

Leo Pelkonen

# **Kokonaisharkinta osana työoikeudellisen aseman muodostumista**

Johtamisen ja talouden tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Joulukuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Leo Pelkonen: Kokonaisharkinta osana työoikeudellisen aseman muodostumista

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Kauppatieteiden tutkinto-ohjelma

Joulukuu 2022

---

Työn tekemisen muodot ovat yhteiskunnassamme lisääntyneet digitalisaation, alustatalouden ja keikkatalouden myötä. Työtä tehdään yhä usemmin muussa kuin kokoaikaisessa työsuhteessa. Yhteiskunnalliset muutokset ovat lisänneet tarvetta vallitsevan työlainsäädännön selkeyttämiselle, minkä vuoksi aiheetta onkin käsitelty yhteiskunnallisen keskustelun lisäksi myös esimerkiksi hallitusohjelmassa.

Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten työoikeudellinen asema muodostuu vallitsevan lainsäädännön ja oikeuskäytännön puitteissa. Lisäksi tutkielmassa käsitellään kokonaisharkinnan asemaa oikeudellisessa arvioinnissa sekä mahdollisten lain muutosten vaikutusta yritysten ja työn suorittajien toimintaympäristöön. Tarkastelu toteutetaan lainopin keinoin tutkimalla lainsäädännön lisäksi oikeuskäytäntöä sekä oikeuskirjallisuutta.

Työoikeudessa työoikeudellisen suojan piiriin kuulumisen on pitkälti kiinni TSL 1:1 §:n mukaisen soveltamisalamääritelmän täyttymisestä. Tämän vuoksi tutkielmassa käydään läpi juuri soveltamisalamääritelmää ja siihen kuuluvien tunnusmerkkien merkitystä oikeudellisessa ratkaisussa. Työsuhteen tunnusmerkeistä kaikkien on täytyttävä samaan aikaan, jotta kyse voi olla työsuhteesta. Tunnusmerkeistä kaikki siis vaikuttavat lopullisen ratkaisun tekemiseen, mutta tärkeimmäksi on oikeudellisessa ratkaisussa noussut työnantajan johto- ja valvontaoikeuden olemassaolo.

Työsuhteen ja yrittäjänä tehtävän työn viimesijainen erottelu tapahtuu kokonaisharkinnan kautta. Kokonaisharkintaa on oikeuskäytännössä käytetty jo pitkään, vaikka sitä ei ole erikseen kirjattu lakiin. Kokonaisharkinnan aseman selkeyttämiseksi tutkielman pääasiallisena tutkimuskysymyksenä on selvittää, miten kokonaisharkinnan kautta tapahtuva ratkaisu muodostuu. Tutkimuksen perusteella kokonaisharkinnan kirjaaminen osaksi työsopimuslakia tulee todennäköisesti selkeyttämään soveltamisalamääritelmää ja ehkäisemään työsuhteen naamiointia muuksi kuin työsuhteeksi. Soveltamisalamääritelmään ei otettu lakimuutoksen yhteydessä kieltoa työsuhteen naamioinnista, eikä mainintaa työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoituksen merkityksestä, jolle on annettu merkitystä oikeuskäytännössä.

Avainsanat: kokonaisharkinta, työsopimuslaki, työsuhde, yrittäjä, työoikeus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

## CONTENTS

LÄHTEET .....	IV
1 JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkimuksen tausta.....	1
1.2 Tutkimuskysymykset.....	3
1.3 Rajaukset.....	3
1.4 Tutkimuksen metodologia ja rakenne.....	4
2. TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMISALASTA .....	5
2.1 Työsuhteen tunnusmerkit.....	5
2.2 Sopimus työn teosta .....	6
2.3 Vastikkeellisuus .....	8
2.4 Henkilökohtaisuus.....	9
2.5 Kenen lukuun työtä tehdään .....	11
2.6 Direktio-oikeus .....	12
2.7 Työsuhteen liitännäistunnusmerkit.....	13
2.9 Yrittäjäaseman muodostuminen.....	14
3 KOKONAISHARKINTA .....	18
3.1 Kokonaisharkinnasta yleisesti .....	18
3.1 Kokonaisharkinnan muodostuminen .....	19
3.3 Kokonaisharkintaan johtaneet tilanteet .....	22
4 HALLITUKSEN ESITYS 215/2022 VP .....	24
4.1 Esityksen tausta.....	24
4.2 Esityksen sisältö .....	25
4.3 Mahdolliset vaikutukset.....	26
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	29

# LÄHTEET

## Muut lähteet

Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. Helsinki 1989.

Harmaan talouden ja talousrikollisuuden toimenpideohjelma 2020-2023. Hanke 1.5 b). Viranomaisten soveltamiskäytäntö työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvedosta. Saatavissa: <https://tem.fi/en/project?tunnus=TEM022:00/2022>. Vierailtu 19.9.2022.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent -verkkokirjahylly, s. 36.

Kairinen, Martti, Työoikeus. Helsinki 2006.

Kauppalehti 19.9.2022.

Koskinen, Seppo – Öhman, Hanna-Kaisa: Työsuhdetyötä, korvattavaa työtä vai auttamista? Edilex 14.12.2005, s.3.

Marinin hallitusohjelma, strategiset kokonaisuudet, luottamusten ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>. Vierailtu 19.9.2022.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi – käsikirja. 2. uudistettu painos, Helsinki 2019, s. 27-28.

Paanetoja, Jaana: Työsuhde ja kokonaisarviointi. Edilex 2022, s.3-4, s.8.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I. Helsinki 2014, s. 341.

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Sopimusoikeuden perusteet. Alma Talent -verkkokirjahylly 2018, s. 20, s.156.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012, s. 11-31.

Työsopimuslaki, työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. TEM esitteet 4/2017.

Valtioneuvoston periaatepäätös kansalliseksi harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiaksi ja toimenpideohjelmaksi 2020-2023. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f806b5277>. Avattu 19.9.2022.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. Alma Talent -verkkokirjahylly 2017, s.39.

## **Virallislähteet**

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

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

## **Oikeustapaukset**

### **Korkein oikeus**

KKO 1970-II-29

KKO 1987:4

KKO 2008:99.

KKO 2009:65

### **Työneuvoston lausunnot**

TN 1246-89

TN 1293-93

TN 1341-97

TN 1360-99

TN 1361-99

TN 1383-02.

TN 1411-06

TN 1420-06

TN 1444-2011

TN 1447-12

TN 1482-20

## **Lyhenteet**

HE Hallituksen esitys

KKO Korkein oikeus

TN Työneuvosto

TSL Työsopimuslaki 26.1.2001/55

VakO Vakuutuslaki

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Perinteisen työnteon mallit ovat murroksessa yhteiskunnan digitalisoituessa ja globalisoituessa. Työn tekemisen muotoja ei voida enää jakaa yksiselitteisen karkeasti tehtaassa tai toimistolla kahdeksasta neljään palkkasuhteessa työskenteleviin ja yrittänä työskenteleviin. Oman lukunsa muodostavat myös erilaiset alusta- ja keikkatalouden sovellukset, joiden liiketoimintamallit perustuvat usein alustan kautta yrittäjänä tehtävään työhön.

Yrittäjänä tehtävän työn ja palkkasuhteen välinen rajanveto on suurimmassa osassa tapauksia selvä. Toimeksiantajan ja toimeksisaajan yhteinen tahtotila, sen mukainen sopimus sekä kyseisen oikeussuhteen mukaiset työskentelyolosuhteet eivät synnytä ristiriitoja vaan toimivat selkeänä lähtökohtana esimerkiksi eläkevakuuttamiselle, verotukselliselle käsittelylle ja työttömyysturvalle.

Lainsäädännön tulkintaongelmissa työ- ja toimeksiantosuhteen välisessä rajanvedossa on usein kyse yksityisyrittäjänä tehtävästä työstä, joka tehdään joko toiminimellä tai jonkin kevytyrittäjäyyspalvelun kautta. Rajanvedon tarvetta ovat aiheuttaneet erityisesti alustatalouden eri liiketoimintamallit, kuten ruokalähettilpalvelut.<sup>1</sup> Tulkinnallisia ongelmia syntyykin usein tilanteissa, joissa työtä tehdään yhdelle toimeksiantajalle olosuhteissa, jotka muistuttavat työsuhdetta.

Wolt-ruokalähettyhtiön maajohtajana aloittava Joel Järvinen on todennut lainsäädännön kankeuden olevan esimerkki siitä, etteivät ihmiset ymmärrä ympärillä tapahtuvaa muutosta.<sup>2</sup> Tällainen ajattelu kuvastaakin hyvin yritysosaapuolten näkökulmaa aiheeseen ja alleviivaa osaltaan sitä, että lainsäädännön selkeyttämiselle olisi tarvetta.

---

<sup>1</sup> Aluehallintoviraston tiedote 1.11.2021, avi.fi.

<sup>2</sup> Kauppalehti 19.9.2022.

Lainsäädännön selkeyttämisen tarve nostetaan yritysten lisäksi esille myös valtioneuvoston toimesta.<sup>3</sup> Valtioneuvoston harmaata taloutta ja talousrikollisuuden torjuntaa käsittelevässä periaatepäätöksessä yhtenä osana on hanke, jossa pyritään selvittämään yrittäjän ja työntekijän tekemän työn rajapintoja. Työsuhteen ja yrittäjyyden välinen ero vaikuttaa keskeisimmin sosiaaliturvaan ja verotukseen, minkä vuoksi rajanvedon selkeydelle on tarvetta.

Työlainsäädännön selkeyttämisen tarve on nostettu esille myös Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa.<sup>4</sup> Hallitusohjelman näkökulma on ehkäistä työsuhteen keinotekoista muuntamista muuksi kuin työsuhteeksi. Tällainen näkökulma on tullut kansallisesti esille usein juuri kevytyrittäjyyden ja alustatalouden yhtiöiden, kuten ruokalähettiläpalvelujen sopimussuhteiden tarkastelun yhteydessä.

Työsuhteen ja toimeksiantosuhteen rajanvedossa on eri viranomaistahojen mukaan<sup>5</sup> ollut haasteena muun muassa se, että asiaan liittyvä ratkaiseminen esimerkiksi sosiaaliturvan osalta ei ole keskitettyä vaan sitä tehdään hajautetusti eri viranomaisten toimesta. Tämän lisäksi haasteellisena on pidetty alustatalouden yritysten toimintatapoja sekä ymmärrystä kansallisesta lainsäädännöstä.

