

Uula Lappalainen

**TYÖNTEKIJÄN JA YKSITYISEN  
ELINKEINONHARJOITTAJAN  
TYÖOIKEUDELLINEN ASEMA**

TSL:n 1:1 §:n tulkinta ja siihen 1.7.2023 voimaan tullut  
muutossäädös

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Joulukuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Uula Lappalainen: Työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan työoikeudellinen asema

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Kauppätieteiden tutkinto-ohjelma, yritys juridiikka

Joulukuu 2023

---

Tutkielmassani selvennän työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan työoikeudellista asemaa, joka määritellään työsopimuslain (TSL) 1:1 §:n perusteella. Kyseisestä pykälästä tulevien viiden tunnusmerkin ja tarvittaessa kokonaisharkinnan perusteella määritellään henkilö työntekijäksi tai yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi. Sillä, kumpaan ryhmään henkilö kuuluu, on suuri merkitys muun muassa sosiaaliturvaan ja juridisiin vastuisiin.

Työoikeudellisen aseman määrittely on viime vuosina hankaloitunut muun muassa yrittäjyyden monipuolistuneiden mallien, digitalisaation ja alustatalouden vuoksi. Työoikeudellisen aseman selkeyttämiseksi 1.7.2023 astui voimaan muutossäädös, jonka tavoitteena on selkeyttää epäselviä tilanteita erityisesti tilanteissa, joissa joudutaan käyttämään kokonaisharkintaa. Tutkielmassani arvioin muutossäädöksen tavoitteita ja vaikutuksia peilaten niitä aiempaan korkeimman oikeuden (KKO) ratkaisukäytäntöön.

Tutkielmani rajautuu käsittelemään yksityistä elinkeinonharjoittajaa, jonka vuoksi rajauksen ulkopuolelle jäävät muun muassa yhtiömuotoiset yrittäjät ja kevytyrittäjät. Tutkielmassa hyödynnetään lainopillista tutkimusmetodia, jonka vuoksi käytän lähteinä muun muassa oikeustapauksia, lainsäädäntöä ja oikeuskirjallisuutta työoikeudellisen aseman ymmärtämiseksi ja selventämiseksi.

Avainsanat: työsopimuslaki, työoikeudellinen asema, työntekijä, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kokonaisharkinta.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

# Sisällysluettelo

<b>LÄHDELUETTELO</b> .....	<b>iv</b>
<b>OIKEUSTAPAUSLUETTELO</b> .....	<b>vi</b>
<b>LYHENTEET</b> .....	<b>vii</b>
<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkimusaiheen taustoitus .....	1
1.2 Kysymyksen asettelu ja tutkimuskohteen rajausta .....	2
1.3 Tutkimusmetodi ja lähteet .....	4
1.4 Tutkimuksen rakenne .....	4
1.5 Työoikeudellisen aseman määrittelyn merkitys .....	5
<b>2. TYÖOIKEUDELLISEN ASEMAN MÄÄRITTELY</b> .....	<b>7</b>
2.1 Aseman määrittelyn tausta.....	7
2.2 Sopimuksen olemassaolo.....	8
2.3 Työn henkilökohtaisuus .....	9
2.4 Työn tekeminen työnantajan lukuun.....	10
2.5 Johdon ja valvonnan alaisuus eli direktio-oikeus .....	11
2.6 Vastikkeellisuus .....	12
2.7 Lisätunnusmerkit.....	14
<b>3. MUUTOSSÄÄDÖS</b> .....	<b>16</b>
3.1 Muutossäädöksen tausta .....	16
3.2 TSL:n 1:1.1 §:n kirjallinen muutos.....	16
3.3 Muutossäädöksen tavoitteet.....	17
3.4 Muutossäädöksen kustannukset työnantajalle ja -suorittajalle .....	18
<b>4. JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>19</b>
4.1 Tutkielman tavoitteiden läpikäyminen.....	19
4.2 Muutossäädöksen vaikutus .....	19
4.3 Yhteenveto .....	21

# LÄHDELUETTELO

## Kirjallisuus

Aarnio, Aulis; Mitä lainoppi on? Tammi 1978.

Bruun, Niklas; Työoikeuden perusteet. Kolmas painos, Alma Talent 2022.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa; Vuokratyö. Verkkokirjahylly Alma Talent 2014.

Kairinen Martti; Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 2/1998.

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

Koskinen, Seppo; Konsultti, työntekijä, yrittäjä vai jotakin näiden väliltä? Edilex 4.8.2016.

