömyysvakuutusmaksu. Hän ei ollut ennakoperintärekisterissä, eikä sopimuksessa mainittu arvonlisäveroa. Vaikka sopimus oli otsikoitu urakkasopimukseksi ja laadittu valmiille sopimuslomakkeelle, korkein oikeus totesi, ettei nimike ratkaise oikeussuhteen luonnetta. Koska osapuolilla oli eri käsitys työn tekemisen muodosta, eikä työsuhdetta ollut selkeästi poissuljettu, oikeus katsoi, että C oli ollut A:n palveluksessa työsuhteessa eikä itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Toisaalta tilannetta voidaan tarkastella myös toisesta näkökulmasta, missä osapuolet olisivat nimenneet sopimuksensa työsopimukseksi. Työsuhde ei synny automaattisesti, mikäli työsuhteelle keskeiset tunnusmerkit eivät tosiasiallisesti täyty. Esimerkiksi, jos työntekijälle on siirretty yrittäjälle tyypillisiä velvoitteita, kuten vastuu omasta eläkevakuutuksesta, oikeussuhde ei välttämättä ole todellinen työsuhde. Kyseisiä tilanteita voi syntyä erityisesti tapauksissa, joissa työntekijä asemoidaan muodollisesti työsuhteeseen, mutta käytännössä hän toimii yrittäjämäisin ehdoin.

Sekä ILO:n suositus että suomalainen työlainsäädäntö painottavat, että työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu työn tekeminen henkilökohtaisesti. Tämä tarkoittaa, että työntekijä ei voi siirtää tehtävänsä toiselle ilman työnantajan suostumusta, toisin kuin yrittäjällä, jolla on usein mahdollisuus teettää työtä sijaisen avulla. Henkilökohtainen työntekovelvollisuus näkyy työntekijän alisteisena asemana ja on keskeinen piirre, joka erottaa työsuhteen itsenäisestä ammatinharjoittamisesta.

⁷⁴ Bruun 2022, s. 34.

3.3 Työnantajan direktio-oikeus ja vastikkeellisuus

Työsuhteen keskeisiin tunnusmerkkeihin kuuluu myös työnantajan oikeus ohjata ja valvoa työntekijän tekemää työtä, josta säädetään TSL 1 luvun 1 §:ssä. Tätä oikeutta kutsutaan myös työnantajan direktio-oikeudeksi. Kun arvioidaan, onko kyseessä työsuhde vai itsenäisen yrittäjän toimeksianto, työnantajan direktio-oikeuden olemassaololla on oikeuskäytännössä keskeinen merkitys. Se, missä määrin työn suorittamista voidaan ohjeistaa ja valvoa, auttaa rajaamaan työsuhteet muista työskentelymuodoista.⁷⁵

ILO:n suosituksessa no. 198 esitetään, että jäsenvaltiot kiinnittäisivät huomion selkeisiin kriteereihin, joiden perusteella työsuhde voidaan todeta olemassa olevaksi. Kriteereinä voivat toimia esimerkiksi johdon ja valvonnan alaisuus tai taloudellinen panos ja riski. Suosituksen mukaan jäsenvaltioiden olisi hyvän kuitenkin harkita työsuhteen tunnusmerkkien määrittelyä kansallisessa lainsäädännössä tai muilla keinoilla. Yhtenä tällaisena edellytyksenä voidaan pitää, että työ suoritetaan toisen antamien ohjeiden mukaan ja hänen valvonnassaan. Näin ollen myös ILO:n mukaan työnantajan johto- ja valvontaoikeutta pidetään olennaisena seikkana, joka voi erottaa työsuhteen muista työnteon muodoista.⁷⁶

ILO:n suosituksen ohjeissa mainitaan myös subordinaation eli työntekijän alisteisuuden keskeiseksi tunnusmerkiksi työnantajan määräysvalta. Työnantajan oikeus ohjata työntekijän toimintaa ja mukauttaa sitä työn muuttuviin tarpeisiin on nähty olennaisena osana työsuhdetta. Määräysvalta voi näkyä työsuhteessa monin tavoin, kuten työntekijän palkkaamisessa, koulutuksessa, arvioinnissa tai työn tekemisen ajankohdan, paikan tai suoritustavan määrittelyssä.⁷⁷

Työsopimuslaissa ei ole määritelty tarkemmin, mitä työnantajan johto- ja valvontaoikeus konkreettisesti sisältää. TSL 3 luvun 1 §:n mukaan kuitenkin työntekijän on suoritettava työnsä huolellisesti ja noudatettava työnantajan toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita työn tekemisestä. Säännös siis vahvistaa työnantajan direktio-oikeuden olemassaolon, mutta ei määrittele sen sisältöä tarkemmin.

Työsuhteen tunnusmerkkinä työnantajan johto- ja valvontaoikeus näkyy työntekijän suhteellisena alisteisuutena työnantajaan nähden. Työntekijä on työsuhteessa

⁷⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 18.

⁷⁶ ILO 2013 s. 36, 38.

⁷⁷ ILO 2013 s. 38.

subordinaatiosuhteessa eli vallanalaisuus-suhteessa, mikä tarkoittaa, että työn tekemiseen liittyvä lopullinen päätösvalta kuuluu työnantajalle. Alistussuhteen konkreettinen vahvuus voi kuitenkin vaihdella esimerkiksi tehtävän työn luonteen tai työpaikan toimintakulttuurin mukaan. Direktio-oikeuden toteutuminen ei kuitenkaan edellytä, että työnantaja antaisi jatkuvasti yksityiskohtaisia ohjeita työn sisällöstä tai suoritustavasta. Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on katsottu, että jo pelkkä työnantajan oikeus johtaa ja valvoa riittää työsuhteen tunnusmerkiksi, jos muut TSL 1 luvun 1 §:ssä asetetut edellytykset täyttyvät. Toisin sanoen johto- ja valvontaoikeutta ei arvioida kirjaimellisesti sen sanamuodon perusteella, vaan sen olemassaolo ja vaikutus työntekijän asemaan ratkaisevat.⁷⁸

Työnantajan johto- ja valvontaoikeuden eli työnantajan johtamis- ja valvontaoikeuden merkitystä arvioitaessa tarkastellaan työntekijän riippuvuutta ja itsenäisyyttä työsuhteessa. Työntekijän aseman itsemääräämisoikeuden puute ilmenee monissa työn suorittamiseen liittyvissä asioissa. Osa näistä tekijöistä liittyy työoloihin ja siihen, miten työnantaja on käytännössä järjestänyt työn suorittamisen. Toiset tekijät puolestaan koskevat ehtoja, joista työnantaja ja työntekijä voivat sopia työ sopimuksessa, kuten työn suorittamismenetelmistä ja -järjestelyistä. Sopimus voi siis jossain määrin vaikuttaa siihen, miten oikeussuhteen luonne muodostuu ja kuinka vahva työnantajan johto- ja valvontaoikeus työntekijään nähden käytännössä on.⁷⁹

Työsopimuksessa voidaan sopia monista sellaisista työn tekemisen ehdoista, jotka vaikuttavat työntekijän asemaan suhteessa työnantajaan. Näitä ovat esimerkiksi työkohteen määrittäminen, työn suorittamistapa, työaika ja työpaikka (oma toimipiste tai työnantajan tilat), asema työnantajan organisaatiossa, henkilökohtaiset tavoitteet, palkkauksen rakenne sekä osapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Oikeudet voivat koskea esimerkiksi mahdollisuutta ottaa vastaan muita toimeksiantoja, kun taas velvollisuudet voivat liittyä esimerkiksi omien työvälineiden tai tarvikkeiden käyttöön. Sisällyttämällä sopimukseen tällaisia ehtoja osapuolet voivat konkretisoida työnteon luonteen ja osoittaa, onko työ tarkoitettu suoritettavaksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vai itsenäisenä ammatinharjoittajana.⁸⁰

⁷⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 19.

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 19.

⁸⁰ HE 157/2000 vp, s. 57.

Työsuhteessa tehtävän työn ja yrittäjänä toimimisen välinen ero näkyy erityisesti työn tekemisen vapaudessa. Yrittäjälle on tyypillistä, että hän voi itse päättää milloin, missä ja miten työ tehdään ja määrittää siitä perittävän hinnan. Jos työntekijällä ei ole todellista mahdollisuutta tehdä näitä päätöksiä itsenäisesti, tai jos joku muu taho voi vaikuttaa niihin, voi kyseessä olla työnantaja-työntekijä-suhde.⁸¹ Koska direktio-oikeuden tunnusmerkistö täyttyy jo silloin, kun työnantajalla on oikeus ohjata ja valvoa työntekoa, ei ole ratkaisevaa, onko työnantaja tosiasiallisesti käyttänyt tätä oikeuttaan. Näin ollen siis riittää, että hänellä on ollut siihen mahdollisuus.

Vakuutusoikeuden ratkaisussa VakO 2.2.2023/21204:2021 arvioitiin, oliko A:n ja X Oy:n välinen oikeussuhde luonteeltaan työsuhde vai toimeksiantosuhte. A oli tehnyt X Oy:lle monipuolisia työtehtäviä, kuten kuorma-auton ajoa, betonilattioiden valmistusta sekä koneiden siirtoa ja huoltoa. A piti itseään X Oy:n työntekijänä, kun taas X Oy katsoi hänen toimineen itsenäisenä yrittäjänä kevytyrittäjäyryspalvelun kautta. A laskutti X Oy:tä tämän palvelun välityksellä tuntiperusteisesti ja laskut sisälsivät arvonlisäveron. Samalla kutienkin X Oy:n maksamiin korvauksiin sisältyivät myös tapaturmavakuutukset, työnantajan sairausvakuutusmaksut sekä erilaisia korvauksia, kuten päivärahoja ja ateriaetuja. Lisäksi A:lla ei ollut mahdollisuutta tehdä vastaavaa työtä muille toimeksiantajille, eikä hän voinut käyttää sijaista tai apulaista työnsä suorittamisessa.

Vakuutusoikeus totesi ratkaisussaan, että direktio-oikeuden olemassaoloksi ei edellytetä sen aktiivista käyttämistä, vaan riittävää on, että työnantajalla on mahdollisuus puuttua työn suorittamiseen ja antaa ohjeita työn tekemisestä. Lisäksi työntekijän on oltava asemaltaan sellaisessa suhteessa työnantajaan, että hänen on tarvittaessa noudatettava työnantajan antamia määräyksiä. Tapauksessa ei katsottu merkitykselliseksi sitä, että A sai itse päättää, milloin oli käytettävissä tai mitä työtehtäviä otti vastaan. Samoin sillä, että X Oy ei pystynyt vaikuttamaan A:n työtuntien määrään, ei ollut ratkaisevaa painoarvoa. Ratkaisevana pidettiin sitä, oliko X Oy:llä mahdollisuus halutessaan ohjata A:n työn suorittamista, kuten sen aikaa, paikkaa ja tapaa silloin, kun A oli ilmoittanut ottavansa työn vastaan. Näillä perusteilla vakuutusoikeus katsoi, että A:n ja X Oy:n välisessä suhteessa työsuhteen tunnusmerkistö täyttyi direktio-oikeuden osalta. Näin ollen A:n katsottiin toimineen työsuhteessa, eikä itsenäisenä ammatinharjoittajana.

⁸¹ Paanetoja 2023, s. 37-38.

Edellä mainittu ratkaisu osoittaa erityisesti, että vaikka työnantajan johto- ja valvontaoikeus on olennainen työsuhteen arvioinnissa, sen tunnistaminen käytännössä voi olla monimutkaista ja tulkinnanvaraista.

Työsuhteen tunnusmerkkinä toimiva työnantajan direktio-oikeus rakentuu useista eri tekijöistä, joiden merkitys voi arvioinnissa vaihdella tapauskohtaisesti. Oikeuskäytännössä onkin todettu, että rajatapauksissa on tarpeen punnita näiden tekijöiden keskinäistä painoarvoa ottaen huomioon kunkin oikeussuhteen erityispiirteet. Esimerkiksi työn luonne vaikuttaa siihen, kuinka paljon työnantajalla on käytännössä mahdollisuus johtaa ja valvoa työtä. Tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa erityisasiantuntemusta voivat olla niin itsenäisiä, että työnantajan konkreettinen vaikutusmahdollisuus on näissä rajallinen. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö itsenäistä päätösvaltaa sisältävää työtä voisi tehdä työsuhteessa.⁸²

Direktio-oikeuden toteuminen vaihtelee myös työn luonteen mukaan ja sen taso voi poiketa kun kyseessä on vaikka tehdastyö tai suunnittelutyö. Olennaista onkin arvioida työsuhdetta kokonaisuutena, miten työnantajan johto- ja valvontaoikeus käytännössä ilmenee, eikä kiinnittää huomiota pelkästään yksittäiseen itsenäisyyden tai alisteisuuden piirteeseen. Näin voidaan päätellä, täytyykö työsuhteen direktiotunnusmerkki kussakin yksittäisessä tapauksessa.⁸³

Lausunnossa TN 1057-79 tarkasteltiin, olivatko sovitus- ja sävellystyötä tehneet muusikot työsuhteessa toimeksiantajaan nähden. Työneuvosto päätyi siihen, ettei työnantajan johto- ja valvontaoikeuden tunnusmerkki täyttynyt. Ratkaisun perusteluissa todettiin, että muusikoilla oli ollut laaja vapaus päättää itse työn suorittamisen ajankohdasta ja paikasta. Vaikka toimeksiantaja oli antanut melko yksityiskohtaisia ohjeita työn sisällöstä, ohjeet liittyivät lähinnä työn lopputulosta koskeviin vaatimuksiin eivätkä työn suorittamisen tapaan. Toimeksiantajalla oli ollut myös mahdollisuus antaa työn aikana lisäohjeita ja puuttua lopputulokseen, mutta työneuvoston mukaan tällainen ohjaus ei yksinään osoittanut työn tapahtuneen toimeksiantajan johdon ja valvonnan alaisena. Jotta direktiotunnusmerkki olisi täyttynyt, olisi työnantajan tullut ohjata ja kontrolloida myös työn suorittamisen prosessia, ei ainoastaan sen lopputulosta. Tämän perusteella muusikoiden työskentely katsottiin itsenäiseksi, eikä heidän katsottu olevan työsuhteessa toimeksiantajaan.