Lainopillisen tutkimuksen näkökulmasta on siis tärkeää entisestään selventää lainsäätäjän tahtoa, sillä nykyisessä yhteiskunnassa työn tekeminen on murroksessa, eikä kaikissa tilanteissa ole selvää, miten tulkinta muodostuu esimerkiksi työeläkevakuuttamisen tai muun sosiaaliturvan kannalta merkityksellisissä kysymyksissä. Vaikutukset ulottuvat siis suoraan työn suorittajien sekä yritysten arkeen. Työlainsäädännön piiriin kuuluvien työntekijöiden katsotaan olevan työnantajaa heikommassa asemassa, minkä vuoksi lainsäädännön keinoin on pyritty estämään väärinkäytöksiä ja turvaamaan työntekijän asema suhteessa työnantajaan. Tällaista suojaa ei kuitenkaan ole, jos kyseessä on yritysten välinen toimeksiantosuhte.

---

<sup>3</sup> VN:n periaatepäätös 11.6.2020, Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategia ja toimenpideohjelma vuosille 2020-2023.

<sup>4</sup> Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi, valtioneuvosto.fi.

<sup>5</sup> TEM Muistio s. 14-15.

## 1.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on löytää vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten työoikeudellinen asema muodostuu työsopimuslain ja vallitsevan oikeuskäytännön mukaan?
- 2) Millaisissa tapauksissa yrittäjyyden ja työntöön välisessä ratkaisussa on jouduttu käyttämään kokonaisharkintaa ja miten kokonaisharkinta on muodostunut?
- 3) Millaisia vaikutuksia kokonaisharkinnan kirjaamisella lakiin<sup>6</sup> tulee olemaan?

Tutkimus keskittyy suurelta osin selventämään, miten työoikeudellinen rajanveto lain ja oikeuskäytännön mukaan muodostuu. Tämän lisäksi tutkimuksen loppuosassa käsitellään työsuhteen ja itsenäisen työn rajatapausten erottamiseen liittyvää kokonaisharkintaa<sup>7</sup> oikeuskäytännön puitteissa. Tutkimuksen tekohetkellä hallitus on jättänyt esityksen eduskunnalle kokonaisharkinnan kirjaamiseksi lakiin.<sup>8</sup> Tutkimuksen lopussa käydään esitys läpi sekä pohditaan, millaisia vaikutuksia sillä mahdollisesti tulisi olemaan.

## 1.3 Rajaukset

Koska yrittäjyyttä ja työsuhteessa tapahtuvaa työntekoa koskeva rajanveto on havaittu ongelmalliseksi usein alustatalouden yrityksissä sekä erilaisten kevytyrittäjyyspalvelujen kautta tehtävässä työssä<sup>9</sup>, keskitetään tutkimuksen johtopäätökset tulkintaongelmien hahmottamiseen ja ratkaisuun erityisesti tällaisten tapausten näkökulmasta. Tutkimus pitääytyy pääosin työoikeuden näkökulmassa, eikä siten keskity esimerkiksi vero- tai sosiaalioikeuden kysymyksiin. Oikeuslähdeopin<sup>10</sup> mukaisesti keskeisimpänä lähteenä tutkimuksessa on voimassaoleva lainsäädäntö, joista tärkeimpänä työsopimuslaki (55/2001, TSL) ja sen esityöt.

---

<sup>6</sup> HE 215/2022 Vp.

<sup>7</sup> Kokonaisharkinta mainitaan HE 157/2000.

<sup>8</sup> Kohta 7.

<sup>9</sup> TEM: Viranomaisten soveltamiskäytäntö työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvedosta, 22.1.2021.

<sup>10</sup> Aarnio 1989 esittää kirjassaan oikeuslähteiden jakautuvan vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin.

Työsopimuslaki on työelämän yleislaki, joka on tässä tutkielmassa keskeisin lähde, koska se määrittää pitkälti myös sen, sovelletaanko työaikalakia (872/2019), vuosilomalakia (162/2005) tai työturvallisuuslakia (738/2002). Tämä johtuu siitä, että muussa työlaainsäädännössä soveltamisalamääritelmä on joko samankaltainen kuin TSL:ssa tai sisältää viittauksen TSL soveltamisalaan.

Tutkimus tarkastelee tutkimuskysymyksiä TSL 1:1§:n työsuhteen tunnusmerkistön, oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden sekä muun lähdeaineiston varassa.

#### **1.4 Tutkimuksen metodologia ja rakenne**

Tutkimuksen päämenetelmänä on oikeusdogmatiikka, eli lainoppi, sillä tutkimuksen tavoitteena on tulkita voimassaolevaa lainsäädäntöä sekä sitä, miten ratkaisu työ- ja toimeksiantosuhteen välillä on oikeuskäytännössä tehty. Pidän lainoppia oikeana tutkimusmenetelmänä, sillä tutkimuskysymykset liittyvät pitkälti siihen, millaisia aineksia työoikeudellisen aseman hahmottamiseen on saatavissa lain tulkinnalla, ja miten erilaisia ristiriitatilanteita on oikeuskäytännössä ratkaistu. Näin ollen en näe tutkimuskysymysten valossa tarvetta esimerkiksi empiirisen aineiston keräämiselle. Oikeustaloustieteellinen lähestymistapa olisi ollut yksi mahdollinen vaihtoehto aiheen käsittelyyn, mutta nykyisten tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi katson parhaaksi pitäytyä lainopin menetelmissä.

Tutkimus rakentuu karkeasti kolmeen osaan. Tutkimuksen toisessa luvussa tarkastellaan TSL:n mukaista näkökulmaa työ- ja toimeksiantosuhteiden rajanvetoon. Tarkastelu pohjautuu pääosin TSL 1:1§:n sisältämään työsuhteen tunnusmerkistöön, sen merkitykseen oikeuskäytännössä, viranomaislausunnoissa sekä rajanvetotilanteissa tapahtuvassa kokonaisharkinnassa. Toisessa luvussa käsitellään myös yrittäjäaseman muodostumista ja sille tyypillisiä tunnusmerkkejä oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden varassa.

Kolmannessa luvussa syvennyttään kokonaisharkintaan osana työoikeudellisen aseman määrittelyä. Käsittely pohjautuu pääosin työneuvoston lasuntoihin sekä korkeimman oikeuden ennakkotapauksiin, joiden pohjalta pyritään vetämään suuntaviivojen siihen, millaisia tekijöitä kokonaisharkinnassa painotetaan. Neljännessä luvussa käsitellään hallituksen esitystä TSL:n muuttamisesta sekä sen mahdollisia vaikutuksia toimintaympäristöön. Viides luku sisältää yhteenvedon tutkimuksen tuloksista.

## 2. TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMISALASTA

### 2.1 Työsuhteen tunnusmerkit

TSL:n 1:1§:n mukaan sen soveltamisalaan kuuluvat sopimussuhteet, joissa työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. TSL:n mukaan lakia on sovellettava myös tilanteissa, joissa vastikkeesta ei ole sovittu, jos työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta. TSL 1:1§:n mukaan työn suorituspaikka tai se, kenen välineillä ja koneilla työtä tehdään, ei myöskään ratkaise sitä, sovelletaanko työsopimuslakia. Edellä kuvattuja TSL 1:1§:n mukaisia kriteereitä kutsutaan yleisesti työsuhteen tunnusmerkeiksi. Työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisellä on työ- ja toimeksiantosuhteen rajanvedon kannalta ratkaiseva merkitys, sillä tunnusmerkistön täytyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi.<sup>11</sup> Työsopimuslain 1:1§:n mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen siis erottaa epäitsenäisessä asemassa tehtävän palkkatyön itsenäisessä asemassa yrittäjänä tai ammatinharjoittajana tehtävästä työstä.<sup>12</sup>

Työsuhteen tunnusmerkit ovat tärkeä lähtökohta oikeuskäytännössä, sillä oikeudellinen työsuhteen olemassaoloa koskeva ratkaisutoiminta nojaa pitkälti niihin. Työsuhteen tunnusmerkistön täyttymistä arvioidessa erityisen tärkeänä on pidetty työnantajan oikeutta johtoon ja valvontaan<sup>13</sup>, joskin kaikkien tunnusmerkistön osien perusteella tapahtuva kokonaisharkinta on merkittävässä osassa lopullista ratkaisua. Sopimussuhteen oikeudellista luonnetta arvioidessa merkitystä on nimenomaisesti tosiseikoilla, eli vallitsevilla olosuhteilla, eikä niinkään sillä, millä nimikkeellä työtä on tehty tai onko työn vastike saatu esimerkiksi kevytyrittäjäyryspalvelun kautta. Merkitystä on myös sopijaosapuolten tarkoituksella. Tästä esimerkkinä toimii korkeimman oikeuden ennakkopäätös, jossa korkein oikeus päätyi siihen, että rakentajan ja rakennuttajan välillä oli ollut työsuhte, vaikka sopimus työn suorittamisesta oli tehty pienurakkalomakkeelle, jonka ehtojen perusteella kyseessä olisi voinut olla myös yrittäjän tekemä työ.

---

<sup>11</sup> TEM esitteet 4/2017: Työsopimuslaki.

<sup>12</sup> HE 157/2000.

<sup>13</sup> Koskinen - Öhman 2005, s.3.

Tapauksessa ratkaisevaa oli urakoitsijan tarkoitus, joka ilmeni muun muassa arvonlisäveron perimättä jättämisenä.<sup>14</sup>

## 2.2 Sopimus työn teosta

Työntekijäaseman määrittely lähtee TSL 1:1 §:n mukaan siitä, että työn teosta on oltava sopimus. Työsopimuksen tulee koskea työntekoa ja se voidaan lähtökohtaisesti tehdä kaikesta inhimillisestä käyttäytymisestä, jolla on taloudellista arvoa.<sup>15</sup> Työsopimus voidaan tehdä TSL 1:3 §:n mukaan suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, joten mahdollisuuden työsopimuksen syntymiselle ovat varsin laajat.

Sopimussuhdetta voidaan kuitenkin pitää työsuhteena siitäkin huolimatta, että se sopimuksen sisällön perusteella vaikuttaisi urakkasopimukselta.<sup>16</sup> Tapauksessa KKO 2008:99 korkein oikeus katsoi, että kyseessä oli työsopimus sopimusneuvotteluihin ja sopimuksen täyttämiseen liittyvien seikkojen perusteella siitäkin huolimatta, että tehty kirjallinen sopimus osoitti muuta.<sup>17</sup> Ennakkotapaus osoittaaakin kokonaisharkinnan merkityksen lopullista sopimussuhteen muotoa arvioitaessa.

Vaikka kaiken sopimustoiminnan lähtökohtana on sopimusvapaus,<sup>18</sup> on TSL pakottavaa oikeutta, minkä vuoksi työsopimuksen keinotekoinen muuntaminen muuksi kuin työsuhteeksi ei ole mahdollista. Osapuolilla on oikeuskäytännön mukaisesti kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa sopimuksen tulkintaan ilmentämällä tarkoituksensa mahdollisimman selvästi sopimukseen.<sup>19</sup> Kokonaisharkinnassa voikin olla muiden työsuhteen tunnusmerkkien lisäksi merkitystä sopimuksen tulkinnalla, sillä sopimus ilmentää muun toiminnan ohella osapuolten tarkoitusta. Sopimusoikeudellisen tulkinnan lähtökohta on tahtotulkinta<sup>20</sup>, eli käytännössä sopimuksen tulkinnassa pyritään löytämään

---

<sup>14</sup> KKO 2008:99, kohta 7.

<sup>15</sup> HE 157/2000.

<sup>16</sup> KKO 2008:99.

<sup>17</sup> KKO 2008:99, kohta 12.

<sup>18</sup> Saarnilehto - Annola 2018.

<sup>19</sup> HE 157/2000, s.57.

<sup>20</sup> Saarnilehto - Annola, 2018, s.156.

osapuolten tarkoitus kulloinkin kyseessä olevan oikeussuhteen muodosta. Edelleen on kuitenkin syytä muistaa, että työoikeudellisessa työsuhteessa edes osapuolten yhteinen tahtotila ei välttämättä riitä oikeudellisen suhteen muuttamiseksi työsuhteesta yrittäjän tekemäksi työksi.

Oikeuskäytännössä on ratkaistu myös tapauksia, joissa keskeinen oikeudellinen kysymys kohdistui siihen, oliko sopimussuhde ylipäättään olemassa.<sup>21</sup> Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että kyseessä ollut pesäpallotuomari harjoitti harrastustoimintaa, minkä vuoksi ei ollut mahdollista, että työsopimus olisi syntynyt. TSL 1:2.2§:n mukaan TSL ei tule sovellettavaksi tavanomaisessa harrastustoiminnassa, minkä vuoksi näissä tapauksissa kyseessä ei ole työsuhte. Vaikka tapauksessa ei ollut kyse työsuhteen ja yrittäjän tekemän työn välisestä rajanvedosta, kuvastaa se hyvin sitä, että työsuhteen tunnusmerkistön yhdenkin kohdan jäädessä täyttymättä kyseessä ei voi olla työsuhte vaan jotakin muuta.

Työsopimustunnusmerkin täytyminen ei edellytä määrämuotoisen sopimuksen tekemistä, sillä kyseessä on vapaamuotoinen oikeustoimi. Työsopimuslaki mainitsee sopimuksen syntymisen olevan mahdollista suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, mutta sopimuksen syntyminen on mahdollista myös konkludenttisesti, eli tilanteessa, jossa työnantaja sallii työntekijän työskentelyn lukuunsa.<sup>22</sup>

TSL mukaisia työsuhteen tunnusmerkkejä on siis tulkittava ensisijaisesti tosiasialliset olosuhteet huomioiden, sillä työsopimuksen syntyminen on mahdollista myös ilman työsopimukseksi otsikoidun asiakirjan laatimista tai joissakin tapauksissa jopa ilman selkeää suullista sopimusta. Esimerkiksi Wolt-ruokalähettyyhtiön tapauksessa on ollut kyse tilanteesta, jossa yhtiön ja lähettien välisissä sopimuksissa on pyritty toimeksiantosuhteeseen, eikä varsinaista työsopimusta ole laadittu, mutta aluehallintoviraston mukaan työsopimustunnusmerkki on kuitenkin täytynyt muiden työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen ohella.<sup>23</sup> Voimassaolevan lainsäädännön kannalta onkin ristiriitaista, että oikeuskäytännössä annetaan jonkin verran painoarvoa

---

<sup>21</sup> KKO 1987:4.

<sup>22</sup> Tiitinen - Kröger 2012, s. 11.

<sup>23</sup> <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69923205>.

osapuolten väliselle tarkoitukselle,<sup>24</sup> mutta käytännön tasolla aluehallintovirasto on linjannut Woltin tapauksessa ruokalähettilien olevan työsuhteessa yhtiöön, vaikka Woltin ja ruokalähettilien välisiin sopimuksiin on selkeästi kirjattu, että sopimuksella ei tavoitella työsuhteen sopimusta. Vaikka aluehallintoviraston ratkaisua voidaan perustella kokonaisuutena, jättää ratkaisu ilmaan kysymyksen siitä, missä määrin sopijaosapuolten väliselle tahtotilalle pitäisi antaa merkitystä käytännön ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. Selvää on kuitenkin se, että sopijaosapuolet eivät voi nykyisen lainsäädännön puitteissa täysin keskenään sopia siitä, sovelletaanko sopimussuhteeseen työlainsäädäntöä vai ei. Mahdollisuus vaikuttaa sopimuksen tulkintaan on kuitenkin oikeuskäytännön mukaisesti selkeästi olemassa.<sup>25</sup>

### 2.3 Vastikkeellisuus

TSL 1:1§:ssä mainitaan vastikkeellisuus 1-2 momenteissa. TSL 1:1.1§:n mukaan lain soveltamisalaan kuuluu työ, jota tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. TSL 1:1.2§ laajentaa vastikkeellisuuden vaatimusta todeten, että lakia sovelletaan myös tilanteissa, joissa tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Työsopimuslain esitöiden mukaan pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen riittää vastikkeellisuustunnusmerkin täyttymiseksi.<sup>26</sup>

Hyvänä esimerkkinä vastikkeellisuustunnusmerkin täyttymättä jäämisestä toimii vakuutusosoikeuden ratkaisu<sup>27</sup>, jossa A oli ollut auttamassa B:tä, joka toimi tapaturmavakuutettuna yrittäjänä metsätöissä. Jäinen puu oli pudottunut A:n jaloille. B:n vakuutusyhtiölle lähettämässä tapaturmailmoituksessa todettiin, että kyseessä oli päivätyö, josta oli sovittu palkaksi metsästä kerättävät polttopuut. Työn lyhytaikaisuuden ja urakaluontoisuuden sekä sen vähäisen taloudellisen merkityksen vuoksi sitä pidettiin kuitenkin talkootyönä, eli vastikkeellisuustunnusmerkin ei katsottu täyttyneen tapauksessa. Kyseisen tapauksen kautta voidaan selkeästi hahmottaa, että työsuhteen

---

<sup>24</sup> Kohta 17.

<sup>25</sup> KKO 2009:65, kohta 9.

<sup>26</sup> HE 157/2000.

<sup>27</sup> VakO 6562/2003/3663.

tunnusmerkit eivät täyty tapauksen mukaisissa tilanteissa, joissa työtä tehdään lyhytaikaisesti vailla käytännön taloudellista merkitystä.

Vastikkeellisuustunnusmerkin täyttymättä jäämisessä on kyse tilanteissa, joissa työtä tehdään muussa kuin ansiotarkoituksessa. Yleensä tällaiset tilanteet käyvät ilmi työtehtävien keston, tosiasiallisesti maksetun vastikkeen suuruuden sekä työtehtävien luonteen perusteella. Oikeuskirjallisuudessa onkin katsottu, että muuta kuin ansiotarkoituksessa tehtyä työtä voivat olla esimerkiksi vapaaehtoinen talkootyö, naapurien tai läheisten auttamiseksi suoritettu tilapäinen työ, harrastustoiminnassa ja luottamustoiminnassa tehtävä työ sekä perheenjäsenenä perheessä tehtävä tavanomainen työ.<sup>28</sup> Vastikkeellisuustunnusmerkin täytyminen onkin työsopimuslain, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden kautta kohtuullisen helposti hahmotettavissa. Rajatapauksia on ratkaistu muun muassa harrastetoimintaan liittyen tapauksessa, jossa pesäpallotuomarin tehtävää ei katsottu työsuhteeksi, sillä korkeimman oikeuden mukaan kyseessä oli harrastustoiminta.<sup>29</sup>

## 2.4 Henkilökohtaisuus

TSL 1:1§:n mukaan työn tekemisen henkilökohtaisuus on yksi työsuhteen syntymisen edellytyksistä. Työsuhteeseen osapuolten ei TSL 1:7§:n mukaan ole mahdollista siirtää oikeuksia tai velvollisuuksia toiselle, eli työsuhteeseen on sitouduttava henkilökohtaisesti. Oikeudet ja velvollisuudet on kuitenkin mahdollista siirtää molemmin puolin toisen osapuolen suostumuksella, mikä työntekijän tapauksessa tarkoittaa avustajan asettamista työhön. Avustajan asettamisesta säädetään TSL 1:8§:ssä. Tällaisessa tilanteessa myös avustajan katsotaan olevan työsuhteessa alkuperäiseen työnantajaan. Henkilökohtainen työntekovelvoite tarkoittaa sitä, että muu kuin luonnollinen henkilö ei voi olla työntekijän asemassa.<sup>30</sup> Henkilökohtaisuuden tunnusmerkki siis rajaa käytännössä yhteisöjen tekemät sopimukset työsuhteen tunnusmerkistön ulkopuolelle.

---

<sup>28</sup> Tiitinen, Kröger, 2021, s.12.

<sup>29</sup> KKO 1987:4.

<sup>30</sup> Paanetoja 2019, s. 28.