⁸² Tiitinen – Kröger 2012, s. 21.

⁸³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 21.

Työneuvosto on myös lausunnoissaan tuonut esille, että työsuhteen direktio-oikeuden merkitys vaihtelee asiantuntijatehtävissä. Esimerkiksi lausunnossa TN 1411-06 arvioitiin, oliko klinisen neurofysiologian erikoislääkärin työ tehty työsuhteessa vai itsenäisenä yrittäjänä. Lääkäri teki asiantuntijatutkimuksia ja laati lausuntoja toisen terveydenhuoltohenkilökuntaan kuuluvan työntekijän tutkimuksista. Työneuvosto totesi, että lääkärin työ oli luonteeltaan asiantuntijatyötä, joka ei edellyttänyt työnantajan jatkuvaa sisällöllistä ohjausta tai valvontaa. Samalla kuitenkin huomioitiin, että lääkäri työskenteli työn teettäjän henkilökunnan kanssa, kirjasi tulokset työn teettäjän tietojärjestelmään, käytti työnantajan välineitä ja työskenteli työnantajan tiloissa virka-aikana. Työn tekemisen aika ja paikka eivät olleet lääkärin itsenäisesti valittavissa, ja hän oli sitoutunut suorittamaan tietyt työtehtävät tarjouksensa perusteella. Lääkärillä ei ollut mahdollisuutta kieltäytyä ohjatuista tehtävistä. Työneuvosto katsoi, että vaikka varsinaista asiantuntijatyön sisällöllistä ohjausta ei ollut, työn ulkoiset puitteet osoittivat jonkinlaisen direktio-oikeuden toteutumisen, ja lääkärin katsottiin tehneen työtään työsuhteessa.⁸⁴

Työsopimuslain direktiotunnusmerkkiä arvioitaessa pohditaan, milloin työntekijä toimii epäitsenäisessä asemassa työnantajan johdon ja valvonnan alaisena ja milloin hän toimii täysin itsenäisesti. Itsensä työllistävällä henkilöllä, kuten itsenäisellä ammatinharjoittajalla tai johtavassa asemassa olevalla työntekijällä, ei katsota olevan työsuhteen piirteitä, jos hänen työtehtäviinsä ei liity työnantajan tosiasiallista ohjausta tai valvontaa.⁸⁵ Onkin huomioitava, että rajanveto ei ole yksiselitteinen, vaan riippuu työn luonteesta, aseman vaikutusmahdollisuuksista ja organisaatorakenteesta.

Lausunnossa TN 1458-14 arvioitiin, täyttyikö työnantajan johto- ja valvontaoikeuden tunnusmerkki ulkomaalaisten marjanpoimijoiden tapauksessa. Työneuvosto katsoi, että asiassa tarvittiin tarkempaa selvitystä siitä, oliko työnantajalla tosiasiallisia mahdollisuuksia ohjata ja valvoa työn tekemistä. Marjanpoimijoiden asemaa puolsi itsenäisen työn luonne, jossa he toimivat ilman yhtiön välitöntä ohjausta ja saivat työssä tarvittavat neuvot pääosin toisilta poimijoilta. Poiminta-alueilla ei ollut työnantajan edustajaa seuraamassa työn suoritusta, eikä poimijoille ollut asetettu velvollisuutta kerätä tiettyä määrää marjoja tai noudattaa määrättyjä työaikoja. He saattoivat itse päättää milloin työskentelivät, keiden kanssa ja millä tavoin. Työneuvosto kuitenkin tunnisti myös piirteitä, jotka viittasivat

⁸⁴ TN 1411-06, s. 6-7.

⁸⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 21.

työnantajan direktio-oikeuteen. Yhtiö oli esimerkiksi antanut poimijoille ohjeita ennen työn aloittamista ja sen aikana, sekä seurannut myyntiä työn tulosten valvomiseksi. Toimet osoittivat jonkinlaista työn johtamista ja valvontaa, mutta eivät riittäneet täyttämään työsuhteen tunnusmerkkejä. Työneuvoston mukaan konkreettisia johtamis- ja valvontatoimia poiminta-alueella ei ollut näytetty toteen, eikä ollut selvää, missä määrin yhtiöllä olisi ollut tosiasiallisesti mahdollisuus puuttua työntekoon.

Koska poiminnasta ei tehty nimenomaisia sopimuksia ja yhtiön velvoitteet perustuivat pääosin viisumiviranomaisen määräyksiin, työneuvosto katsoi, ettei asiassa ollut riittävää näyttöä työnantajan johto- ja valvontamahdollisuuksista. Näin ollen se ei voinut todeta tunnusmerkin täyttyneen.

Työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu myös työntekijän oikeus palkkaan tai muuhun vastikkeeseen. TSL 1 luvun 1§:ssä ei määritellä, missä muodossa työstä maksettava korvaus on maksettava. Palkka tai korvaus voi olla rahasuoritus, mutta se voi olla myös esimerkiksi tavara, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen. Korvaus voi myös perustua siihen, että toinen osapuoli tekee työtä työntekijän puolesta, jolloin kyseessä on vastavuoroisuustyö.⁸⁶ Työstä maksettavan vastikkeen edellytetään olevan taloudellisesti arvokasta. Lähtökohtaisesti vastikkeen maksun lähde ei ole ratkaiseva oikeussuhteen luonteen kannalta. Palkka voi siis koostua esimerkiksi osittain työnantajan maksamasta korvauksesta ja osittain erilaisista yhteiskunnan tuista.⁸⁷ Laissa ei ole asetettu vastikevaatimukselle vähimmäistasoa, vaan sen riittävyttä tarkastellaan suhteessa työn sisältöön ja laajuuteen. Jos sovittu palkkio jää vain nimelliseksi suhteessa työn arvoon, se voi viitata siihen, että osapuolet eivät ole tarkoittaneet työsuhdetta. Tässä tapauksessa kyseessä voi olla esimerkiksi vapaaehtoistyön kaltainen suoritus.⁸⁸ Lisäksi on huomioitava, että työstä sovittu korvauksen suuruus voi antaa viitteitä siitä, onko työ ollut tarkoituksena tehdä työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana.

ILO:n suositus no. 198 korostaa, että työsuhteelle on ominaista työntekijälle maksettava säännöllinen palkka, joka usein muodostaa hänen pääasiallisen tai ainoan toimeentulonsa. Työsuhteeseen voi viitata myös se, että työnantaja tarjoaa työntekijälle erilaisia luontoisetuja, kuten ruokaa, majoitusta tai kuljetusta. Työnantaja voi myös vastata työn tekemisestä aiheutuneita kuluja, kuten matkakorvauksia. Lisäksi työntekijälle ei yleensä koidu

⁸⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 16.

⁸⁷ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁸⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 16.

taloudellista riskiä työn tekemisestä. Laajalti käytettynä työsuhteen tunnusmerkkinä voidaan pitää palkanmaksua säännöllisissä erissä, toisin kuin yrittäjätyössä, jossa maksu perustuu laskutukseen tai tietyn palvelun valmistumiseen.⁸⁹

Tilanteissa, jossa työstä maksettu korvaus on huomattavasti suurempi kuin mitä vastaavasta työstä tavanomaisesti maksetaan tai enemmän kuin mitä saman työnantajan palveluksessa olevat työntekijät saavat, voi tämä viitata työn olevan tehty yrittäjätyönä.⁹⁰ Työneuvoston lausunnossa 1361-99 ei kuitenkaan katsottu olevan kyse itsenäisestä ammatinharjoittajasta, vaikka maksettu vastike on ollut suurempi kuin muille työntekijöille maksettu korvaus vastaavasta työstä. Näin ollen voidaan todeta, että korvauksen määrällä on merkitystä oikeussuhteen arvioinnissa, mutta se ei ole ainoa ratkaiseva tekijä. Arviointi on aina tehtävä kokonaisuutena, sillä myös muut tekijät, kuten työnantajan kyky johtaa ja valvoa työtä ovat keskeisiä.

Työsopimuslaissa ei erityisesti säädetä sopimuksesta vastikkeen maksamisesta, mutta lain 1 luvun 1§:n 2 momentissa säädetään vastikeolettamasta. Sen mukaan lakia sovelletaan myös silloin, kun vastikkeesta ei ole erikseen sovittu, jos työn olosuhteet ja muut seikat osoittavat, ettei työtä ole ollut tarkoituksena tehdä ilman korvausta. Riittävä ehtona on, että työn tekeminen tapahtuu ansaintatarkoituksessa.⁹¹ Vastikeolettama on tärkeä juuri siksi, että se estää työsuhteen kiertämisen muodollisuuksiin vetoamalla. Jos työ tosiasiallisesti palvelee työnantajan etua ja siihen liittyy ansaintatarkoitus, vastikkeen puuttuminen sopimuksesta ei voi syrjäyttää työsuhteen luonnetta.

Näin ollen työnantajan direktio-oikeudella tarkoitetaan siis työnantajan oikeutta johtaa ja valvoa työn tekemistä sekä määritellä työn suorittamisen keskeiset ehdot, kuten työajan, paikan ja tavan. Työsuhteen tunnusmerkkinä ei edellytetä, että työnantaja käyttäisi tätä oikeutta jatkuvasti, vaan jo pelkkä tosiasiallinen mahdollisuus ohjata ja valvoa riittää osoittamaan työntekijän alisteisen aseman. Vastikkeellisuus sen sijaan tarkoittaa, että työ tehdään korvausta vastaan ja korvauksen ei tarvitse olla muodoltaan tai suuruudeltaan täsmällisesti määritelty, kunhan työnteko tapahtuu ansaintatarkoituksessa. Nämä kaksi

⁸⁹ ILO 2013 s. 46.

⁹⁰ Ks. TN 1361-99.

⁹¹ HE 157/2000 vp, s. 57-58.

tunnusmerkkiä muodostavat keskeisen osan työsuhteen arviointia ja erottavat työsuhteisen työn itsenäisestä ammatinharjoittamisesta.

3.4 Oikeudellisen suhteen arviointi kokonaisharkinnan perusteella

Työsuhteen muodostuminen vaatii kaikkien tunnusmerkkien täyttymistä, eikä tunnusmerkkien tarkastelu yksittäin ja niiden yhdistäminen vielä itsessään aina riitä työntekijän aseman määrittämiseksi. Erityisesti rajatapauksissa ratkaisu on tehtävä kokonaisharkinnan perusteella, jossa otetaan huomioon kaikki kyseiseen oikeussuhteeseen liittyvät tosiseikat.

Työlainsäädännön soveltaminen edellyttää siis kokonaisharkintaa, jotta tiedetään onko kyseessä tosiasiallisesti oikeudellinen työsuhte.⁹² Tämä viittaa siihen, että työsuhteen tunnusmerkit voivat täytyä huolimatta siitä, onko työ tehty työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Kuitenkin jos jokin työsuhteen yksittäisistä tunnusmerkeistä puuttuu, ei kokonaisharkinnalle ole siinä tapauksessa tarvetta.⁹³ Kokonaisharkintaa sovelletaan siis epäselvissä tilanteissa, joissa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta oikeudellisesta suhteesta ei ole varmuutta.

Kuten aiemmin mainittiin, TSL 1 luvun 1 §:n 1 momenttiin tehtiin muutos, jolla täydennettiin kokonaisharkinnan merkitystä tulkinnanvaraisissa tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen ei ole yksiselitteistä. Lain esitöiden mukaan muutoksen taustalla oli tarve vastata työelämän murrokseen koskien esimerkiksi itsensä työllistäjiä, alustatalouden ja jakamistalouden kaltaisia uusia työn tekemisen muotoja. Samalla lakimuutoksella pyrittiin ehkäisemään työsuhteen vääristelyä, eli tilanteita, joissa työsuhteena tehty työ naamioidaan yrittäjätöksi.⁹⁴ Lausuntopalautteissa koskien hallituksen esitystä suhtauduttiin kriittisesti, erityisesti palkansaajia edustavien järjestöjen puolelta. Useiden lausunnonantajien mukaan ehdotus ei selkeytä oikeustilaa eikä vastaa hallitusohjelman tavoitteisiin, koska kokonaisharkintaa on jo sovellettu työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetotilanteissa. Palkansaajajärjestöjen näkemyksen mukaan lakimuutos ei myöskään poistaisi työntekijän oikeudelliseen asemaan liittyviä ongelmia, sillä ilman tehokkaampia oikeussuojakeinoja työsuhteen naamioiminen muuksi oikeussuhteeksi on edelleen mahdollista.⁹⁵ Lisäksi työneuvosto on perustellut lausunnossaan, että kokonaisarviointia tarvitaan vain

⁹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 24.