Henkilökohtaisuuden tunnusmerkin täyttymättä jääminen on oikeuskäytännössä todettu esimerkiksi tapauksessa, jossa A oli antanut B:n tehtäväksi vapaasti itse palkkaamallaan henkilökunnalla hoitaa A:n omistaman ravintolan eteisvaatenaulakoita ja oikeuden peria siitä tulevat palvelurahat sillä ehdolla, että B suoritti A:lle vuokraa.<sup>31</sup> Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että B ei ollut sitoutunut henkilökohtaisesti työn tekemiseen, mikä johti muiden tekijöiden ohella siihen, ettei työntekijäaseman katsottu muodostuvan.

Selkeimmin henkilökohtaisuuden tunnusmerkin puute esiintyykin juuri tapauksissa, joissa työnantaja on sallinut työntekijän työn suorittamisen esimerkiksi työntekijän palkkaaman työvoiman avulla. Henkilökohtaisuuden tunnusmerkin täytyminen tarkoittaakin usein alisteista suhdetta työn teettäjään, sillä tällaisissa tapauksissa työn tekijällä ei ole oikeutta täysin määritellä, millä keinoin sovittuun lopputulokseen päästään.

Jos työn suorittaja käyttää työssään avustajaa tai työskentelyn olosuhteet osoittavat, että avustajan käyttämiseen olisi selkeästi mahdollisuus, tulisi työn suorittajan työoikeudellinen asema arvioida tarkasti, sillä jos sopimuksen kautta ei synny henkilökohtaista velvollisuutta työskennellä toiselle, ei kyseessä ole lähtökohtaisesti työsopimus.<sup>32</sup> Henkilökohtaisuuden tunnusmerkin täyttymisen arviointi esimerkiksi alustatalouden työssä voi käytännössä olla vaikeaa, sillä työt suoritetaan usein henkilökohtaisesti, jolloin arviointi tulisi kohdistaa siihen, onko sijaisen käyttöön tosiasiaassa oikeutta.

Työsuhteen tunnusmerkeistä jokaisen on täytyttävä, jotta työsuhde voi oikeudellisesti muodostua. Tällöin selkeä mahdollisuus käyttää työssä avustajaa tai henkilökohtaisuuden vaatimuksen puutte käytännössä voi jo itsessään johtaa rajatapauksissa työn tulkitsemiseen yrittäjänä tehtäväksi työksi. Yrittäjänä tehtävässä työssä onkin lähtökohtaisesti mahdollisuus sijaisen asettamiseen, ellei muuta ole sovittu.<sup>33</sup> Toimeksiantosuhteessa tehtävässä työssä onkin siis usein kyse siitä, että toimeksiannon tilaajalla on käytännössä mahdollisuus ainoastaan lopputuloksen valvomiseen, eli tilaaja

---

<sup>31</sup> KKO 1970-II-29.

<sup>32</sup> Kairinen 2006, s.105.

<sup>33</sup> Saarinen 2014, s.341.

ei voi useinkaan asettaa vaatimusta työn henkilökohtaisuudesta, ellei jokin muu työsuhteen tunnusmerkeistä jää selkeästi täyttymättä.

## 2.5 Kenen lukuun työtä tehdään

Työn tekeminen työnantajan lukuun mainitaan työsuhteen tunnusmerkistössä TSL 1:1§:ssä. Työn tekeminen toiselle -tunnusmerkki tarkoittaa käytännössä sitä, että työstä saatavan hyöty koituu työnantajan hyödyksi. Tällöin työnantaja saa hyötyä työntekijän työpanoksesta.<sup>34</sup>

Jos työntekijä tekee työtä omaan lukuunsa, ei ole kysymys työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvasta työstä.<sup>35</sup> Tällainen tilanne voi muodostua esimerkiksi merkittävän osakeomistuksen myötä. Työneuvoston ratkaisussa TN 1383-02 oli kyse tilanteesta, jossa osakeyhtiössä omistus jakaantui kahdeksaan yhtäsuureen osuuteen kunkin osuuden ollessa 12,5% yhtiön osakekannasta.<sup>36</sup> Työneuvosto katsoi ratkaisussaan, että osakkeiden omistusosuus ei ollut vähäinen ja että osakkaat toimivat yhtiössä yrittäjäriskin alaisena yhtiösopimuksen piirissä. Näin ollen heihin ei ratkaisun mukaan tule soveltaa työlainsäädäntöä, kuten työaikalakia.

Työsopimuslain esitöiden mukaan työn suorittaja saa työsuhteessa työlleen vastikkeen korvaukseksi, mutta varsinaisen työstä tulevan hyödyn on työsuhteessa koiduttava työnantajan hyväksi.<sup>37</sup> Myös työn tekeminen toiselle tunnusmerkissä on lopulta kuitenkin kyse siitä, onko esimerkiksi osakkeenomistaja todellisuudessa itsenäisessä asemassa yhtiöön nähden.<sup>38</sup> Kevytyrittäjyyden kontekstissa työn tekeminen toiselle -tunnusmerkin täyttymättä jääminen voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työstä saatava vastike on merkittävästi vastaavaa työsuhteista työtä korkeampi.

Henkilön työskennellessä yhtiölle itsenäisenä elinkeinonharjoittajana esimerkiksi toiminimen tai kevytyrittäjäyyspalvelun kautta on usein arvioitava toiselle tekemisen

---

<sup>34</sup> Paanetoja 2019, s. 27.

<sup>35</sup> Tiitinen, Kröger s.14.

<sup>36</sup> TN 1383-02.

<sup>37</sup> HE 157/2000.

<sup>38</sup> Tiitinen, Kröger, s.15.

tunnusmerkkiä yhdessä direktiotunnusmerkin, eli johdon ja valvonnan alaisena toimimisen kanssa. Yrittäjien välisessä toimeksiantosuhteessa on lähdettävä liikkeelle siitä, että yrittäjä toimii työssä omaan lukuunsa, eikä tilaajayrityksen lukuun. Johdon ja valvonnan alaisena toimimisen selkeä täytyminen voi kuitenkin johtaa tulkintaan, jossa työn tekemisen hyödyn katsotaan koituvan työnantajan hyväksi.

## 2.6 Direktio-oikeus

Direktio-oikeus, eli työnantajan johto- ja valvontaoikeus mainitaan yhtenä työsuhteen tunnusmerkkinä TSL 1:1§:ssä. Työnantajan johdon ja valvonnan alaisena toimiminen on noussut oikeuskäytännössä selvästi keskeisimmäksi työsuhteen tunnusmerkiksi<sup>39</sup>, johon kokonaisarviointi usein viime kädessä ratkeaa. Direktio-tunnusmerkki aiheuttaakin viime kädessä työntekijän epäitsenäisen aseman suhteessa työnantajaan. Myös työsopimuslain esitöissä mainitaan johto- ja valvontaoikeuden nousseen keskeiseksi tunnusmerkiksi työsuhteen ja yrittäjyyden välisen rajapinnan arvioinnissa.<sup>40</sup> Direktio-oikeus aiheuttaa siis subordinaatio- eli vallanalaisuusuhteen työntekijän ja työnantajan välille.<sup>41</sup> Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työtä koskevissa ratkaisuissa valta on viime kädessä työnantajalla.

TSL 3:1§:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantajan toimivaltansa mukaisesti antaa työn suorittamisesta. Kyseinen säännös ilmentääkin hyvin keskeistä toimeksiantosuhteesta ja työsuhteesta tapahtuvan työn eroa. Käytännössä direktio-oikeuden läsnäollessa työnantaja siis on oikeutettu valvomaan paitsi lopputuloksen laatua, myös päättämään esimerkiksi työajoista ja työmenetelmistä. Toimeksiantosuhteesta sopijaosapuolten ollessa tasavertaisia ei luonnollisestikaan voi syntyä työsuhteen kaltaista johto- ja valvontaoikeutta.

Työnantajan oikeus johtaa työtä pitää sisällään esimerkiksi oikeuden ennen työn aloittamista määrittellä missä, miten ja milloin työ tehdään.<sup>42</sup> Työsopimuslain esityöt

---

<sup>39</sup> Mm. Tiitinen, Kröger s. 18.

<sup>40</sup> HE 157/2000.

<sup>41</sup> Tiitinen, Kröger 2012, s.18.

<sup>42</sup> Paanetoja 2019, s.28.

hahmottavat direktio-oikeutta toteamalla sen sisällöksi oikeuden työsuoritustavasta, laadusta, laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. TSL 1:1.3§:n mukaan pelkästään työn suorittajan oikeus päättää työnteon paikasta ei kuitenkaan estä TSL soveltamista. Näin ollen esimerkiksi täysin etänäkään suoritettava työ ei välttämättä poista työnantajan johto- ja valvontaoikeutta.

Korkein oikeus on todennut direktio-oikeuden toteutumisen tarkastelun yhteydessä kyseessä olevan työntekijän kannalta velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen. Korkein oikeus on myös todennut työsuhteelle olevan tyypillistä työn suorittajan epäitsenäinen asema suhteessa työnantajaan.<sup>43</sup>

Johto- ja valvontaoikeus -tunnusmerkin täyttymiseksi on katsottu yleensä riittävän pelkkä oikeus työn johtamiseen ja valvontaan.<sup>44</sup> Oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että työn johto- ja valvontaoikeudelta ei vaadita mitään tiettyä tasoa tai toistuvuutta, jos työn teettäjälle on osapuolten väliseen sopimukseen perustuen muodostunut johto- ja valvontaoikeus.<sup>45</sup> Esimerkiksi työneuvoston ratkaisuissa direktio-oikeuden on katsottu puuttuvan muun muassa sen vuoksi, että työn teettäjä on ainoastaan hyväksynyt tai hylännyt valmiin työn.<sup>46</sup> Tällaisissa tapauksessa sopijaosapuolten välille ei muodostu työsuhdetta työn itsenäisyyden vuoksi, eli työsuhteelle ominainen vallanalaisuusuhde ei toteudu.

## 2.7 Työsuhteen liitännäistunnusmerkit

Työsuhteen liitännäistunnusmerkit<sup>47</sup> ovat osa TSL:n soveltamisalamääritelmää ja niistä säädetään TSL 1:1.3§:ssa. Säännöksen mukaan TSL:n soveltamista ei estä se, että työ tehdään työntekijän kotona tai työntekijän välineillä. Tällöin esimerkiksi direktio-oikeuden voidaan katsoa täyttyvän myös pääasiallisesti etätöinä tehtävässä työssä.

---

<sup>43</sup> KKO 2009:65, kohta 12.

<sup>44</sup> Hietala, Kairinen ym. 2020, s.36.

<sup>45</sup> Äimälä - Kärkkäinen 2017, s.39.

<sup>46</sup> Esim. TN 1246-89.

<sup>47</sup> Käsite esiintyy mm. Tiitinen – Kröger 2012 s.23.

Esimerkiksi työneuvosto on lausunnossaan todennut, että työskentely pääosin työntekijän kotona ei voi olla niin merkittävä seikka, että sen perusteella työntekijä voisi jäädä työoikeudellisen suojan ulkopuolelle.<sup>48</sup>

Työsuhteen liitännäistunnusmerkit täydentävät siis työsuhteen muita tunnusmerkkejä. Liitännäistunnusmerkit voivat vaikuttaa oikeudellisiin ratkaisuihin, mutta kuten TSL:ssä säädetään, eivät ne yksistään rajaa tarkasteltavaa oikeudellista suhdetta työlainsäädännön ulkopuolelle. Oikeuskirjallisuudessa todetaankin, että työntekijän itse hankkima taloudellisesti merkittäväkään työväline ei itsessään estä sitä, etteikö työtä voitaisi tehdä työsuhteelle tyypillisessä epäitsenäisessä asemassa.<sup>49</sup> Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin todennäköistä, että työn suorittajan ottama taloudellinen riski tulkittaisiin toimeksiantosuhtetta puoltavaksi seikaksi, joskin lopullinen ratkaisu nojaisi myöskin tällaisessa tapauksessa todennäköisesti kokonaisharkintaan.

## 2.9 Yrittäjäaseman muodostuminen

Edellä käsitellyn työsuhteen tunnusmerkistön lisäksi oikeuskäytännössä sekä oikeuskirjallisuudessa on annettu jonkin verran painoarvoa yrittäjäaseman muodostumiseen vaikuttaville tunnusmerkeille. Työlainsäädäntö itsessään ei määrittele selkeitä yrittäjän tunnusmerkkejä, mutta tällaisia tunnusmerkkejä voidaan kuitenkin oikeuskäytännöstä löytää siitäkin huolimatta, että pääasiallisen arvion kohteena rajatapauksissa on se, täytyvätkö TSL 1:1§:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit eikä se, täytyykö jokin yrittäjyyteen viittaavista tunnusmerkeistä.

Yrittäjäaseman muodostumiseen on otettu korkeimman oikeuden ratkaisussa kantaa muun muassa tapauksessa KKO 2009:65, jossa M oli ulkoistanut liiketiloissaan tapahtuvan vähittäiskaupan pitämisen.<sup>50</sup> Korkein oikeus katsoi tapauksen perusteluissa yritystoimintaan kuuluviksi kriteereiksi toiminnan itsenäisyyden, vapauden sekä

---

<sup>48</sup> TN 1420-06.

<sup>49</sup> Tiitinen – Kröger 2021 s.23.

<sup>50</sup> KKO 2009:65.

taloudellisen sitoutumisen toimintaan. Lisäksi perusteluissa todettiin, että yrittäjän osaamisella tai ammattitaidolla voi olla näitä vastaava taloudellinen merkitys.<sup>51</sup>

Yrittäjätoimintaan liittyvien tunnusmerkkien sisältöön on otettu kantaa myös muun muassa työneuvoston kuluttajariitalautakunnan esittelijää koskevassa lausunnossa.<sup>52</sup> Työneuvosto katsoi lausunnossaan yrittäjätoimintaan kuuluvaksi taloudellisen riskin, toiminnan laajuuden ja yleisyyden sekä julkisuuden.<sup>53</sup> Taloudellisen riskin merkitys on nostettu myös esimerkiksi työneuvoston lausunnossa tapauksessa, jossa yhtiösopimuksen tehneet osakkaat työskentelivät yhtiössä.<sup>54</sup>

Työneuvosto on nostanut esille yhtenä yrittäjäasemaan liittyvänä tunnusmerkkinä oikeuden kieltäytyä toimeksiannoista.<sup>55</sup> Työneuvoston lausunnossa TN 1444-2011 todetaankin oikeuden kieltäytyä työstä olevan hyvin harvinainen työsuhteessa. Perustelu kuvastaa hyvin sitä, että työsuhteelle tyypillinen alisteisuusuhde ei todennäköisesti synny tilanteessa, jossa työnantajan määräyksien noudattamisen velvollisuus ei toteudu TSL 3:1§:n mukaisesti. Tällaisen velvollisuuden toteutuminen onkin hyvin epätodennäköistä, mikäli yrittäjyyteen merkittävästi liittyvä toiminnanvapaus ilmenee tosiasiallisesti oikeutena kieltäytyä työstä.

Taloudellista riskiä sekä edellä mainittua toiminnan itsenäisyyttä voidaan siis pitää tekijöinä, jotka toteutuessaan voivat johtaa tulkintaan itsenäisenä yrittäjänä toimimisesta. Kyseiset tekijät kytkeytyvätkin voimakkaasti työsuhteen tunnusmerkistöön, sillä esimerkiksi toiminnan itsenäisyyden kriteeri voi täytyä nähdäkseen vain direktio-oikeuden puuttuessa, jolloin kyseessä ei voi olla TSL 1:1§:n mukainen työsuhde.

Oikeuskirjallisuudessa määritellään toimeksiantosopimus sopimukseksi, jolla sitoudutaan työskentelemään määrättyllä alalla tai suorittamaan määrätty tehtävä tai työsuoritus toimeksiantajalle liittymättä kuitenkaan itse tilaajayritykseen tai alistumatta

---

<sup>51</sup> KKO 2009:65, kohta 13.

<sup>52</sup> TN 1447-12.

<sup>53</sup> TN 1447-12, s.8.

<sup>54</sup> TN 1383-02.

<sup>55</sup> TN 1444-2011.

hänen alaisekseen.<sup>56</sup> Yrittäjäaseman muodostumista tukevia seikkoja voivat olla lisäksi myös työpanoksesta riippuvan korvauksen maksaminen sekä korvauksen suuruus, omien välineiden ja tilojen käyttö, toimeksiantojen ja työn suorittajan asiakkuuksien määrä sekä yhteydenottojen määrä sopijaosapuolten välillä.<sup>57</sup> Lisäksi kokonaisarvioinnissa otettavia yrittäjyyteen viittaavia seikkojen voivat olla toiminnan muodolliset tosiseikat,<sup>58</sup> kuten toiminnan oikeudellinen muoto, elinkeinonharjoittajann veroilmoituksen täyttö sekä ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin.

Yrittäjyyden tunnusmerkit voidaan jakaa aineellisiin ja muodollisiin tunnusmerkkeihin.<sup>59</sup> Näistä aineellisiin tunnusmerkkeihin kuuluvat edellä mainituista toiminnan yleisyys, julkisuus sekä yrittäjärisiki.<sup>60</sup> Aineellisia tunnusmerkkejä voidaankin pitää arvioinnissa muodollisia seikkoja tärkeämpiä, mikä nähdäkseni johtuu siitä, että muodolliset tunnusmerkit, kuten y-tunnuksen rekisteröinti, voivat todennäköisemmin toteutua myös työsuhteenomaisissa oloissa. Esimerkiksi yrittäjärisiki taas todennäköisesti viittaa alisteisen suhteen puuttumiseen, mikä puhuu muodollisia tosiseikkoja vahvemmin työsuhdetta vastaan.

Yhteenvetona yrittäjyyden tunnusmerkeistä voidaan todeta niiden toimivan ikään kuin käänteisinä työsuhteen tunnusmerkkeinä. On tosin mahdollista, että osa työsuhteen tunnusmerkeistä toteutuu myös selvästi yrittäjänä tehtävässä työssä, mikä johtuu siitä, että kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien on toteuduttava yhtä aikaa, että kyse voi olla työsuhteisesta työstä. Näin ollen myöskään kaikkien yrittäjyyden tunnusmerkkien toteutuminen ei ole millään tavalla välttämätöntä työsuhteen olemassaolon kumoamiseksi, sillä oikeudellista ratkaisua ohjaavat aina indispositiivisena sääntelynä TSL:n mukainen sääntely. Oikeuskäytännön sekä oikeuskirjallisuuden perusteella edellä koottua yrittäjyyden tunnusmerkistöä voidaankin siis pitää vain seikkoina, jotka todennäköisesti vievät työtä kauemmaksi TSL:n mukaisesta soveltamisalamääritelmästä, jossa työtä tehdään henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan

---

<sup>56</sup> Tiitinen – Kröger 2012 s.28

<sup>57</sup> Tiitinen – Kröger 2012 s. 30-31

<sup>58</sup> Tiitinen - Kröger 2012 s.31

<sup>59</sup> Käsitteet mainittu esimerkiksi TN 1482-20 s.17-18

<sup>60</sup> Ibid.

alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Esimerkiksi edellä mainittu toiminnan laajuuden kriteeri tai oikeus kieltäytyä töistä johtaa herkästi työn suorittajan aseman itsenäistymiseen suhteessa yksittäiseen toimeksiantajaan, mikä puolestaan voi johtaa kokonaisarviointia suuntaan, jossa työsuhteen tunnusmerkkien ei katsota täyttyvän.