⁹³ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2014, s. 38.

⁹⁴ HE 2015/2022 vp, s. 3.

⁹⁵ HE 2015/2022 vp, s. 25.

poikkeustilanteissa, joissa esiin nousee työsuhteen tunnusmerkkejä vastaan puhuvia seikkoja. Muutoin rajanveto työsuhteen ja muiden työnteon muotojen välillä ei edellytä tällaista harkintaa.⁹⁶ Työnantajapuolen järjestöt sen sijaan katsoivat, että perusteluja olisi tarkennettava, erityisesti sen osalta miten eri tekijöitä punnitaan työnsuorittajan itsenäistä asemaa tai toisaalta työoikeudellisen suojan puoltavina seikkoina.⁹⁷ Lausuntopalautteisiin on osittain helppo yhtyä, sillä kuten niissä mainittiin, kokonaisharkintaan on vedottu oikeuskäytännössä jo vuosien ajan.

Tarve kokonaisharkinnasta on tuotu esille oikeuskirjallisuudessa jo vuonna 1972,⁹⁸ sillä aiemmin kokonaisharkinta on liitetty lähinnä direktiotunnuksen arviointiin. Käytännössä työntekijän aseman kokonaisarviointi on siis nähty tapahtuvan nimenomaan työnantajan johto- ja valvontaoikeuden tunnusmerkin puitteissa.⁹⁹ Työneuvosto on myös lausunnoissaan viitannut kokonaisarviointiin johto- ja valvonta-tunnuksen kautta vielä 1990-luvun alkupuolelle saakka, kunnes vuoden 1993 jälkeen kokonaisarviointi perustettiin lähtökohtaisesti koko oikeussuhteen arvioinnille.¹⁰⁰ Paanetojan mukaan työneuvoston suunta kokonaisarviointiin ei ole ollut täysin yhtenäinen, vaan poikkeuksia on huomattu lausunnoissa koskien työntekijän ja itsenäisen yrittäjyyden rajanvetotilanteita. Joissakin tapauksissa kokonaisarviointia on sovellettu jo ilman yksittäisten tunnusmerkkien täyttymisen havaitsemista.¹⁰¹ Täten Paanetoja korostaakin, että työsuhteen yksittäisten tunnusmerkkien täyttymisen tarkastelu tulee erottaa kokonaisarvioinnista. Ensin tulee tarkastella täyttyykö työsuhteen yksittäiset tunnusmerkit tapauksessa, ja vasta tämän jälkeen voitaisiin siirtyä kokonaisarviointiin. Kokonaisarviointia ei siis tule ymmärtää yksittäisten tunnusmerkkien arvioinniksi, sillä työsopimuslaissa säädetyt tunnusmerkit tarkastellaan erikseen. Yksittäisen tunnuksen sisällä voidaan kuitenkin joutua huomioimaan useita eri tekijöitä, mutta tätä ei pidä sekoittaa koko oikeussuhteen tason arviointiin.¹⁰²

Kun ratkaistaan, kuuluuko tietty sopimus työsopimuslain soveltamisalaan, arviointi on tehtävä tapauskohtaisesti kokonaiskuvaa tarkastellen. Työsuhteen syntyminen edellyttää, että työtä tehdään olosuhteissa, joissa työntekijä tosiasiallisesti toimii riippuvaisessa asemassa

⁹⁶ HE 2015/2022 vp, s. 25.

⁹⁷ HE 215/2022 vp, s. 26.

⁹⁸ Sarkko 1980, s. 17-23.

⁹⁹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2014, s. 39.

¹⁰⁰ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2014, s. 40.

¹⁰¹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2014, s. 41.

¹⁰² Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2014, s. 40.

työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Arviointi perustuu ensisijaisesti käytännön työtilanteisiin, mutta huomioon on otettava myös työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja tilaamisen ehdot. Tulkinta voi keskittyä esimerkiksi siihen, poikkeavatko työntekijän sopimukseen kirjatut oikeudet ja velvollisuudet työnantajan muiden työntekijöiden asemasta.¹⁰³ Lähtökohtaisesti sopimuksen nimellä pyritään tavallisesti kertomaan, millaisia oikeusvaikutuksia osapuolet haluavat sopimukselle liittää. Työn suorittamista koskevissa järjestelyissä otsikko yksinään ei kuitenkaan ratkaise, millaisesta oikeussuhteesta on kyse. Jos nimetty sopimus esimerkiksi konsultti-, urakka- tai toimeksiantosopimus, sen ehdot ja työn käytännön toteutus eivät vastaa toisiaan, tilannetta on arvioitava tällöin kokonaisuutena. Ratkaisevia ovat siis olosuhteet, joissa työ tosiasiallisesti suoritetaan, ei se, mitä sopimuksessa lukee.¹⁰⁴ Osapuolten oma toiminta ja sopimuksen käytännön tulkinta voivat viitata siihen, millaiseksi he ovat oikeussuhteen tarkoittaneet. Jos sopimus on toiminut pitkään ilman ristiriitoja oikeuksista tai velvollisuuksista, tällä vakiintuneella käytännöllä on huomattava painoarvo suhteen luonteen arvioinnissa.¹⁰⁵

Koska oikeussuhteen rajanveto perustuu Suomessa kokonaisarviointiin, arviointi aloitetaan, kun työn muodollinen järjestely, esimerkiksi toimeksiantosopimus, ei vastaa selvästi TSL 1 luvun 1 §:n mukaista työsuhteen tunnusmerkistöä, mutta työn tosiasialliset olosuhteet viittaavat mahdolliseen työsuhteeseen. Kokonaisarvioinnissa tarkastellaan erityisesti työnteon käytännön piirteitä, kuten työn itsenäisyyttä, toimeksiantajan ohjausvaltaa, työnsuorittajan taloudellista riskiä sekä mahdollisuutta tehdä työtä muille toimeksiantajille.

Tätä arviointiperiaatetta havainnoillistaa vakuutusosoikeuden ratkaisu 10.10.2022/20673:2021 koskien työeläkevakuutusta ja yrittäjyyden välistä rajanvetoa. Ratkaisussa on nostettu esille yrittäjyyden ja vuokratyön kaltaisen järjestelyn yhtäläisyyksiä. Tapauksessa arvioitiin, tuliko A:n toimeksiantosopimukseen perustuva työ X Oy:lle vakuuttaa työntekijän ja yrittäjän eläkelain mukaisesti. A:n toimeksiantosopimuksessa oli määrätty, että asiakaspalvelutyö tehdään toimeksiantajan tiloissa ja tämän välineillä. Muilta osin A sai itse päättää työn ajan ja paikan, ja hänellä oli mahdollisuus siirtää asiakaspalvelutehtäviä X Oy:n työntekijöille. Työstä maksettiin tuntiperusteinen korvaus laskutuspalvelun kautta. Lisäksi A saattoi itse valita, ottaako hän tarjotun työvuoron vastaan vai ei, ja toimeksiannon aikana hän teki töitä myös muille toimeksiantajille. Vakuutusosoikeus katsoi kokonaisarvioinnissaan, että A:n

¹⁰³ Ks. esim. TN 1293-93 ja TN 1420-06.

¹⁰⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 25.

¹⁰⁵ Ks. TN 1399-04 ja TN 1216-87.

työskentelyn todelliset olosuhteet viittasivat selvästi työsuhteeseen. Koska yrittäjyyteen liittyviä piirteitä, kuten toiminnan itsenäisyyttä tai taloudellista riskinottoa, ei ollut havaittavissa, A:n X Oy:n lukuun tekemä työ arvioitiin kokonaisuutena työsuhteessa tehdyksi. Näin ollen työ kuului työntekijän eläkelain soveltamisalaan.

Vakuutus oikeuden ratkaisussa todettiin lisäksi, että sekä A että X Oy olivat olleet yksimielisiä siitä, että heidän tarkoituksenaan oli tehdä juuri toimeksiantosopimus. Oikeus kuitenkin korosti, ettei osapuolten sopimuksella ole yksin ratkaisevaa merkitystä, vaan työn todellisten olosuhteiden tulee vastata sovittua muotoa. Ratkaisun pohjalta voidaan todeta, että linjaus korostaa juuri työntekijän oikeussuojaa. Vaikka osapuolet sopisivat muodollisesti muusta kuin työsuhteesta, ratkaisevaa on käytäntö ja miten työ tosiasiallisesti järjestetään. Näin pyritään estämään myös tilanteita, joissa työsuhde naamioidaan yrittäjyydeksi erilaisten velvoitteiden kiertämiseksi.

Tämänkaltaiset ratkaisut ovat tärkeitä erityisesti harmaan alueen työnsuorittajien kannalta. Kokonaisarviointiin perustuva tulkinta mahdollistaa sen, että myös muodollisesti yrittäjänä toimiva henkilö voi saada työsuhteeseen liittyvän suojan, jos hänen asemansa on tosiasiaa riippuvainen ja alisteinen toimeksiantajaan nähden.

Sopimussuhteen oikeudellinen luonne ei kuitenkaan välttämättä pysy muuttumattomana, vaan se voi ajan myötä täyttää eri työsuhteen piirteitä. Esimerkiksi toimeksiantosopimus voi sopijapuolten käytännön toimien, täydentävien sopimusten tai sopimusehtojen tulkinnan seurauksena alkaa täyttää TSL 1 luvun 1 §:n tunnusmerkkejä. Tällaiset tilanteet korostuvat erityisesti silloin, kun työsuhteen sisältö on muuttunut sen voimassaolon aikana.¹⁰⁶ Koska sopimuksen nimike ei ole ratkaiseva tekijä oikeussuhteen luonteessa, vaan se mitä se käytännössä merkitsee. Näin ollen työopimuslain pakottavista säännöksistä ei voi poiketa pelkästään muotoilemalla sopimusehtoja näennäisesti toisenlaiseksi.¹⁰⁷

Työsuhteen ja muiden työtä koskevien oikeussuhteiden välinen rajanveto on aina tärkeää, oli kyse sitten yrittäjyyden tai muun oikeussuhteen erottamisesta työsuhteesta. Usein tilanne ratkeaa jo sillä, että jokin työsuhteen tunnusmerkeistä ei täyty. Näissä tilanteissa kyse ei voi olla työsuhteesta, koska kuten todettu, kaikkien tunnusmerkkien on toteuduttava.¹⁰⁸ Paanetoja

¹⁰⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 26.

¹⁰⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 26.

¹⁰⁸ Paanetoja 2022, s. 8.

korostaa, että kokonaisarviointia ei tehdä silloin, jos jokin työsuhteen perusedellytyksistä, kuten osapuolia sitova sopimus puuttuu. Kokonaisarviointia ei myöskään voida käyttää välineenä luomaan työsuhteesta puuttuvia tunnusmerkkejä. Samoin ei ole mahdollista kokonaisarvioinnilla sivuuttaa jo täyttyneitä tunnusmerkkejä eikä kumota niiden merkitystä.

Työneuvoston lausunnossa 1481-20 korostettiin, että vaikka työsuhteelle on laissa määritelty täsmälliset tunnusmerkit, kuten sopimus työn tekemisestä toiselle henkilökohtaisesti, vastiketta vastaan ja toisen johdon ja valvonnan alaisena, niiden täyttyminen ei yksin ratkaise, onko kyse työsuhteesta vai itsenäisestä yrittäjyydestä. Rajanvetotilanteissa tarvitaan kokonaisarviointia, jossa punnitaan kaikki tosiasialliset olosuhteet. Kokonaisarviointi tulee kyseeseen erityisesti silloin, kun työn tekemisen käytännön järjestelyissä on seikkoja, jotka puoltavat yrittäjääsemaa ja horjuttavat työsuhteolettamaa.¹⁰⁹ Työneuvoston aikaisemmassa käytännössä (esim. TN 1293-93 ja TN 1469-17) on todettu, että kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon oikeudellisten tunnusmerkkien lisäksi myös työnsuorittajan asemaan liittyviä sosiaalisia ja taloudellisia tekijöitä. Näin arvio voidaan tehdä laajemmasta näkökulmasta ja varmistaa, ettei työoikeudellista suojaa sovelleta tilanteisiin, joissa työntekijä tosiasiaassa toimii itsenäisenä yrittäjänä.

Oikeuskirjallisuudessa ei ole tarkasti määritelty, milloin kokonaisarviointia tulisi käyttää, vaan se on yleensä esitetty yleisenä ratkaisukeinona kaikkiin rajatapauksiin.