## 3 KOKONAISHARKINTA

### 3.1 Kokonaisharkinnasta yleisesti

Kuten edellä on kuvattu, mikään yksittäinen työsuhteen tunnusmerkki ei itsessään ratkaise sitä, miten tulkinta työsuhteen ja itsenäisen yrittäjän tekemän työn välillä lopulta tehdään. Kyse on rajanvetotilanteissa siis aina kokonaisharkinnasta, jossa punnitaan työn tekemisen todelliset olosuhteet suhteessa ensisijaisesti TSL 1:1§:n mukaiseen soveltamisalamääritelmään, eli työsuhteen tunnusmerkistöön. Tutkimukseni päätutkimuskysymys on hahmottaa, miten itsenäisen yrittäjänä tehdyn työn ja työsuhteen välinen raja muodostuu voimassaolevan työläinsäädännön mukaisesti. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi hahmottaa rajatapauksissa tapahtuvan kokonaisharkinnan merkitystä sekä aineiston pohjalta pohtia, muuttaako uusi hallituksen esitys vallitsevia olosuhteita.<sup>61</sup>

Kokonaisharkinnan tarkastelu toteutetaan tässä luvussa tarkastelemalla ensin oikeuskäytännössä kokonaisharkintaan vaikuttaneita seikkoja sekä jäljempänä pyrkimällä hahmottamaan tyypillisimpiä kokonaisharkinnan käyttöön johtaneita tilanteita. Lähtökohtana ennen kokonaisharkintaa on kuitenkin se, että ennen kokonaisharkinnan käyttöä pyritään työoikeudellisen aseman rajanveto tekemään TSL:n mukaisilla työsuhteen tunnusmerkeillä. Kokonaisharkinnan onkin katsottu olevan viimesijainen ratkaisukeino, joka varmistaa, ettei TSL soveltamisalan piiristä suljeta pois niitä, jotka tekevät töitä sellaisessa asemassa, että heillä voidaan katsoa olevan tarve työoikeudelliselle suojalle.<sup>62</sup> Kokonaisarviointi on siis ollut käytössä tilanteissa, joissa kaikki TSL 1:1§ mukaiset tunnusmerkit ovat täyttyneet, mutta asiassa on syntynyt varteenotettava epäily työoikeudellisen suojan kohdistamisesta.<sup>63</sup> Työneuvosto onkin todennut<sup>64</sup> kokonaisharkinnan voivan syntyä vain tilanteissa, joissa käytännön työnteko-

---

<sup>61</sup> HE 215/2022 Vp.

<sup>62</sup> Paanetoja 2022, s.3.

<sup>63</sup> Paanetoja 2022, s.4.

<sup>64</sup> TN 1482-20, s.17.

olosuhteissa on tullut esille tosiseikkoja, jotka puhuvat työsuhdetta vastaan ja itsenäisen yrittäjätöön puolesta. Näitä voisivatkin olla esimerkiksi luvussa 2.9 käsitellyt työsuhteen tunnusmerkit, kuten taloudellisen riskin suuruus.

Myös työsopimuslain esitöissä todetaan, että työntekijäaseman olemassaolo on ratkaistu oikeuskäytännössä usein kokonaisarviointilla, jossa on kiinnitetty huomiota siihen, miten itenäisenä työtä suorittavan sopimuskumppanin asemaa on pidettävä.<sup>65</sup> Pelkkä TSL:n mukaisen soveltamisalamääritelmän mekaaninen tarkastelu ulkoisten työnteon puitteiden varassa ei siis välttämättä riitä etenkin sellaisissa tilanteissa, joissa on kyse itsenäisen elinkeinonharjoittajan ja työsuhteen välisestä rajanvedosta esimerkiksi kevytyrittäjyyspalvelun tai alustan kautta tapahtuvassa työssä.

### **3.1 Kokonaisharkinnan muodostuminen**

Käytännön yrittäjyyden ja työsuhteen välistä rajanvetoa koskevissa tapauksissa merkitystä on oikeuskäytännössä nähty muun muassa sillä, kenen tiloissa työtä tehdään, kuka määrittää työn tekemisen ajat ja miten palkkaus muodostuu.<sup>66</sup> Työneuvosto onkin kiinnittänyt ratkaisuisaan huomiota esimerkiksi siihen, eroaako työn suorittajan kohtelu itsenäiseksi yrittäjäksi tarkoitetun tekijän sekä työsuhteessa olevan tekijän välillä. Lisäksi yhtenä tekijänä arvioinnissa on ollut se, maksetaanko tilojen ja välineiden käytöstä korvausta, vai maksetaanko vastike ns. nettopalkkiona, eli palkkiona, josta on vähennetty esimerkiksi tilojen ja välineiden käytön korvaus.<sup>67</sup>

Nettopalkkion tapauksessa on mahdollista, että järjestely tulkitaan keinotekoiseksi. Tällaisissa tilanteissa olisikin syytä yksilöidä tarkasti, millaisia kuluja toimeksiannon suorittamisesta aiheutuu ja vähentää ne maksettavasta vastikkeesta. Toinen vaihtoehto olisi periä korvausta työvälineiden tai tilojen käytöstä, mikäli osapuolten välinen yhteinen tarkoitus on yrittäjänä tehtävä työ.

---

<sup>65</sup> HE 157/2000.

<sup>66</sup> TN 1360-99.

<sup>67</sup> TN 1360-99 s. 11, TN 1341-97.

Kokonaisarvioinnissa on painotettu myös esimerkiksi sopijaosapuolten tarkoitusta ja sitä, onko havaittu merkkejä työnantajavelvoitteiden kiertämisestä.<sup>68</sup> Tapauksen KKO 2009:65 perusteluissa tuodaan pro et contra -periaatteen mukaisesti esille myös työsopimuslain soveltamista puoltavia seikkoja. Korkein oikeus katsoi, että A:n ja B:n tekemän työn henkilökohtaisuus, alisteinen asema tilaajaan nähden sekä taloudellisen tappion riskin puute puoltavat työn kuulumista työsopimuslain piiriin.<sup>69</sup> TSL:n soveltamisalamääritelmän mukaisen henkilökohtaisuuden tunnusmerkin katsottiin siis täyttyneen, minkä lisäksi yritystoimintaan kuuluva taloudellinen riski oli katsottu vähäiseksi.

Tapauksessa tilaajalla oli ollut oikeus valvoa ja tarkastaa liikkeen toimintaa ja suoriutumista, minkä lisäksi tilaaja oli lopulta kantanut liikkeen toiminnasta taloudellisen vastuun. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että liikkeen menestys oli perustunut A:n ja B:n, eli sisustusliikkeen pitäjien sisustusalan osaamiseen ja henkilökohtaiseen työpanokseen.<sup>70</sup> Yrittäjäriskin todetaan samassa kohdassa palvelualalla perustuvan pääoman menettämisen riskin sijaan siihen, miten kannattavaksi toiminta saadaan ja joudutaanko se lopettamaan.<sup>71</sup>

Tapaus on hyvä esimerkki kokonaisharkintaan perustuvasta ratkaisusta, jossa ratkaisuun vaikuttavia tekijöitä on useita. Korkeimman oikeuden päätöksillä on ylimpänä tuomioistuimena kuitenkin oikeutta luova vaikutus, eli tapauksen pohjalta voidaan päätellä paljon siitä, miten työsopimuslakia tulisi soveltaa. Esimerkiksi vilpittömällä mielellä<sup>72</sup> on ollut yleisistä sopimusoikeuden periaatteista merkitystä tapausta ratkaistaessa.<sup>73</sup> Tapauksen perusteluissa mainitaankin, että työn tilaajalla ei selvästi ole ollut tarkoituksena vilpillisesti välttää työnantajavelvoitteita. Työnantajavelvoitteiden

---

<sup>68</sup> KKO 2009:65.

<sup>69</sup> KKO 2009:65, kohta 15.

<sup>70</sup> KKO 2009:65, kohta 18.

<sup>71</sup> Ks. Kohta 54.

<sup>72</sup> Käsite esiintyy esim. Saarnilehto, Annola 2018 s.20.

<sup>73</sup> KKO 2009:65, kohta 9.

kiertämistarkoituksen puutteelle on annettu painoarvoa myös esimerkiksi työneuvoston lausunnoissa.<sup>74</sup>

Myös vapaus tehdä merkittäviä omaa työtä koskevia ratkaisuja sekä viime kädessä se, kenen päätöksistä toiminnan tulos riippuu, on ollut merkityksellinen tekijä.<sup>75</sup> Tämä liittyykin kiinteästi direktio-oikeuteen, sillä sen sisältöön on katsottu kuuluvan mahdollisuus määritellä, miten työ tehdään.<sup>76</sup>

Oikeuskäytännössä on yleisistä sopimusoikeuden periaatteista annettu painoarvoa myös sille, millainen osapuolten välinen käytäntö on ollut tai onko sitä ehtinyt muodostua ollenkaan.<sup>77</sup> Usein osapuolten välistä sopimuskäytäntöä ei ole muodostunut, minkä vuoksi ratkaisu on tehtävä vallitseviin tosiseikkoihin pohjautuvan kokonaisharkinnan perusteella. Työneuvoston lausunnossa 1411-06 tulee hyvin esille se, miten direktio-oikeus voi esimerkiksi asiantuntijatyössä täytyä myös ilman sisällöllistä johtoa ja valvontaa, sillä työn luonteeseen voi kuulua se, että sitä tehdään ilman aktiivista valvontaa, mutta kuitenkin epäitsenäisessä asemassa työsuhteessa.<sup>78</sup>

Yhteenvedona voidaan todeta, että tarve oikeudelliselle rajanvedolle syntyy usein jo siitä, että sopijaosapuolten välinen käsitys käsilläolevan keskinäisen oikeudellisen suhteen luonteesta eroaa toisistaan. Jos tällaisissa tilanteissa on havaittu viitteitä yrityksestä kiertää työnantajavelvoitteita, on kyseessä usein työsuhde, sillä näihin tapauksiin liittyy usein myös se, että työtä tehdään epäitsenäisessä asemassa samankaltaisissa olosuhteissa, kuin muut työn teettäjään työsuhteessa työskentelevät.

Työsuhteen erottaa edellä käsitellyn oikeuskäytännön mukaan toimeksiantosuhteesta, eli yrittäjänä tehdystä työstä myös se, kannetaanko työssä yrittäjyyteen kuuluvaa riskiä, ja voiko työn suorittaja vaikuttaa olennaisella tavalla työnsä sisältöön tai työn tekemisen menetelmiin. Kokonaisharkinta siis perustuu työsopimuslakiin, mutta työsopimuslaki

---

<sup>74</sup> TN 1293-93.

<sup>75</sup> KKO 2009:65, kohta 17.

<sup>76</sup> Käsitelty kohdassa 41.

<sup>77</sup> TN 1411-06.

<sup>78</sup> TN 1411-06, s.4.

itsessään ei kykene tyhjentävästi määrittelemään esimerkiksi sitä, mikä merkitys on osapuolten välisellä tarkoituksella ja vilpittömällä mielellä. Muiden tunnusmerkkien ohella suurin painoarvo kokonaisharkinnassa on kuitenkin edellä käsitellyn mukaisesti ollut direktio-oikeudessa. Johdon ja valvonnan puuttuminen tarkoittaa tulkintani mukaan oikeuskäytännössä esimerkiksi sitä, kenellä on mahdollisuus viime kädessä tehdä merkittäviä työaika- ja työnsisällön muutoksia ja yleisesti työn lopputuloksen onnistumiseen vaikuttavia päätöksiä. Myös työn valvonnan taso kuuluu luonnollisesti direktio-oikeuden arvioinnissa ottaa huomioon.