Kokonaisarvioinnin tarve on kuitenkin alun perin noussut erityisesti työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden erottamisesta, ja myös arvioinnissa huomioitavat kriteerit ovat kehittyneet tätä tarkoitusta varten. Paanetojan mukaan nämä kriteerit eivät välttämättä sellaisenaan sovi kaikkiin tilanteisiin, mutta mitään estettä ei ole sille, etteikö kokonaisarviointia voisi käyttää viimeisenä keinona myös muissa rajanvetotapauksissa. Tällöin on kuitenkin arvioitava tarkasti, millaisia tosiseikkoja on perusteltua ottaa huomioon.¹¹⁰

Kun kokonaisarviointiin siirrytään, tulee huomioida sekä työntekijän asemaan vaikuttavat tosiseikat mutta myös itsenäiseen ammatinharjoittamiseen kuuluvat seikat. Nykyisestä lainsäädännöstä puuttuu yksiselitteinen yleismääritelmä, joka määrittäisi ammatinharjoittajana toimivan itsenäisen yrittäjän aseman ja tunnusmerkit. Koska lainsäädäntö ei määrittele itsenäisen ammatinharjoittajan käsitettä, jää työsuhteen ja yrittäjätoiminnan välinen rajanveto

¹⁰⁹ TN 1481-20

¹¹⁰ Paanetoja 2022, s. 8.

lopulta tehtäväksi tapauskohtaisesti. Arviointi perustetaan tällöin siihen, täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit kokonaisharkinnan kautta.¹¹¹

Oikeuskirjallisuudessa tähän arviointiin on perinteisesti erotettu aineelliset ja muodolliset tunnusmerkit, jotta kokonaisarviointi olisi sujuvampaa. Aineelliset tunnusmerkit viittaavat työnsuorittamisen konkreettisiin olosuhteisiin ja ehtoihin, missä muodolliset tunnusmerkit liittyvät osapuolten tahtoon ja vaikuttavat siihen, miten oikeussuhteen luonne tosiasiallisesti muodostuu.¹¹² Aineellisista tunnusmerkeistä keskeisiä yrittäjätöyöhön viittaavia seikkoja ovat esimerkiksi se, että työnsuorittaja tarjoaa palvelujaan avoimesti ja julkisesti, kantaa toiminnastaan taloudellisen riskin ja voi vapaasti päättää työajoistaan. Yrittäjäsamaa vahvistaa myös se, että työn korvauksessa huomioidaan yrittäjän vastuulla olevat sosiaalivakuutusmaksut, toimeksiantoja on useita samanaikaisesti ja työn teettäjällä ei ole oikeutta antaa jatkuvaa ja kiinteää ohjausta työn tekemiseen. Lisäksi yrittäjyyden piirteenä pidetään sitä, että työnsuorittaja vastaa itse työn toteutustavasta ja organisoinnista, jolloin olennaiseksi arvioinnin kohteeksi nousee lopputulos eikä työn suorittamisen prosessi.¹¹³

Itsenäiseen yrittäjyyteen viittavia muodollisia tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi rekisteröityminen kaupparekisteriin, Y-tunnuksen hankkiminen, ennakkoperintärekisterimerkintä ja yrittäjän eläkevakuutuksen ottaminen. Myös se, laskuttaako työn suorittaja itse palkkionsa ja lisääkö hän siihen arvonlisäveron, voi tukea yrittäjäsuhteen olemassaoloa, vaikkakaan laskutuspalvelun käyttö yksinään ei vielä riitä osoittamaan yrittäjäsamaa.¹¹⁴

Työvälineiden hankinnalla on oma merkityksensä rajanvetotilanteissa. Työsuhteessa työnantaja yleensä vastaa työvälineiden hankinnasta, mutta osapuolet voivat sopia myös työn tekemisestä työntekijän omilla välineillä. Työsopimuslain mukaan tällainen järjestely on sallittu, eikä se yksinään muuta oikeussuhteen luonnetta. Yrittäjyyttä puoltavana seikkana voidaan kuitenkin pitää sitä, että välinehankinnat sisältävät yrittäjäriskiä. Jos taas työntekijälle maksetaan erillinen korvaus välineiden käytöstä, tämä tukee sen sijaan työsuhteen olemassaoloa.¹¹⁵

¹¹¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 28.

¹¹² Paanetoja 2023, s. 37.

¹¹³ Työsuojelu.fi 2024

¹¹⁴ Työsuojelu.fi 2024

¹¹⁵ Työsuojelu.fi 2024

Voidaan todeta, että kokonaisarvioinnilla tarkoitetaan työsuhteen ja muiden työntekosuhteiden rajanvetotilanteissa käytettävää arviointimenetelmää, jossa tarkastellaan työn todellisia olosuhteita kokonaisuutena. Arviointi tulee ajankohtaiseksi erityisesti tilanteissa, joissa kaikki työsuhteen tunnusmerkit näyttävät täyttyvän, mutta oikeussuhteen luonne on silti epäselvä. Kokonaisarvioinnin keskeinen tarkoitus on varmistaa, että oikeussuhteen luonne määräytyy työn tosiasiallisten olosuhteiden perusteella eikä pelkästään sopimuksen otsikon tai muodollisten järjestelyjen mukaan.

3.5 Yrittäjyyden tunnusmerkistö Suomessa

Työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto ei aina onnistu vain työsuhteen tunnusmerkistön perusteella, vaan huomioon voidaan ottaa myös yrittäjyyden tunnusmerkkejä.

Yrittäjyyden käsite on laaja ja mukautuva, mikä tekee siitä kiinnostavan myös työoikeudellisesta näkökulmasta. Yrittäjä työskentelee oman liikeideansa pohjalta ja vastaa itse toimintansa suunnasta, laajuudesta ja tuloksesta. Se ei rajoitu vain perinteiseen yritystoimintaan, vaan kattaa myös erilaiset itsensä työllistämisen muodot, kuten kevytyrittäjyyden ja freelancer-työn. Perinteinen yrittäjyys viittaa toimintaan, jossa henkilö perustaa oman yrityksen ja vastaa sen toiminnasta kokonaisvaltaisesti. Tällainen yritystoiminta edellyttää taloudellisia resursseja ja sitoutumista, mutta tarjoaa myös laajat mahdollisuudet liiketoiminnan kehittämiseen ja itsenäiseen päätöksentekoon. Perinteinen yrittäjä vastaa itse yrityksen hallinnollisista velvoitteista, kuten kirjanpidosta, verotuksesta sekä mahdollisten työntekijöiden palkkaamisesta ja johtamisesta.¹¹⁶

On kuitenkin huomioitava, että jaottelu ei ole aina yksiselitteinen. Vaikka esimerkiksi kevytyrittäjyys ja freelancer-työ nähdään usein yrittäjyyden muotoina, ne voivat tosiasiaassa täyttää työsuhteen tunnusmerkit. Näissä tilanteissa kyse voi olla niin sanotusta näennäisyrittäjyydestä, jolloin tarve arvioida työn luonnetta korostuu pelkän sopimusmuodon sijaan.

Itsensä työllistämisen lisäksi yrittäjä voi työllistää myös muita ja yrittäjyys voi olla pää- tai sivutoimista. Toisaalta yrittäjyys tuo mukanaan myös vastuuta ja yrittäjä vastaa itse

¹¹⁶ Kevyt yrittäjyys vs. perinteinen yrittäjyys 2024.

sosiaaliturvastaan, verotuksesta, eläkemaksuista ja muista velvoitteista, joita palkkatyössä hoitaisi työnantaja.¹¹⁷ Suomessa yrittäjyys voidaan jakaa yksinyrittäjyyteen ja työnantajayrittäjyyteen. Yksinyrittäjä viittaa henkilöön, joka työllistää vain itsensä ja työnantajayrittäjällä on puolestaan palkattuja työntekijöitä yrityksessään.¹¹⁸

Kotimaisessa lainsäädännössä ei ole yrittäjyydestä yhtä selkeää ja kattavaa tunnusmerkistöä kuin työsuhteelle. Yrittäjän käsite on kuitenkin määritelty esimerkiksi yrittäjän eläkelaisissa (1272/2006, YEL), mutta kyseistä määritelmää sovelletaan vain tämän lain osalta, eikä perusteellisesti työsuhteen ja yrittäjyyden erotteluun. Käsite on määritelty YEL 3 §:n 1 ja 7 momenteissa seuraavasti:

”Yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. Yrittäjänä pidetään myös henkilöä, joka tosiasiallisesti harjoittaa yritystoimintaa, vaikka toimintaa muodollisesti harjoitettaisiin toisen henkilön nimissä taikka sellaisessa yhteisössä tai yhtymässä, jossa määräämisvalta on muodollisesti toisen henkilön nimissä.”

Yllä olevan lain esitöissä on kuitenkin todettu, että myös puoliso tai samassa taloudessa asuva lapsi katsotaan yrittäjäksi, vaikka he tekisivät työtä yrityksessä ilman palkkaa. Arvioinnissa ei siis ole ratkaisevaa merkitystä sillä, kenen nimissä yritystoiminta muodollisesti on. Tämä tulkinta perustuu siihen, että perheenjäsenten katsotaan työskentelevän ensisijaisesti perheen yhteiseksi hyväksi, ei erillisen yhtiön lukuun, minkä vuoksi työstä maksetun palkan puuttuminen ei muuta heidän asemaansa.¹¹⁹

Vaikka yrittäjyyttä ei ole kotimaisessa lainsäädännössä määritelty kattavasti, oikeuskirjallisuudessa on pyritty tunnistamaan ne piirteet, jotka erottavat yrittäjyyden työsuhteesta tehtävästä työstä. Esimerkiksi Mauri Saarinen on esittänyt listan yrittäjyyden tunnusmerkeistä, joiden avulla yrittäjyys voidaan määritellä epäselvissä tilanteissa:

1. Yrittäjällä on vastuu työn tuloksesta.
2. Yrittäjällä on itsenäinen päätösvalta esim. työmenetelmien ja työajan osalta.
3. Yrittäjällä on taloudellinen riski (myös tappion mahdollisuus).

¹¹⁷ Mitä yrittäjyys on?

¹¹⁸ Tilastokeskus.

¹¹⁹ HE 197/2006 vp, s. 15.

4. Yrittäjävastiketta ei kutsuta palkaksi, vaan urakkahinnaksi, kauppahinnaksi tai esimerkiksi konsultointipalkkioksi.
5. Yrittäjällä on tavallisesti useampia toimeksiantajia eli asiakkaita.
6. Yrittäjä hankkii yleensä työhön tarvittavat koneet ja laitteet sekä tarve- ja raaka-aineet.
7. Mikäli yritys toimii sellaisella alalla, jossa tarvitaan elinkeinolupa, tällaisen luvan hankkii yrittäjä itse eikä hänen toimeksiantajansa (esimerkiksi liikennelupa).
8. Yritystoimintaa harjoitetaan usein niin sanotun juridisen henkilön muodossa (osakeyhtiö, osuuskunta, avoin tai kommandiittiyhtiö).
9. Yrittäjä kuuluu ennakkoperintärekisteriin.¹²⁰

Saarinen mainitsee yrittäjyyden tunnusmerkkinä toimimisen juridisen henkilön kautta, mutta perinteisen yrittäjyyden muotoina voidaan kuitenkin nähdä myös yksityiset toiminimet. Lisäksi yrittäjäasemaa tukevia tekijöitä ovat esimerkiksi se, että yrittäjä kantaa vastuun ja huolehtii tarvittavien vakuutusten ottamisesta.¹²¹

Jaana Paanetojan mukaan yritystoiminnan taloudellinen riski ei kuitenkaan ole niin ilmeinen kuin on yhteiskunnallisella tasolla esitetty. Taloudellisen riskin ei tarvitse tarkoittaa merkittäviä rahallisia sijoituksia. Monissa ammatillisissa tehtävissä, kuten hierojan tai lääkärin työssä, yrittäjyys perustuu pääosin henkilön omaan osaamiseen tai asiantuntijuuteen. Näissä tilanteissa arvioinnissa painottuu, kuinka laajasti palveluja tarjotaan ja onko toiminta suunnattu avoimesti useille asiakkaille. Tyypillisesti yrittäjä tekee samanaikaisesti useita toimeksiantoja ja voi itsenäisesti päättää työn toteuttamisesta ja järjestämisestä.¹²²

Paanetoja esittää, että arvioitaessa epäselviä tilanteita työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välillä, kokonaisarvioinnilla on tärkeä merkitys. Hän korostaa itsenäisen yrittäjyyden tunnusmerkkien tarkastelua, jotka on jaettu aineellisiin ja muodollisiin. Aineellisilla tunnusmerkeillä viitataan niihin seikkoihin, jotka kuvaavat työn tekemisen todellista sisältöä ja käytännön järjestelyjä. Näihin kuuluvat esimerkiksi se, miten työ käytännössä suoritetaan, millä perusteilla ja millä tasolla työstä maksetaan korvaus, kuinka monta toimeksiantoa työn suorittajalla on samanaikaisesti sekä missä määrin työn teettäjä voi ohjata ja valvoa työn tekemistä. Muodolliset tunnusmerkit puolestaan liittyvät hallinnollisiin ja oikeudellisiin velvoitteisiin, kuten ennakkoperintärekisteriin merkitsemiseen, yrittäjän eläkevakuutuksen

¹²⁰ Saarinen 2019, s. 78.

¹²¹ Yrittäjyyden ja työsuhteen tunnusmerkkejä 2020.

¹²² Paanetoja 2023, s. 38.

ottamiseen sekä kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoitusten tekemiseen. Pelkkien muodollisten tunnusmerkkien perusteella ei kuitenkaan voida tehdä lopullista johtopäätöstä siitä, onko kyseessä yrittäjyys vai työsuhde.¹²³

Tunnusmerkkien arviointi on kuitenkin käytännössä haastavaa, sillä ne eivät aina anna yksiselitteistä vastausta oikeussuhteen luonteesta. Sama henkilö voi yhtä aikaa täyttää useita yrittäjyyden ja työsuhteen piirteitä, jolloin ratkaisu joudutaan tekemään kokonaisarvioinnin perusteella. Lisäksi Paanetojan näkemys siitä, että ainoastaan muodollisten tunnusmerkkien pohjalta ei voida ratkaista yrittäjän asemaa on tärkeä. Tämä viittaa siihen, että esimerkiksi työsuhteen naamiointi perustuu ajatukseen, missä osapuolten välinen suhde saadaan näyttämään ulospäin kahden itsenäisen yrittäjän väliseltä sopimukselta. Todellisuudessa kyse on usein kuitenkin asetelmasta, jossa työnsuorittaja on alisteisessa asemassa toimeksiantajaan nähden.

Yrittäjyyden keskeisimmät tunnusmerkit liittyvät erityisesti itsenäisyyteen, vastuuseen ja taloudelliseen riskiin. Yrittäjä toimii omaan lukuunsa, vastaa työnsä tuloksesta ja kantaa mahdollisen tappion riskin. Hänellä on tyypillisesti päätösvalta työn laajuudesta, aikatauluista ja toteutustavasta. Yrittäjällä on yleensä useampia toimeksiantajia, ja hän hankkii työnsä suorittamiseen tarvittavat välineet ja materiaalit. On kuitenkin huomattava, että taloudellinen riski voi olla suhteellista, sillä monilla ammattilaisilla yrittäjyys perustuu lähtökohtaisesti omaan osaamiseen, ei suuriin rahallisiin sijoituksiin. Näin ollen arvioitaessa, onko kyse työsuhteesta vai yrittäjyydestä, ratkaisevaa on tapauksen kokonaisarviointi. Muodolliset elementit, kuten rekisteröinnit ja vakuutukset voivat tukea arviota, mutta eivät yksin riitä ratkaisemaan oikeussuhteen luonnetta.

¹²³ Paanetoja 2023, s. 37.

4 Välikategorian työntekijä harmaan alueen työnsuorittajien suojan ratkaisuna

4.1 Kolmas kategoria: Esimerkki Yhdistyneestä kuningaskunnasta

4.1.1 *Employee* ja *worker*-asema

Lisääntyvät työnteon uudet muodot vaativat yksityiskohtaisempaa tarkastelua, erityisesti niiden työnsuorittajien osalta, jotka sijoittuvat työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välimaastoon. Lainsäädännöllisestä näkökulmasta kyseinen kategoria on edelleen epäselvä ja Suomessa jaottelu väliinputoajakategorian osalta näkyy vahvasti oikeuskäytännön kautta. Useat maat ovat tehneet lainsäädännöllisiä muutoksia näiden työnsuorittajien oikeuksien turvaamiseksi ja ovat sisällyttäneet kolmannen työntekijäkategorian työoikeuslainsäädäntöönsä. Ongelmana ovat nimenomaisesti nämä harmaan alueen työntekijät, jotka jäävät ilman työoikeudellista ja sosiaalista suojaa, vaikka he ovat käytännössä taloudellisesti riippuvaisia toimeksiantajastaan.¹²⁴

Lisäksi myös työnsuorittajat, jotka työskentelevät rinnakkain työntekijöiden kanssa eli näennäisyrittäjät jäävät usein oikeussuojan ulkopuolelle missä työnantaja siirtää yrittäjyyteen kuuluvan riskin työnsuorittajalle. Tässä luvussa tarkastelussa on Yhdistyneen kuningaskunnan kolmas kategoria, ”*the worker*”, ja miten määritelmää on sovellettu maan oikeuskäytännössä. Kolmas kategoria on tarkastelussa Suomen kaksijakoisen mallin riittämättömyyden vuoksi, missä harmaan alueen työnsuorittajat jäävät usein ilman heille kuuluvaa oikeussuojaa. On siis arvioitava, voisiko kolmannen kategorian käyttöönotto parantaa harmaan alueen työnsuorittajien asemaa Suomessa.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa työntekijä (*employee*) määritellään henkilöksi, joka työskentelee työsopimuksen (*contract of employment*) nojalla. Työntekijän määritelmä perustuu Employment Rights Actin 230 §:n, joka vahvistaa ”employee”-aseman nimenomaan *contract of employment*-sopimukseen. Kaikki työntekijät ovat *workereita*, mutta työsuhteessa olevilla työntekijöillä on ylimääräisiä työsuhteeseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka eivät koske *workereita*, jotka eivät ole lain tarkoittamia työntekijöitä.¹²⁵

¹²⁴ McCann 2008, s. 3-5.

¹²⁵ Gov.UK.

Nicola Contourisin mukaan *contract of employment*-sopimuksessa ei ole kyse vain yksinkertaisesta vaihdannasta työn ja siitä saatavan vastikkeen välillä, vaan sopimuksen rakenteessa on kaksi tasoa. Ensimmäinen taso perustuu siihen, että työntekijä suorittaa työtä ja saa siitä korvauksen. Toisella, syvemmällä tasolla taas osapuolet sitoutuvat vastavuoroisesti tuleviin velvoitteisiin. Työntekijä lupaa olla työnantajan käytettävissä ja työnantaja puolestaan sitoutuu tarjoamaan työtä ja mahdollistamana palkan ansaitsemisen. Kyseinen vastavuoroinen sitoumus luo sopimussuhteeseen sen jatkuvuuden ja vakauden. Vaikka tällaiset lupaukset voivat olla määräaikaista tai irtisanottavissa lyhyelläkin varoitusajalla, ne muodostavat silti työsopimuksen olennaisen ytimen, joka erottaa sen muista palvelusopimuksista.¹²⁶

Henkilön katsotaan yleensä olevan *employee*, jos hänen työskentelynsä olosuhteet viittaavat selkeään alisteiseen työsuhteeseen. *Employee*-aseman luokittelua tukee esimerkiksi se, että henkilö työskentelee yrityksen palveluksessa säännöllisesti, noudattaa tiettyä vähimmäistyöaika ja saa palkkaa tekemistään työtunneista. Työnantajalla on tällöin oikeus ohjata ja valvoa työn suorittamista, jossa työntekijälle määritellään työmäärä, työmenetelmät sekä työn tekemisen ajankohta ja paikka. Työntekijä ei voi myöskään järjestää sijaista puolestaan, mikä korostaa henkilökohtaisen työntekovelvoitteen merkitystä. Lisäksi työntekijään sovelletaan yrityksen valitusmenettelyjä ja hänellä on oikeus työntekijöille tyypillisiin etuuksiin. *Employee*-asemaan viittaa myös se, että työnantaja tarjoaa työn tekemiseen tarvittavat välineet ja että työtä tehdään yrityksen tiloissa tai siellä, minne työnantaja sen osoittaa. Sopimuksessa käytetyt käsitteet, kuten ”*employer*” ja ”*employee*”, sekä selkeästi määritellyt irtisanomismenettelyt vahvistavat työsuhteen luonnetta. Kokonaisuutena näiden piirteiden esiintyminen viittaa siihen, että henkilö toimii työnantajan organisaation osana eikä itsenäisenä ammatinharjoittajana, mikä on ratkaisevaa *employee*-aseman määrittämisessä Yhdistyneen kuningaskunnan oikeusjärjestelmässä.¹²⁷

Merkityksellinen ja vakiintunut *employee*-asemaa koskeva tapaus Yhdistyneessä kuningaskunnassa on *Autoclenz Ltd v Belcher* 2011 UKSC 41, jossa tarkasteltiin autonpesijöiden oikeudellista asemaa. Se tunnetaan yhtenä tärkeimpänä korkeimman oikeuden päätöksistä, joka selventää, milloin yksilöä on pidettävä *employeeena*, vaikka sopimuksen sisältö viittaakin päinvastaiseen. *Autoclenz* oli solminut autonpesijöiden kanssa ”itsenäisen ammatinharjoittajan sopimukset”, joihin sisältyi muun muassa ehto työn

¹²⁶ Contouris 2007, s. 49.

¹²⁷ Gov.UK.

vastaanottamisesta kieltäytymistä sekä mahdollisuuden käyttää sijaista. Yhtiö vetosi näihin kirjallisiin ehtoihin osoittaakseen, että autonpesijät olivat itsenäisiä ammatinharjoittajia eivät *employee*-aseman omaavia. Korkein oikeus arvioi kuitenkin ratkaisevana työn tosiasiallista organisointia ja autonpesijöiden todellisia vaikutusmahdollisuuksia sopimussuhteessa. Näytön perusteella autonpesijöiltä edellytettiin, että he saapuivat työvuoroihin yhtiön määrämien aikoina, heillä ei ollut todellista mahdollisuutta käyttää sijaista ja *Autoclenz* kontrolloi huomattavasti työn sisältöä, aikatauluja ja hinnoittelua. Lisäksi autonpesijöillä ei ollut neuvotteluvalltaa sopimusehdoista, vaan he olivat tosiasiallisesti alisteisessa asemassa suhteessa toimeksiantajaan. Korkein oikeus katsoi, että sopimusehtoja, jotka eivät vastanneet työn todellista luonnetta, ei tullut pitää ratkaisevina. Näin ollen autonpesijät katsottiin omaavan *employee*-aseman, eikä heitä voitu katsoa itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi. Ratkaisu vahvisti niin sanotun *purposive* ja *economic reality*-lähestymistavan, jonka mukaan oikeussuhteen luokittelu perustuu käytännön olosuhteisiin eikä muodollisiin sopimuksiin.

Ratkaisu voidaan nähdä tärkeänä erityisesti sen kannalta, että se suojaa heikossa asemassa olevia työsuorittajia, joilla ei ole henkilökohtaista mahdollisuutta neuvotella sopimusehdoista. Kyseinen ratkaisu on myös vaikuttanut myöhempisiin tapauksiin, kuten *Uber BV v Aslam*, jossa sama periaate johti Uber-kuljettajien luokitteluun *workereiksi*. Tapausta käsitellään myöhemmin tässä luvussa.

Välimuotoinen *worker*-kategoria sijoittuu hierarkkisesti työsuhteessa olevan työntekijän (*employee*) ja itsenäisen ammatinharjoittajan (*self-employed*) väliin. Kategorian taustalla on ajatus taloudellisesta riippuvuudesta, ja se perustuu Employment Rights Actin 230 (3) §:ään. Tämän välikategorian tunnistamisessa käytetään tuomioistuimen ratkaisujen kautta muodostuneita kriteereitä, joiden avulla tehdään ero toisaalta alisteisen työsuhteen ja toisaalta itsenäisen ammatinharjoittamisen välillä. Kyseisten kriteerien soveltamisessa on kuitenkin huomattu, että *worker*-aseman määrittely ei perustu täysin erillisiin periaatteisiin verrattuna työntekijän asemaan. Erona ei ole niinkään työn luonne, vaan työn ns. aste, jossa työntekijä toimii asiakkaan organisaation ohjauksessa, vaikka ei olekaan perinteisessä työnantajan määräysvallan alaisessa asemassa. Työn asteella viitataan yleensä joko työn määrään tai vaativuuteen, tai siihen miten työnteko kuormittaa työntekijää.¹²⁸

¹²⁸ Perulli 2020, s. 127.

Employment Rights Actin 230 (3) §:n mukaan henkilöllä katsotaan olevan *worker*-asema, jos hänellä on kirjallinen tai suullinen sopimus tai muu järjestely, jonka perusteella hän tekee työtä tai suorittaa palveluja henkilökohtaisesti vastiketta vastaan. Vastike voi olla rahallinen palkka tai muu etuus, kuten tulevien työmahdollisuuksien lupaus. Työntekijällä ei yleensä ole oikeutta vapaasti siirtää tehtävää toiselle henkilölle, ja työn tarjoajalla on velvollisuus tarjota työtä niin kauan kuin sopimus on voimassa. Lisäksi henkilö ei saa tehdä työtä oman yhtiönsä kautta siten, että toimeksiantajan asema olisi pelkästään asiakkaan tai tilaajan roolissa.¹²⁹

Worker-asemassa olevilla on oikeus useisiin lakisääteisiin työsuhdetta koskeviin suojakeinoihin. Näitä ovat muun muassa oikeus kansalliseen vähimmäispalkkaan, suoja laittomia palkkavähennyksiä vastaan, lakisääteinen vähimmäistaso vuosilomasta ja lepoajoista sekä oikeus olla työskentelemättä keskimäärin yli 48 tuntia viikossa ilman suostumusta. Lisäksi *workereilla* on suoja syrjintää vastaan, oikeus yhdenvertaiseen kohteluun osaaikaisessa työssä sekä suoja tilanteissa, joissa työntekijä ilmoittaa työpaikan väärinkäytöksistä. Joissakin tapauksissa he voivat olla oikeutettuja myös lakisääteisiin sosiaalietuuksiin, kuten sairauspäivärahaan tai vanhempainvapaisiin liittyviin korvauksiin. Sen sijaan *worker*-asemaan kuuluvat eivät yleensä saa kaikkia työsuhteessa oleville työntekijöille kuuluvia oikeuksia. Heillä ei ole esimerkiksi suoja perusteetonta irtisanomista vastaan, oikeutta pyytää joustavaa työaika, irtisanomisajan vähimmäissuojaa tai lakisääteistä irtisanomiskorvausta.¹³⁰

Yhdistyneessä kuningaskunnassa *employee* ja *worker* ovat kaksi eri oikeudellista asemaa. *Employee*-asema edellyttää varsinaista työsopimusta sekä selkeää alisteista suhdetta työnantajaan, missä työntekijä tekee työtä henkilökohtaisesti, noudattaa työnantajan ohjeita ja on kiinteä osa tämän organisaatiota. Vastineeksi *employee* saa kaikkein laajimman lainsäädännöllisen suojan. *Worker*-asema perustuu puolestaan välimuotoon, jossa henkilö tekee työtä tai palveluja henkilökohtaisesti vastiketta vastaan, mutta oikeussuhde ei täytä kaikkia työsuhteen tunnusmerkkejä, kuten vahvaa työnantajan määräysvaltaa tai integroitumista organisaatioon. *Workerilla* on oikeus useisiin keskeisiin vähimmäissuojoihin, kuten kansalliseen minimipalkkaan, mutta hän ei nauti samoja laajempia oikeuksia kuin *employee*. Näin ollen keskeinen ero liittyy työnantajan määräysvallan tasoon ja siihen, kuinka syvä ja pysyvä osapuolten välinen työsuhte on.