### **3.3 Kokonaisharkintaan johtaneet tilanteet**

Kuten edellä luvussa 3.1 todettiin, kokonaisharkinnan käyttö on vallitsevan lainsäädännön puitteissa mahdollista tilanteissa, joissa ratkaisua työsuhteen olemassaolosta ei voida tehdä työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen. Sen sijaan tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkistön perusteella voidaan jo tehdä ratkaisu, ei kokonaisharkinnalle voimassaolevan lainsäädännön perusteella ole tarvetta.

Kokonaisharkinnan käyttöön johtaneita tilanteita löytyy oikeuskäytännöstä useita.<sup>79</sup> Kokonaisharkintaan on näissäkkin tilanteissa päädytty sen jälkeen, kun on erikseen todettu, että työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen jäi epäselväksi, täyttävätkö työsuhteen tunnusmerkit kokonaisuutena.<sup>80</sup> Työneuvoston lausunnossa TN 1361-99 kokonaisharkintaan johtikin epäselvyys johto- ja valvontaoikeuden toteutumisesta.

Joidenkin näkemysten mukaan kokonaisarviointia on pyritty peittämään direktiotunnuksen alle, minkä on nähty johtuneen lainsäätäjän varovaisuudesta.<sup>81</sup> Näkemykseni mukaan tulkinta on oikea, sillä kokonaisarvioinnin ja sen tarkan sisällön puuttuminen TSL:n soveltamisalamääritelmästä on voinut johtaa siihen, että kokonaisarvioinnin käyttöä on varovaisuuden vuoksi tehty lakiin kirjatun tunnuksen alla, vaikka todellisuudessa kokonaisarviointiin on otettu mukaan usein muitakin seikkoja, kuin lakiin kirjattuja työsuhteen tunnusmerkkejä. Kokonaisarviointiin onkin

---

<sup>79</sup> Mm. TN 1360-99, TN 1361-99.

<sup>80</sup> TN 1361-99 s.9.

<sup>81</sup> Paanetoja 2022 s. 4.

vaikuttanut esimerkiksi se, miten työn suorittaja vertautuu suhteessa muuhun henkilöstöön tai se, maksetaanko tilojen ja välineiden käytöstä korvausta.<sup>82</sup>

Kokonaisharkinnan käytön sekä normaalin ratkaisutoimintaan kuuluvan arvioinnin raja voi olla joskus epäselvä. Esimerkiksi työneuvoston lausunnoissa ruokalähteistä on punnittu mahdollisia epävarmuustekijöitä työsuhteolettaman kumoamiseksi, kuten oikeutta tehdä työtä myös muille osapuolille.<sup>83</sup> Lausunnossa kuitenkin todetaan, ettei kokonaisharkinnalle ole tarvetta. Työneuvosto toteaa myös, ettei itsenäisen yrittäjätyön aineellisia tunnusmerkkejä ole tullut ilmi, mikä on ratkaisussa ollut tukemassa päätöstä olla toteuttamatta kokonaisharkintaa.

Kokonaisharkintaa ei katsota tarvittavan, jos jokin yksittäisistä työsuhteen tunnusmerkeistä selkeästi puuttuu.<sup>84</sup> Kokonaisharkintaan siis käsillä olevan aineiston perusteella ovat johtaneet tilanteet, joissa työsuhteen tunnusmerkkien kautta ei ole voitu tehdä ratkaisua oikeussuhteen tosiasiallisesta luonteesta. Kokonaisharkinnan tarpeen voidaan katsoa syntyvän myös tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta olosuhteista on pääteltävissä myös seikkoja, jotka puhuvat merkittävästi itsenäisen yrittäjätyön puolesta. Vastaavasti kokonaisharkintaa ei ole voitu vallitsevan lainsäädännön puitteissa käyttää, mikäli jo työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnin perusteella sen työoikeudellinen luonne on ollut todettavissa joko työsuhteessa tai yrittäjänä tehdyksi työksi.

---

<sup>82</sup> TN 1361-99 s.10.

<sup>83</sup> TN 1482-20.

<sup>84</sup> Paanetoja 2022 s. 8.

## 4 HALLITUKSEN ESITYS 215/2022 VP

### 4.1 Esityksen tausta

Hallituksen esityksessä<sup>85</sup> työsopimuslain muuttamista koskeva osuus on lähtenyt liikkeelle Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmasta, jossa yhtenä tavoitteena on TSL:n soveltamisalamääritelmää selventämällä estää työsuhteen naamiointi muuksi kuin työsuhteeksi.<sup>86</sup>

Hallitusohjelmaan tehdyn kirjauksen pohjalta liikkeelle lähtenyt lakialoite pyrkiikin juuri työnteon uusien muotojen synnyttämien rajanveto-ongelmien hallintaan.<sup>87</sup> Esityksessä todetaankin, että soveltamisalasäännöksen mahdollisimman suuri selkeys on edellytys sille, että työlainsäädäntöä sovelletaan asianmukaisella tavalla.<sup>88</sup> Tämä tarkoittaa tulkintani mukaan sitä, että työlainsäädännössä vallalla oleva työntekijän suojelun periaate toteutuisi sellaisissa tapauksissa, joissa työoikeudellinen suoja on työnteon edellytysten mukaan perusteltua riipumatta esimerkiksi siitä, millaisen alustan kautta työtä tehdään tai miten työn johto- ja valvontaoikeus toteutuu. Johto- ja valvontaoikeuden kun on katsottu toteutuvan esimerkiksi algoritmien kautta tapahtuvassa seurannassa.<sup>89</sup>

Hallituksen esityksen tavoitteiksi mainitaan<sup>90</sup> osapuolten oikeudellisen suhteen luonteen ratkaisemisen helpottaminen sopimussuhdetta solmiessa tai myöhemmin tilanteissa, joissa työnsuorittajan asemaan liittyy tulkintaa edellyttäviä kysymyksiä. Esitys siitä selkeästi tähtää siihen, että työoikeudellinen asema olisi kaikkien osapuolten tiedossa jo sopimuksen tekovaiheessa, mikä voisi osaltaan ehkäistä ristiriitoja sekä helpottaa sitä, että työn tosiasialliset olosuhteet vastaavat sovittua.

---

<sup>85</sup> HE 215/2022 Vp.

<sup>86</sup> Ibid, s. 3.

<sup>87</sup> Ibid, s.14.

<sup>88</sup> Ibid, s.5.

<sup>89</sup> TN 1482-20, s. 16.

<sup>90</sup> Ibid, s. 15.

## 4.2 Esityksen sisältö

Hallituksen esitys työ sopimuslain muuttamisesta sisältää ainoastaan yhden työ sopimuslain muutosehdotuksen, joka on TSL 1:1§ soveltamisalamääritelmän täydentäminen siten, että kokonaisharkinta sekä siihen muun muassa vaikuttavat seikat kirjataan lakiin.<sup>91</sup> Esityksen mukaan soveltamisalasäännöksen muuttamisella pyritään vastaamaan tilanteisiin, joissa laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnin jälkeen työnteon oikeudellinen muoto jää epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi.

Esityksen mukaisesti kokonaisharkintaan vaikuttaviksi seikoiksi kirjattaisiin työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta sekä muut osapuolten asemaan vaikuttavat seikat. Kuten esityksessä todetaan<sup>92</sup>, ei tyhjentävän kokonaisharkintaan vaikuttavien tekijöiden listan laatiminen ole mahdollista, minkä vuoksi lista toimii esimerkinomaisena listana.

Vaikka edellisessä kappaleessa käsitelty kokonaisharkintaan vaikuttavien tekijöiden lista ei pyri tyhjentyvyyteen, pidän tärkeänä käsitellä listan sisältämät seikat kukin erikseen. Ensimmäiseksi kokonaisharkintaan vaikuttavaksi tekijäksi on kirjattu työn tekemistä koskevat ehdot. Tulkintani mukaan kohta on hyvin lähellä TSL 1:1§ sopimustunnusmerkkiä, mutta ilmentää osaltaan myös osapuolten tarkoitusta siitä, millaisiin työskentelyn olosuhteisiin on pyritty sopimuksen teon vaiheessa. Tällä on nähdäkseni tärkeä, joskaan ei ratkaiseva vaikutus siihen, miten sopijaosapuolten välinen tahto tulkitaan mahdollisissa ristiriitatilanteissa.

Toiseksi kohdaksi mainitaan olosuhteet, joissa työtä tehdään.<sup>93</sup> Täten tosiasiallisten olosuhteiden merkitystä on selkeästi haluttu korostaa kokonaisarvioinnissa, sillä kuten edellä on tutkimuksessa käsitelty, vaikuttavat todelliset olosuhteet sopimuksen sisältöä painavammin oikeussuhteen luonteeseen.

---

<sup>91</sup> HE 215/2022 Vp s. 1

<sup>92</sup> Ibid, s.16

<sup>93</sup> Ibid.

Kolmantena mainitaan osapuolten tarkoitus suhteen oikeudellisesta luonteesta.<sup>94</sup> Osapuolten mahdollisuuksia vaikuttaa sopimussuhteen myöhempään tulkintaan on käsitelty myös aiemmin tutkimuksessa.<sup>95</sup> Koska esityksellä ei pyritä tyhjentävään luetteloon, mainitaan viimeisenä kokonaisharkintaan vaikuttavana tekijänä muut osapuolten asemaan vaikuttavat seikat.<sup>96</sup> Kohta siis jättää kokonaisharkintaan vaikuttavien tekijöiden lopullisen arvioinnin asiaa ratkaisevan tahon hoidettavaksi, mikä on mielestäni perusteltua, sillä rajanvetotilanteet ovat erilaisia, eivätkä esimerkiksi yrittäjälle tyypillinen yrittärisä, toiminnan laajuus tai yleisyys olisi välttämättä kaikkiin tilanteisiin sopivia rajanvedon mittareita, vaikka ne voivatkin toimia kokonaisharkinnassa ratkaisevina seikkoina.