¹²⁹ Gov.UK.

¹³⁰ Gov.UK.

Monissa maissa, myös Yhdistyneessä kuningaskunnassa, työoikeuteen sisältyvät oikeudet on sidottu pitkälti työsopimukseen ja työntekijän asemaan. Tämä näkyy erityisesti siinä, että täysimääräinen lakisääteinen suoja (kuten irtisanomissuoja, korvaus perusteettomasta irtisanomisesta ja oikeus erilaisiin perhevapaisiin) on perinteisesti koskenut vain työntekijöitä, jotka työskentelevät työsopimuksen alaisina. Toisin kuin esimerkiksi syrjinnän vastainen lainsäädäntö on laajempi soveltamisalaltaan, ja työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat siten rajoittuneet suppeasti määriteltyyn työntekijäryhmään. Näin ollen tuomioistuimille on jäänyt keskeinen tehtävä määrittää tapauskohtaisesti, kuka täyttää työntekijän tunnusmerkit ja kuka katsotaan itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, jääden siten näiden oikeussuojien ulkopuolelle.¹³¹

Etenkin niin sanotuissa satunnaisissa tai epäsäännöllisissä työsuhteissa, kuten nollatuntisopimukset ja freelancetyö, henkilöt katsotaan usein *worker*-aseman omaaviksi työn luonteen vuoksi. Näille työnteon muodoille on ominaista, että työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä, eikä työntekijällä ole velvollisuutta ottaa sitä vastaan. Työ tapahtuu kuitenkin työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, eikä työntekijä voi lähettää toista henkilöä tekemään työtä hänen sijastaan. Lisäksi työnantaja pidättää verotuksen ja sosiaaliturvamaksut sekä tarjoaa myös työn tekemiseen tarvittavat välineet.¹³²

Useissa *common law*-järjestelmän maissa, kuten Yhdistyneessä kuningaskunnassa, on havaittavissa pyrkimystä laajentaa työntekijän käsitettä tulkitsemalla alisteisuuden (subordinaation) määritelmää uudella tavalla. Perinteinen, muodollisiin sopimusehtoihin perustuva tulkintalinja on vähitellen jätetty vähemmälle huomiolle, ja sen sijaan on alettu soveltaa niin sanottua todellisuusperiaatetta (*principle of reality*) sekä tarkoituksenmukaista tulkintaa (*purposive approach*). Tämän lähestymistavan tavoitteena on estää tilanteet, joissa työntekijät jäisivät ilman lain tarjoamaa suojaa pelkästään sen vuoksi, että heidän työsuhteensa ei muodollisesti täytä perinteisiä tunnusmerkkejä.¹³³

Käytännössä Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimet ovat omaksuneet laaja-alaisen tulkinnan työlainsäädännön soveltamisalaa määrittäville käsitteille, korostaen työoikeuden yleistä suojelutarkoitusta. Adalberto Perullin mukaan erityisen merkittävässä asemassa on niin sanottu taloudellisen todellisuuden testi (*economic reality test*), jonka avulla voidaan

¹³¹ McCann 2008, s. 31-32.

¹³² Gov.UK.

¹³³ Perulli 2020, s. 120.

työnteon tosiasiallista luonnetta ja työntekijän asemaa suhteessa työn teettäjään. Testissä ei tarkastella ainoastaan sitä, kuka kantaa työhön liittyvän taloudellisen riskin, vaan huomioon on otettava esimerkiksi se, kuka omistaa työn tekemiseen tarvittavat välineet, miten työstä maksetaan korvaus ja missä määrin työn suorittaja toimii osana työnantajan liiketoimintaa. Näiden tekijöiden avulla pyritään helpommin erottamaan tilanteet, joissa henkilö todella toimii omassa yritystoiminnassaan, niistä, joissa hän on tosiasiallisesti sidoksissa toisen osapuolen organisaatioon ja taloudelliseen riskiin.¹³⁴

Keskeinen esimerkki Yhdistyneen kuningaskunnan oikeuskäytännössä koskien *workerin* ja itsenäisen ammatinharjoittajan rajanvetoa on korkeimman oikeuden ratkaisu *Uber BV v Aslam and Others 2021 UKSC 5*. Tapauksessa yksityisajopalvelun kuljettajat Yaseen Aslam ja James Farrer nostivat kanteen Uberia vastaan. He katsoivat, että vaikka heidän ja Uberin välillä ei ollut muodollista työsopimusta, heidän asemansa täytti Employment Rights Actin 230(3)(b) §:n mukaisen *worker*-määritelmän. Uber puolestaan väitti, että kuljettajat toimivat itsenäisinä ammatinharjoittajina, jotka tarjoavat palveluja suoraan asiakkaille, ja että Uber toimii ainoastaan välitysalustana ja agenttina. Työtuomioistuin kuitenkin katsoi, että kuljettajat olivat tosiasiallisesti *workereita* lain tarkoittamassa merkityksessä. Tuomioistuin määritteli, että kuljettajat työskentelivät Uberille silloin, kun heillä oli sovellus päällä, he olivat toimialueellaan ja valmiita vastaanottamaan ajoja. Uberin valitukset hylättiin sekä *Emplyoment Appeal Tribunalissa* että *Court of Appealissa*, ja lopulta korkein oikeus vahvisti aiemmat ratkaisut. Korkein oikeus arvioi useita tekijöitä, jotka viittasivat työntekijämäiseen alisteisuuteen. Näitä olivat muun muassa se, että Uber määräsi kuljettajien palkkiot ja hinnat ilman heidän vaikutusmahdollisuuksiaan, saneli sopimusehdot, valvoi työn suorittamista sovelluksen kautta ja rajoitti kuljettajien ja asiakkaiden välistä viestintää. Lisäksi Uber kantoi asiakassuhteen hyödyt, kun taas kuljettajat olivat taloudellisesti riippuvaisia alustan ehdoista.

Näiden seikkojen perusteella korkein oikeus katsoi, että Uberilla oli merkittävä määräysvalta kuljettajien työn suorittamiseen nähden ja että heidän työnsä oli osa Uberin liiketoimintaa, ei itsenäistä ammatinharjoittamista. Näin ollen kuljettajat luokiteltiin *workereiksi*, ja he olivat oikeutettuja saamaan kansallisen vähimmäispalkan sekä lain mukaisen palkallisen vuosiloman.

¹³⁴ Perulli 2020, s. 120.

Voidaan todeta, että kyseisen ratkaisun merkitys on huomattava, sillä se on vahvistanut tosiasiallisen työnteon olosuhteiden ensisijaisuuden muodollisten sopimusten sijaan ja on luonut ennakkotapauksen alustatalouden työntekijöiden asemasta. Ratkaisussa erityisesti korostettiin, että työntekijän oikeudellinen status määräytyy työn todellisen luonteen, ei työnantajan muotoileman sopimuksen perusteella.¹³⁵

Näin ollen *worker*-asema viittaa henkilöön, joka työskentelee toisen hyväksi henkilökohtaisesti ja vastiketta vastaan, mutta ei täytä kaikkia perinteisen työsuhteen tunnusmerkkejä. Henkilöt ovat usein taloudellisesti riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta ja toimivat tämän ohjauksessa, mutta eivät ole täysin integroituneita työnantajan organisaatioon. *Worker*-asema sijoittuu siten työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välimaastoon ja sen tarkoituksena on tarjota tietyt työoikeudelliset ja sosiaaliset suojat niille, jotka muuten jäisivät perinteisen työlainsäädännön ulkopuolelle.

4.1.2 *Worker*-aseman ongelmakohtia

Kuten on arvattavissa, työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan oikeudellisella välimuodolla on positiivisia, että negatiivisia vaikutteita ja ongelmakohtia on kummassakin välimuodossa tunnistettu. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa digitalisaation ja teknologian kehityksen myötä ja muutos vaikuttaa sekä työn tekemisen tapoihin että työn oikeudelliseen sääntelyyn. Tuomioistuimet ovat pyrkineet sopeuttamaan työlainsäädännön tulkintaa vastaamaan uusia työmuotoja, kuten alustataloutta, mistä vaikka Uber-tapaus on hyvä esimerkki. Koska tavoitteena on reilu ja ihmisarvoinen työ tulevaisuudessa, on kuitenkin arvioitava, vastaako nykyinen lainsäädäntö enää nykyajan työelämän todellisuutta. Kyse ei ole vain yksittäisten työntekijöiden suojelemisesta, vaan myös yritykset tarvitsevat selkeät ja tasapuoliset pelisäännöt. Rehellisesti toimivien työnantajien on voitava luottaa siihen, etteivät ne joudu kilpailullisesti heikompaan asemaan verrattuna niihin toimijoihin, jotka hyödyntävät lain epäselvyyksiä tai kiertävät heille kuuluvia velvoitteitaan.¹³⁶

Vaikka monet työoikeuden asiantuntijat pitävät Yhdistyneen kuningaskunnan mallia toimivana ja riittävän joustavana vastaamaan työelämän murrosta, käytännön soveltaminen on kuitenkin vaihtelevaa. Tuomioistuimet ovat vuosien varrella kehittäneet erilaisia arviointikriteereitä sen määrittämiseksi, onko henkilö työntekijä, *worker* vai itsenäinen

¹³⁵ Atkinson 2023, s. 1172.

¹³⁶ Taylor 2017, s. 33.

ammattiharjoittaja. Näiden kriteerien merkitys ja painoarvo kuitenkin vaihtelevat tapauskohtaisesti, mikä tekee järjestelmästä vaikeasti ennustettavan ja monimutkaisen. Näin ollen ilman vahvaa oikeuskäytännön tuntemusta työntekijän voi olla lähes mahdotonta tietää, miten hänen asemansa arvioidaan.¹³⁷ Lisäksi *worker*-asemaa on kritisoitu myös sen puolesta, että se ei perustu pelkästään alisteisuuden (subordinaation) asteeseen, vaan sen tunnusmerkistö poikkeaa sisällöllisesti työntekijän asemasta. *Worker*-asema määräytyy paitsi henkilökohtaisen työn tekemisen myös muiden tekijöiden, kuten taloudellisen riippuvuuden, perusteella, jotka tulee huomioida tarkemmin ratkaisevissa tilanteissa.¹³⁸

On myös ehdotettu, että nykyinen kolmijakoinen malli korvattaisiin yksinkertaisemmalla kaksijakoisella mallilla, jossa olisi vain palkansaajat ja yrittäjät, kuten verotuksessa. Ajatusta ei kuitenkaan pidetä tarkoituksenmukaisena, koska nykyinen välimuotoinen *worker*-asema tarjoaa olennaisen perustason suojan niille, jotka työskentelevät epämuodollisissa tai tilapäisissä työsuhteissa. Lisäksi on pohdittu, tulisiko kolmijakoista mallia kehittää siten, että työntekijän oikeudet kertyisivät vaiheittain työsuhteen keston perusteella. Ideasta kuitenkin luovuttiin, sillä se ei vastaisi työmarkkinoiden lisääntyvää epävarmuutta ja joustavuuden tarvetta. Välikategoria on edelleen tarpeellinen niille, jotka työskentelevät itsenäisesti mutta ovat tosiasiassa toimeksiantajastaan riippuvaisia.¹³⁹

Vaikka *worker*-asema on merkittävä osa Yhdistyneen kuningaskunnan työlainsäädäntöä, sen sisältö ja merkitys tunnetaan huonosti niin työnantajien kuin työntekijöiden keskuudessa. Monilla työntekijöillä olisi oikeus tähän asemaan ja sen tarjoamaan perustason suojaan, kuten vähimmäispalkkaan, vuosilomaan ja suojaan syrjintää vastaan. Monet työntekijät eivät kuitenkaan ole tietoisia siitä tai he eivät osaa vedota siihen. Näin ollen suuri joukko työntekijöitä jää ilman heille kuuluvaa oikeudellista turvaa vain siksi, että heidän asemansa tulkitaan virheellisesti. Ongelmaa pahentaa se, että osa työnantajista luokittelee työntekijöitään tarkoituksellisesti itsenäisiksi ammattiharjoittajiksi, vaikka heidän asemansa tosiasiassa vastaa *worker*-statusta. Näin toimimalla työnantajat voivat välttää työnantajavelvoitteita, kuten sosiaaliturvamaksuja tai työlainsäädännön edellyttämiä etuja.¹⁴⁰

¹³⁷ Taylor 2017, s. 33.

¹³⁸ Perulli 2020, s. 127.

¹³⁹ Taylor 2017, s. 35.

¹⁴⁰ Worker status – an explainer 2024

Tästä seuraa usein näennäisyrittäjyys työmarkkinoilla, joka on erityisen yleinen alustataloudessa ja muissa epätyypillisissä työsuhteissa.

Siitä huolimatta, että työntekijän asema määräytyy aina työn todellisen luoteen perusteella, sen tunnustaminen käytännössä on usein vaikeaa. Jos työnantaja ei myönnä työntekijän asemaa, yksilön on usein vietävä asia työtuomioistuimeen vahvistaakseen oikeutensa. Kyseinen prosessi on kuitenkin monille liian kallis, hidas ja monimutkainen. Lisäksi Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei ole erillistä viranomaista, joka valvoisi työntekijäaseman määrittelyä tai puuttuisi virheellisiin luokitteluihin, mikä käytännössä myös rohkaisee joitakin yrityksiä jatkamaan epäselviä tai lainvastaisia käytäntöjä ilman pelkoa seuraamuksista.¹⁴¹

Tilannetta vaikeuttaa myös se, että oikeuden päätökset koskevat vain yksittäisiä tapauksia. Kun tuomioistuin toteaa jonkun omaavan *worker*-aseman, päätöksellä ei ole automaattista vaikutusta muihin saman yrityksen työntekijöihin, vaikka heidän asemansa olisi käytännössä identtinen.¹⁴² Tästä seuraa usein epätasa-arvoinen ja epäselvä tilanne työntekijöiden keskuudessa.

Tämän pohjalta voidaan todeta, että *worker*-aseman tehokas soveltaminen ei riipu vain lain sisällöstä, vaan myös tunnettavuudesta ja valvonnasta. Ilman selkeää täytäntöönpanojärjestelmää ja viranomaista, joka valvoo työskentelyaseman määrittelyä, monet työntekijät jäävät kyseistä suojaa vaille. Jotta järjestelmä toimisi oikeudenmukaisesti, tarvittaisiin sekä parempaa tiedotusta työntekijöiden oikeuksista että hallinnollisia keinoja puuttua näennäisyrittäjyyteen ilman, että yksilön on itse vietävä asia oikeuden ratkaistavaksi. Näin voitaisiin helpommin varmistaa, että lainsäädännön tarjoama suoja toteutuu myös käytännössä eikä jää vain muodolliseksi mahdollisuudeksi.

4.2 Sovellettavuus Suomen työlainsäädännössä

Kuten aiemmin todettu, Suomessa työlainsäädäntö rakentuu kaksijakoiseen malliin, missä työtä tehdään joko TSL 1 luvun 1§:n tarkoittamassa työsuhteessa tai työsuhteen ulkopuolisena työnä, itsenäisenä ammatinharjoittajana. Suomen oikeusjärjestys ei toistaiseksi tunne työntöön välimuotoa eli niin kutsuttua kolmatta kategoriaa. Viime vuosien lainsäädäntömuutokset ovat kuitenkin korostaneet kokonaisarviointien merkitystä rajatapauksissa.¹⁴³ Ratkaisevaa ei ole

¹⁴¹ Worker status – an explainer 2024

¹⁴² Worker status – an explainer 2024

¹⁴³ HE 2015/2022 vp, s. 3.

niinkään sopimuksen otsikko, vaan työn tosiasialliset olosuhteet eli henkilökohtainen työnteko, vastike sekä johdon ja valvonnan alaisuus. Kyseinen linjaus tarjoaa suojaa tehokkaasti jo tilanteissa, joissa työsuhde on naamioitu yrittäjyydeksi. Samalla se jättää kuitenkin harmaan alueen, jossa työnsuorittaja ei täytä kaikkia laissa säädettyjä työsuhteen tunnusmerkkejä, mutta on käytännössä taloudellisesti riippuvainen yhdestä työn tilaajasta.

Kansainvälisellä tasolla tähän harmaaseen alueeseen on vastattu erilaisilla välikategorioilla. Yhdistyneen kuningaskunnan *worker*-asema tarjoaa rajoitettua, mutta kohdennettua suojaa niille henkilöille, jotka eivät ole työsuhteessa, mutta eivät myöskään ”aidosti” itsenäisiä ammatinharjoittajia. Näin ollen on tarkasteltava, olisiko kolmannen kategorian käyttöönotto tarkoituksenmukaista myös Suomessa.

Euroopan tasolla ja Suomessa yhä useampi työnsuorittaja sijoittuu työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastoon. Lisääntyneet työntekijämuodot, kuten alustatyö ja erilaiset toimeksiannot kyseenalaistavat perinteistä työnjohtoa ja valvontaa. Samanaikaisesti monet itsensätyöllistäjät ovat taloudellisesti riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta, jolloin toimentulon riski siirtyy heille ilman yrittäjyyden tarjoamaa todellista autonomiaa.¹⁴⁴ Koska tämän kaltaiset tilanteet eivät aina täytä työsuhteen tunnusmerkkejä, työntekijöiden suoja voi näin jäädä puutteelliseksi.

Kun arvioidaan kolmannen työntekijäkategorian soveltuvuutta Suomessa, on tunnistettava ne periaatteet, joihin suomalainen lainsäädäntö rakentuu. Perusoikeudet, erityisesti perustuslain 18 §:ssä säädetty elinkeinovapaus ja 6 §:n yhdenvertaisuus, määrittävät lähtökohtaisesti suuntaviivat uuden välikategorian luomiselle. Välikategorian tarkoituksena on oletettavasti suojella heikommassa asemassa olevia työnsuorittajia, mutta kuitenkin ilman, että yrittäjyyden vapautta rajoitetaan tai että samankaltaisia tilanteita kohdellaan perusteetta eri tavoin. Samalla on huomioitava työehtosopimusjärjestelmä ja sen yleissitovuus, koska suomalainen malli rakentuu kollektiivisen sopimisen varaan, eikä uusi kategoria automaattisesti kuuluisi TES-järjestelmän piiriin.¹⁴⁵ Ongelma on havaittu jo Euroopan tasolla, jossa taloudellisesti riippuvaiset työntekijät jäävät usein ammattiliittojen edustuksen ulkopuolelle.

¹⁴⁴ McCann 2008, s. 34.

¹⁴⁵ Bruun 2022, s. 32.

Lisäksi on myös tarkasteltava sosiaaliturvan ja verotuksen merkitystä koskien kolmatta välikategoriaa. Suomessa työntekijät kuuluvat TyEL-järjestelmään ja yrittäjät YEL-järjestelmään¹⁴⁶, eikä välikategoria saisi lisätä kannustimia vakuuttamisen tai verotuksen hyödyntämiseen väärin perustein. Tarpeellista olisi siis määrittää nimenomaan oikeudellinen suoja, ei luoda välikategoriaa verotukselle tai sosiaaliturvaetuksille.

Kolmannen työntekijäkategorian luominen Suomessa edellyttäisi myös huolellista arviointia siitä, miten se soveltuisi nykyiseen lainsäädäntöön. Yhtenä vaihtoehtona voitaisiin pitää välikategoriaa, jossa työsopimuslakiin lisättäisiin taloudellisesti riippuvaisen työntekijän selkeät kriteerit. Näitä voisivat olla esimerkiksi se, että työ tehdään pääosin henkilökohtaisesti, vähintään tietty osuus työtuloista tulee yhdeltä toimeksiantajalta, työntekijällä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta käyttää sijaista ja työ tehdään tilaajan ohjeiden mukaisesti tai sen ohjauksen alaisuudessa. Välikategorian tarkoituksena olisi tarjota rajattua suojaa, joka voisi sisältää esimerkiksi oikeuden kohtuulliseen vähimmäispalkkaan. Tämän vaihtoehdon hyötynä olisi siis se, että suoja kohdistuisi tarkasti juuri niihin tilanteisiin, joissa työntekijä on taloudellisesti sidottu yhteen toimeksiantajaan, mutta ei muodollisesti täytä työsuhteen tunnusmerkkejä.

Myös esimerkiksi Virossa on tuotu esille tarve virallistaa mahdollinen kolmas työntekijäkategoria taloudellisen riippuvuuden pohjalta. Virolaisessa oikeusteoriassa puhutaan työnsuorittajista, jotka eivät muodollisesti ole työsuhteessa, mutta jotka ovat taloudellisesti sidoksissa työn teettäjään. Kyseiset henkilöt jäävät ilman työlainsäädännön tarjoamaa suojaa, vaikka heidän asemansa muistuttaa monin tavoin työntekijän asemaa. Näin ollen onkin esitetty, että tällaisen työntekijäryhmän asema tulisi virallisesti tunnustaa ja määritellä, jotta heidän oikeudellinen suojansa voitaisiin turvata selkeämmin.¹⁴⁷

Suomessa mahdollisen kolmannen työntekijäkategorian oikeudet poikkeaisivat Yhdistyneen kuningaskunnan mallista, sillä suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu lakisääteisen vähimmäispalkan sijaan yleissitoviin työehtosopimukseen. Näin ollen Yhdistyneen kuningaskunnan *worker*-asemaan kuuluvaa vähimmäispalkkaa vastaava oikeus ei sellaisenaan voisi siirtyä Suomen järjestelmään. Realistinen suoja voisi kuitenkin muodostua muista perusoikeuksista, joiden tarkoituksena olisi turvata työntekijän taloudellisessa suhteessa olevan asema ilman, että heitä rinnastettaisiin suoraan työsuhteessa oleviin. Keskeisiin suojiin voisi

¹⁴⁶ TyEL 395/2006 & YEL 1272/2006

¹⁴⁷ HE 2015/2022 vp, s. 23.

kuulua oikeus kirjallisiin työehtoihin sekä oikeus kollektiiviseen neuvotteluun työehdoista silloin, kun taloudellinen riippuvuus yhdestä toimeksiantajasta on osoitettavissa. Tällainen kokonaisuus tarjoaisi taloudellisesti riippuvaisille työntekijöille perustason suojan, mutta jättäisi kuitenkin laajemmat työoikeudelliset oikeudet työsuhteessa oleville työntekijöille.

Näin ollen kolmannen työntekijäkategorian käyttöönotto on perusteltavissa myös Suomessa, jos tavoitteena on suojata työntekijöitä tilanteessa, jossa työntekijän suoja ei ulotu taloudellisesti riippuvaisiin yksinyrittäjiin, mutta työsuhteen tunnusmerkit eivät kuitenkaan täyty. Kolmas kategoria voisi ehkäistä tilanteita, joissa työntekijän työsuhde muutetaan näennäisyrittäjyydeksi ilman todellista itsenäisyyttä. Uuden kategorian tulisi olla siis mahdollisimman rajattu ja tarkasti määritelty. On myös huomioitava sellaiset väärinkäytöstilanteet, joissa riskiksi nousee se, että työnantajat pyrkisivät tietoisesti ohjaamaan työntekijöitä tähän kategoriaan työsuhteen sijaan. Kysymys ei ole siis vain siitä, olisiko välikategoria tarpeellinen, vaan miten se käytännössä toteutetaan.

5 Johtopäätökset

Työelämä on muuttunut nopeasti ja monin tavoin, minkä seurauksena perinteinen jako työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin ei enää riitä kuvaamaan kaikkia työnteon muotoja. Digitalisaatio, alustatalous ja muut itsensä työllistämisen tavat ovat lisänneet työmarkkinoille joustavuutta, mutta samanaikaisesti ne ovat luoneet uuden työnteon alueen, harmaan alueen, jossa työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan käsitteet osittain yhdistyvät. Harmaan alueen keskeinen ongelma on se, että työnsuorittaja jää usein ilman työsuhteeseen perustuvaa suojaa, vaikka hänen asemansa tosiasiallisesti muistuttaa työntekijää. Joustavuuden lisääntyminen on hyödyttänyt monia tekijöitä, mutta samalla se on siirtänyt taloudellista ja sosiaalista riskiä yksittäisille työnsuorittajille. Harmaa alue syntyy erityisesti tilanteissa, joissa itsensä työllistäjä on taloudellisesti riippuvainen yhdestä tai muutamasta toimeksiantajasta, jolloin hänen mahdollisuutensa toimia aidosti itsenäisenä yrittäjänä ovat rajalliset.