### 4.3 Mahdolliset vaikutukset

Hallituksen esityksessä käsitellään lakimuutoksen mahdollisia vaikutuksia suhteessa yrityksiin, viranomaisiin sekä työn suorittajiin.<sup>97</sup> Yritysten osalta vaikutusten käsittelyn yhteydessä nostetaan esille muun muassa kevytyrittäjien sekä alustatalouden sopimussuhteet, joissa kokonaisharkinnan mahdollisella lisääntymisellä voisi olla vaikutusta.<sup>98</sup> Onkin näkemykseni mukaan hyvinkin mahdollista, että kokonaisharkinnan ja sen perusteiden kirjaamisella lakiin voi olla tulevaisuudessa selkeyttävä vaikutus, sillä vaikka kokonaisharkinnan kirjaaminen ei itsessään muuta työsuhteen tunnusmerkkien kautta tapahtuvaa arviointia, toimii se yritysten näkökulmasta mahdollisena oikeudellisen aseman arvioinnin tukena, eli täydentää työsuhteen tunnusmerkkejä.

Kokonaisharkinnan kirjaamisen mahdollisia vaikutuksia viranomaisiin on käsitelty aiemmin oikeustietelijöiden toimesta.<sup>99</sup> Paanetoja toteaaikin artikkelissaan, että kokonaisarviointin lisääminen voisi johtaa siihen, että lainsoveltajat uskaltaisivat

---

<sup>94</sup> Ibid.

<sup>95</sup> Kohdat 15, 20 ja 26 käsittelevät mahdollisuutta vaikuttaa oikeudellisen suhteen arviointiin.

<sup>96</sup> HE 216/2022 Vp s.16.

<sup>97</sup> Ibid, s. 16-19.

<sup>98</sup> Ibid, s. 17.

<sup>99</sup> Paanetoja 2022 s. 9.

perustella tekemiään ratkaisuja kokonaisarvioinnilla entistä usemmin.<sup>100</sup> Hallituksen esityksessä mahdollisia vaikutuksia arvioidaan toteamalla, että vaikka tähän mennessäkin rajanvetotilanteet on lainsoveltajien toimesta ratkaistu viime kädessä kokonaisarvioinnilla, voi kokonaisarvioinnin kirjaamisella olla viranomaiskäyttöä yhdenmukaistava sekä ratkaisutoimintaa helpottava vaikutus.<sup>101</sup>

Työn suorittajan näkökulmasta mahdolliseksi vaikutukseksi nostetaan esityksessä nykyistä parempi mahdollisuus kiinnittää huomioita sen arviointiin, vastaako työ tosiasiallisesti niitä olosuhteita, joissa työtä on tarkoitus tehdä.<sup>102</sup> Onkin totta, että kokonaisharkinnan ja kokonaisharkintaan vaikuttavien seikkojen esimerkkilistan kirjaaminen lakiin voi lisätä työn suorittajan tietoisuutta omasta asemastaan, ja estää osaltaan sellaisia tilanteita, joissa työn suorittajan ja teettäjän käsitys heidän välisensä oikeussuhteen luonteesta eroaa toisistaan aiheuttaen rajanvedon tarpeen.

Hallituksen esityksen taustalla on tavoitteena estää työsuhteen naamiointi muuksi kuin työsuhteeksi.<sup>103</sup> Päästäänkö tavoitteeseen tällaisella lainsäädännön uudistuksella? Uudistus on vielä tuore, mutta kokonaisharkinta on ollut vallitsevassa oikeuskäytännössä jo jonkin verran käytössä. Yrittäjyydeksi naamioidun työsuhteen torjuna soveltamisalan uudistus voi toimia, sillä se voi lisätä työn teettäjän tietoa siitä, miten toiminta tulisi järjestää, jos tavoitteena on esimerkiksi jonkin toiminnon ulkoistaminen työsuhteen sijaan. Myös työn suorittajan tieto työ- ja toimeksiantosuhteen välisistä eroista voi estää yrittäjyydeksi naamioidun työsuhteen syntymisen ja palauttaa työoikeudellisen suojan niille, jotka tekevät töitä työsuhteenomaisissa oloissa.

Kokonaisharkinnan kirjaamisen yhteydessä mielenkiintoista oli osapuolten välisen tarkoituksen kirjaaminen osaksi kokonaisharkintaa.<sup>104</sup> Kirjauksen pohjalta jäin itse pohtimaan, voisiko kirjaus jopa lisätä toimeksiannosta sopimisen mahdollisuutta esimerkiksi alustatalouden työssä. Tämä voisi toteutua siten, että sopimussuhteen

---

<sup>100</sup> Ibid.

<sup>101</sup> HE 216/2022 s.18

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> Kohta 87

<sup>104</sup> Kohta 96

oikeudellinen luonne kirjattaisiin entistä useammin selkeästi työstä tehtävään sopimukseen. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta, minkä vuoksi ei pitäisi olla mahdollista, että työoikeudellinen asema tulkittaisiin joksikin muuksi kuin työsuhteeksi TSL 1:1§ mukaisten tunnusmerkkien täytyessä. On kuitenkin mahdollista, että osapuolet käyttävät tulevaisuudessa lakimuutoksen myötä entistä enemmän mahdollisuuttaan vaikuttaa oikeudellisen suhteen mahdolliseen myöhempään arviointiin ilmaisemalla tahtonsa selkeästi sopimukseen. Tämä ei kuitenkaan estä alkuperäistä lakimuutoksen tavoitetta toteutumasta, sillä selkeä tahdonilmaisu tarkoittaa usein sitä, että osapuolet tiedostavat asemansa ja pyrkivät aidosti järjestämään toimintansa lain mukaisesti, jolloin työsuhteen naamiointi muuksi kuin työsuhteeksi voidaan katsoa estetyksi.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selventää, miten työoikeudellinen asema muodostuu TSL ja vallitsevan oikeuskäytännön mukaan. Lisäksi tavoitteena oli tutkia rajanvedossa käytettyä kokonaisharkintaan sekä mahdollisia vaikutuksia, joita kokonaisharkinnan kirjaamisella lakiin voisi olla.

Yhteenvedona työoikeudellisen aseman muodostumisen lähtökohdista voidaan todeta, että työsuhteen olemassaoloon johtaa TSL 1:1§:ssä määriteltyjen työsuhteen tunnusmerkkien tosiasiallinen toteutuminen, eli työn tekeminen henkilökohtaisesti toisen lukuun johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnessa ensisijainen painoarvo on työsuhteen tunnusmerkeissä, joiden lisäksi merkitystä arvioinnissa voi olla niin sanotuilla yrittäjyyden tunnusmerkeillä, kuten taloudellisella riskillä tai toiminnan laajuudella.

Kokonaisharkinnan käyttöön johtaneita tilanteita yhdistää tilanne, jossa työsuhteen tunnusmerkkien olemassaolo on pystytty toteamaan, mutta oikeussuhteen luonteesta on jäänyt silti varteenotettava epäily. Tällaisissa tilanteissa on voinut olla kyse esimerkiksi siitä, että työtä on tehty yhdelle toimeksiantajalle työsuhdetta muistuttavissa oloissa, mutta työn suorittaja on kuitenkin taloudellisella panoksellaan ja riskinotollaan tuonut epäilyksen siitä, voiko kyseessä tällaisissa olosuhteissa olla alisteisessa asemassa toteutettu työsuhteinen työ. Tällaisissa tapauksissa merkitystä on ollut muun muassa sillä, millaisin ehdoin työstä on sovittu, mikä on ollut sopijaosapuolten välinen tahtotila ja onko työn suorittaja voinut esimerkiksi kieltäytyä toimeksiannoista.

Keskeistä työoikeudellisen aseman muodostumisessa on tutkimukseni mukaan kuitenkin se, kuinka selkeästi osapuolet ovat sopineet työn suorittamisen ehdoista sekä se, tapahtuuko työ epäitsenäisessä alisteisessa asemassa suhteessa työn teettäjään. Kokonaisharkinnassa merkitystä on lukuisilla muillakin tekijöillä, jotka näkemykseni mukaan kuitenkin toimivat pääosin vain välineenä työn suorittajan aseman itsenäisyyden arvioinnille.

Tutkimuksen viimeisenä osana käsittelin kokonaisharkinnan kirjaamisella olevia mahdollisia vaikutuksia. Yhteenvedona voidaan todeta, että kokonaisharkinnan ja siihen vaikuttavien tekijöiden kirjaamisella tullaan todennäköisesti helpottamaan työstä

sopimista ja sen jälkikäteistä arviointia esimerkiksi viranomaisten toimesta. Kokonaisharkinta voi näkemykseni mukaan lisätä sopijaosapuolten pyrkimistä sopia työsuhteenomaisissa oloissa yrittäjänä tehtävästä työstä, sillä lakiin kirjattavaan kokonaisharkintaan vaikuttaviksi tekijöiksi on nostettu osapuolten välisen tahdonilmaisun selkeys.

Lakimuutoksen tavoitteiden näkökulmasta uskon, että työsuhteen naamiointi muuksi kuin työsuhteeksi vähenee, sillä kokonaisharkinta lisää TSL:n soveltamisalamääritelmän selkeyttä, joskaan se ei sinänsä muuta sitä, että työoikeudellisen aseman arviointi tapahtuu jatkossakin ensisijaisesti TSL 1:1 §:n mukaisten tunnusmerkkien mukaan. Lakiin ei ainakaan tässä vaiheessa lisätty minkäänlaista kieltoa<sup>105</sup> työsuhteen naamioinnista muuksi kuin työsuhteeksi tai työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoituksen havaitsemisen merkityksestä tulkinnassa.<sup>106</sup>

Jatkotutkimuksen osalta mahdollista olisi toteuttaa esimerkiksi empiirisin menetelmin tutkimus siitä, millaisia vaikutuksia TSL:n soveltamisalan muutoksella on esimerkiksi alustatalousyhtiöiden näkökulmasta. Mahdollista olisi myös tutkia oikeusvertailun kautta lisää mahdollisia TSL:n soveltamisalasäännöksen puutteita vertailemalla työsuhteen tunnusmerkistöä muiden maiden oikeusjärjestykseen.

---

<sup>105</sup> Aihetta käsitellyt mm. Paanetoja 2022 s. 11.

<sup>106</sup> Työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoitukselle annettu merkitystä esimerkiksi KKO 2009:65 kohta 9.