Suomessa ja muualla Euroopassa yrittäjyyden tukeminen sekä teknologinen kehitys ovat lisänneet itsensä työllistäjien määrää. Uuden työnteon muodot, kuten alustatyö, toimeksiantoperustainen työ ja laskutuspalvelujen käyttö ovat kasvaneet vahvasti. On kuitenkin huomattava, että samanaikaisesti työnantajat teettävät yhä useammin työtä työsuhteen ulkopuolella, osittain kustannussyistä ja osittain siksi, että valvontaa ja työn johtamista voidaan toteuttaa modernein välinein ilman perinteisiä työnjohto-ominaisuuksia.

Työntekijän ja yrittäjän välinen raja hämärtyy yhä useammin tilanteissa, joissa perinteiset työsuhteen tunnusmerkit eivät yksiselitteisesti kerro oikeussuhteen luonteesta. Erityisesti alustataloudessa muodollisesti yrittäjänä toimiva henkilö voi olla käytännössä alustan määräämän hinnoittelun, työn suorittamistapojen ja työn vastaanottamisen ehtojen alainen, mikä luo tosiasiallisen riippuvuussuhteen. Harmaalle alueelle sijoittuvat esimerkiksi taloudellisesti riippuvaiset työntekijät, freelancerit, jotka tekevät työtä henkilökohtaisesti mutta ilman selkeää työnjohtoasetelmaa. Toisekseen myös itsensä työllistäjät, jotka työskentelevät rinnakkain työntekijöiden kanssa samoissa tehtävissä, alustatyön suorittajat, joilta puuttuu neuvotteluvalta työn ehdoista sekä erilaisiin epätyypillisiin sopimusjärjestelyihin sijoittuvat työnsuorittajat, jotka eivät muodollisesti täytä kaikkia työsuhteen tunnusmerkkejä. Lisäksi työnantajien pyrkimys välttää työntekijäasema ja sen mukanaan tuomat velvoitteet voi johtaa työsuhteen naamiointiin ja näennäisyrittäjyyteen,

mikä heikentää entisestään näiden työnsuorittajien asemaa ja muodostaa yhden harmaan alueen merkittävimmistä ongelmista.

Sekä EU:n että ILO:n tarkasteluissa korostuu taloudellisen riippuvuuden merkitys. On todettu, että henkilö, joka saa vähintään puolet tuloistaan yhdeltä toimeksiantajalta ja noudattaa tämän ohjeistusta, ei ole aidosti itsenäinen yrittäjä. Tällainen henkilö on tosiasiallisesti työntekijämäisessä asemassa, ja hänen tulisi voida neuvotella kollektiivisesti työehdoistaan ilman, että se katsotaan kilpailuoikeudellisesti ongelmalliseksi. Sama ajatus näkyy myös kansallisissa esimerkeissä ja useissa jäsenvaltioissa on säädetty rajoitetusta työntekijäsuojasta taloudellisesti riippuvaisille itsensä työllistäjille, kuten Yhdistyneessä kuningaskunnassa *worker*-kategoriassa.

Harmaan alueen oikeudelliset ongelmat näkyvät erityisesti tilanteissa, joissa työnteon muodollinen luokittelu ei vastaa työn tosiasiallista luonnetta. Kun työnsuorittaja jää työsuhteen ulkopuolelle, hän menettää keskeiset työoikeudelliset suojat, kuten vuosilomaa ja irtisanomissuojaa koskevat oikeudet, vaikka hänen työskentelynsä vastaisi käytännössä työntekijän asemaa. Toimeentulon riski siirtyy myös yksilölle ilman yrittäjyyteen kuuluvaa autonomiaa, mikä heikentää työnsuorittajan asemaa ja lisää taloudellista epävarmuutta. Lisäksi heikommassa asemassa olevien työnsuorittajien hyväksikäytön riski kasvaa, kun valvonta on puutteellista ja työntekijäasema jää epäselväksi.

Suomen työlainsäädäntö rakentuu edelleen kaksijakoiseen malliin, johon kuuluvat TSL 1 luvun 1 §:n mukainen työsuhde tai työsuhteen ulkopuolinen työ. Kuten jo edellä käsitelty työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluvat työn tekeminen henkilökohtaisesti toisen lukuun, työantajan johto- ja valvontaoikeus sekä vastikkeellisuus. Kun tunnusmerkit täyttyvät, sovellettavaksi tulevat työsopimuslain lisäksi esimerkiksi työaika- ja vuosilomalaki. Työsopimuslaki vahvistaa myös vähimmäispakottavuuden, jonka mukaan työntekijän suojaksi säädettyjä normeja ei voi sopimuksin heikentää, vaikka työntekijälle edullisemmista ehdoista voidaan aina sopia.

Vuoden 2023 lakimuutos työsopimuslakiin (329/2023) nosti tulkinnanvaraisissa tilanteissa kokonaisharkinnan nimenomaisesti lain tasolle. Ratkaisun tulee perustua siis työn tekemisen ehtoihin ja olosuhteisiin, osapuolten tarkoitukseen sekä tosiasialliseen asemaan. On huomioitava, että sopimuksen nimike ei ratkaise oikeussuhteen luonnetta eikä sulje pois työsuhteen olemassaoloa, jos tosiseikat viittaavat työsuhteeseen. Toisaalta on myös keskeistä,

että työsopimus ei yksin tarkoita automaattisesti työsuhdetta, elleivät kaikki tunnusmerkit täyty. Oikeuskäytäntö ja työneuvoston lausunnot havainnollistavat hyvin, että arvio perustuu juuri kunkin tilanteen tosiseikkoihin. Niissä on arvioitu erityisesti missä määrin työn tulos kuuluu toimeksiantajalle, ohjataanko ja valvotaanko suoritusta, miten korvaus määräytyy, kenen välineillä ja tiloissa työ tehdään, voiko työntekijä käyttää sijaista, sekä mikä on taloudellisen riskin ja markkinasuhteen luonne.

Direktio-oikeus voidaan nähdä tietynlaisena työsuhteen ytimenä. Se ei edellytä jatkuvaa työn tarkkailua, vaan jo oikeus ohjata ja valvoa riittää, jos muut tunnusmerkit täyttyvät.

Työneuvosto on painottanut, että asiantuntijatyössä ohjaus voi korostua enemmänkin ulkoisissa puitteissa, kuten työteon ajassa tai paikassa, vaikka työn sisällöllinen ohjaus olisikin vähäistä. Vastikkeen merkitys on toisaalta ymmärrettävä käytännössä. Korvaus työstä voi olla rahaa, luontoisetuja tai muutoin taloudellisesti arvokasta, eikä muodollinen nimike (kuten palkkio tai urakkahinta) ole ratkaiseva. Kuitenkin TSL 1 luvun 2 §:n vastikeolettama ehkäisee velvoitteen kiertämistä tilanteissa, joissa ansaintatarkoitus on ilmeinen.

Yrittäjyyden arvioinnissa painottuvat itsenäisyys, vastuu lopputuloksesta ja riskin kanto. Oikeuskirjallisuudessa on eritelty aineellisia tunnusmerkkejä, kuten korvauksen rakenne ja asiakaskunnan laajuus ja toisaalta muodollisia tunnusmerkkejä, joita ovat esimerkiksi Y-tunnus ja rekisteröinnit. Muodolliset tunnusmerkit tukevat arviota, mutta eivät ole ratkaisevia, sillä pelkkä laskutuspalvelun käyttö ei tee oikeussuhteesta yrittäjyyttä, jos aineelliset olosuhteet viittaavat työsuhteeseen.

Kokonaisharkinnan ajatusmallissa Paanetojan esiin nostama järjestys on tärkeä. Ensin testataan yksittäiset TSL:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit, ja vasta jos ne viittaavat työsuhteeseen mutta oikeussuhde on yhä epäselvä, siirrytään kokonaisarvioon punnitsemaan työsuhdetta vastaan puhuvia seikkoja. On muistettava, että kokonaisarviointia ei kuitenkaan tule käyttää puuttuvien tunnusmerkkien ”luomiseen”, eikä sillä voi kumota jo täyttyneitä tunnusmerkkejä.

Kuten edellä käsitelty, lisääntyneet työnteon muodot eivät aina mahdu kaksijakoiseen malliin ja kansainvälisesti tähän on vastattu luomalla välikategorioita, jotka tunnistavat taloudellisen riippuvuuden ilman, että henkilöitä luokitellaan täysimääräisesti työntekijöiksi. Tutkielmassa on keskitytty Yhdistyneeseen kuningaskuntaan, jossa *worker*-asema sijoittuu työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan väliin ja tarjoaa rajoitetun mutta olennaisen perusturvan.

Worker-aseman osalta tuomioistuinten kehittämä arviointi painottaa tosiasiallisia olosuhteita enemmän kuin itse sopimuksen otsikointia. Myös oikeuskäytännössä on painotettu oikeussuhteen todellista luonnetta. Korkeimman oikeuden ratkaisu *Uber BV v Aslam* vahvisti kuljettajien *worker*-aseman taloudellisen riippuvuuden kautta. Siitä huolimatta, että *worker*-asema on selkeyttänyt välikategorian työntekijöiden asemaa Yhdistyneessä kuningaskunnassa, on siinä havaittu myös haasteensa. Soveltaminen on aina tapauskohtaista ja kriteerien painotus vaihtelee, mikä näin ollen heikentää ennakoitavuutta. Lisäksi sen tunnettavuus on ongelma, monet henkilöt, joilla olisi oikeus tähän *worker*-suojaan, ei tunne asemaansa. Oikeuden tuomiot sitovat asianosaisia, mutta eivät automaattisesti muita vastaavassa asemassa olevia, joka voi luoda yritysten sisälle epätasa-arvoa.

Tarve luoda selkeämpi sääntely koskien taloudellisesti riippuvaisia työntekijöitä on kuitenkin ilmeinen, jotta heidän asemansa ja oikeutensa voidaan turvata ilman, että yrittäjyyden vapautta rajoitetaan perusteettomasti. Voidaan siis todeta, että harmaan alueen oletettava kasvu edellyttää harkittuja lainsäädännöllisiä toimia, jotta työmarkkinoiden toimivuus, oikeudenmukaisuus ja yksilöiden oikeusturva voidaan varmistaa myös muuttuvissa työn tekemisen muodoissa.

Suomalainen kaksijakoinen malli voidaan nähdä yhä toimivana, kunhan sitä tulkitaan tosiseikkojen pohjalta ja herkällä kokonaisuarkinnalla. Huomionarvoista on, että sopimuksen otsikolla ei ole itsessään suurta painoarvoa, vaan ratkaisevaa ovat työjärjestelyt käytännössä, työnantajan direktio-oikeuden ilmeneminen ja työn taloudellinen todellisuus.

Näennäisyrittäjyyden torjuminen edellyttää sekä vähimmäispakottavien normien johdonmukaista soveltamista että käytännön täytäntöönpanoa, eli selkeää neuvontaa ja valvontaa, mieluiten myös mahdollisuutta yhtenäisiin linjoihin viranomaisten osalta. Vaikka varsinaista ”kolmatta kategoriata” ei Suomessa välttämättä tarvita, epäselvissä tapauksissa voisi olla perusteltua tarjota tietty perussuoja myös niihin, jotka jäävät juuri ja juuri työsuhdeaseman ulkopuolelle, missä taloudellinen riippuvuus on selkeä.

Toisaalta Suomen kannalta välikategorian käyttöönotto on mahdollista ja perusoikeuksien mukaista, jos se suunniteltaisiin tarkasti ja rajatusti vastaamaan nimenomaan taloudellisen riippuvuuden tilanteisiin. Lainsäädäntöön tulisi sisällyttää tällöin selkeät kriteerit, kuten henkilökohtainen työnteko ja tosiasiallinen työnjohto ja valvonta toimeksiantajan taholta. Tämän välikategorian tarjoaman suojan tulisi kohdistua ennen kaikkea työn vähimmäisehtoihin, työoloihin ja mahdollisuuteen neuvotella kollektiivisesti. Samanaikaisesti

on tärkeää vahvistaa nykyistä kokonaisharkintaa työsuhteen tunnistamisessa ja tehostaa näennäisyrittäjyyden valvontaa.

Lainsäädännön tarkoitus toimii, kun sitä sovelletaan tosiasioista käsin ja johdonmukaisesti. Työelämän muutos ja uudet työnteon muodot eivät edellytä tunnusmerkkien poistamista, vaan niiden käytännönläheistä tulkintaa jokaisessa tapauksessa ja täytäntöönpanon vahvistamista. Näin ollen voidaan ehkäistä näennäisyrittäjyyttä, turvata reilumpi kilpailu ja varmistaa, että työnteon muoto ei estä työntekijälle kuuluvan suojan toteutumista silloin, kun työtä tehdään tosiasiallisesti työntekijän lukuun ja tämän ohjauksen alla.

Jos mahdollinen välikategoria toteutetaan huolellisesti, se voisi vahvistaa oikeudenmukaisempaa työnteoa eri tilanteissa. Työelämän joustavuus ja erilaiset yrittäjämäiset toimintamallit säilyvät, mutta ne eivät enää perustuisi heikommassa asemassa olevien työntekijöiden kustannuksella saavutettuun sääntelyn kiertämiseen. Näin ollen välikategoria ei ainakaan heikentäisi työntekijän suojaa, vaan olisi pikemminkin väline sen nykyaikaistamiseen muuttuvassa työelämässä.