Koskinen, Seppo; Työntekijä vai yrittäjä? Konkreettisten rajanvetojen esittelyä ja arviointia. Edilex 22.11.2007.

Määttä, Kalle; Yritysoikeus yritystoiminnan suunnittelussa. Edita 2005.

Paanetoja Jaana; Työsuhde ja kokonaisarviointi. Edilex 25.4.2022.

Paanetoja, Jaana; Työoikeus tutuksi – käsikirja. Kolmas painos, Edita 2023.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus; Työsopimuslaki. Alma Talent 2008.

Saarinen, Mauri; Työsuhteen pelisäännöt. Kahdeksas painos, Alma Talent 2015.

Saarnilehto Ari; Työntekijän vai ammatinharjoittajan vastuu? Oikeustieto 1/2002.

## Virallislähteet

### Hallituksen esitykset

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

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

### Lainsäädäntö

Kauppakaari (3/1734)

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/1967)

Patenttilaki (550/1967)

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)  
Työturvallisuuslaki (738/2002)  
Työterveyshuoltolaki (1383/2001)  
Työsopimuslaki (55/2001)  
Vuosilomalaki (165/2005)  
Yrittäjän eläkelaki (1272/2006)  
Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)  
Työaikalaki (872/2019)

### **Muut virallislähteet**

Eläketurvakeskuksen päätös 1644821.  
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY.  
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY.  
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1552.  
Kansainvälisen työjärjestön suositus 198/2006.  
Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi  
– sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta.  
Tapaturmavakuutuskeskuksen päätös TVK 2021-04.  
Työ- ja elinkeinoministeriön esite 4/2017.

### **Muut lähteet**

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu; tekninen valvonta. Saatavilla [www-muodossa:  
<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja/tekninen-valvonta>](https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja/tekninen-valvonta)

Sivustolla vierailtu 28.11.20223.

# **OIKEUSTAPPAUSLUETTELO**

## **Korkein oikeus**

KKO 2009:65

KKO: 2008:99

KKO 1995:145

KKO 1995:141

## **Muut tuomioistuimet**

Euroopan Unionin tuomioistuimen määräys C-692/19

Helsingin hallinto-oikeus (H2203/2021)

MAO: 707:16

## **Työneuvoston lausunnot**

TN 1164-84

TN 1259-90

TN 1360-99

TN 1481-20

TN 1482-20

TN 1444-2011

## **LYHENTEET**

HE – hallituksen esitys

ILO - kansainvälinen työjärjestö, International Labour Organization

MAO – markkinaoikeus

TEM – työ- ja elinkeinoministeriö

TSL – työsopimuslaki

# 1. JOHDANTO

## 1.1 Tutkimusaiheen taustoitus

Työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan välinen määrittely on yleensä selkeää, mutta aina näin ei ole.<sup>1</sup> Suomen ensimmäisessä työsopimuslaissa vuonna 1922 määriteltiin työsopimuksen tunnusmerkit ja niihin perustuvan työsuhteen käsitteen määritelmä. Nykyisessä työsopimuslain (55/2001, myöh. TSL) 1:1 §:n työsopimuksen tunnusmerkit ovat edelleen lähes samanlaiset<sup>2</sup>. Voidaan siis sanoa työsuhteen käsitteen pysyneen pääpiirteissään samankaltaisena jo noin sadan vuoden ajan<sup>3</sup>. Viime vuosina erityisesti digitalisaatio, alustatalous, globalisaatio sekä yrittäjyyden monipuolistuneet mallit ovat haastaneet määritelmää ja aiheuttaneet tulkintaongelmia. Tässä muutoksessa lainsäädäntö ei ole ollut yksiselitteinen, mistä kertoo korkeimman oikeuden (myöh. KKO) tapaukset, joita käsittelen tässä tutkielmassa.

Sanna Marinin hallituksen (2019–2023) hallitusohjelman yksi tavoite oli selkeyttää TSL:n työoikeudellisen aseman määritelmä niin, että asemasta ei jää epäselvyyttä. Tarkoitus oli estää epäselvyyksistä johtuvat haitat, kuten työsuojelelun laiminlyönti ja työsuhteiden naamiointi<sup>4</sup>. Tämän kirjatun tavoitteen seurauksena syntyi hallituksen esitys 215/2022 vp, jonka pohjalta toteutettiin TSL 1:1 §:n muutossäädös. Hallituksen esitys vahvistettiin 3.3.2023 ja muutossäädös astui voimaan 1.7.2023.

Työnsuorittajalla tarkoitan henkilöä, joka tekee työtä toiselle osapuolelle. Työnsuorittaja voi olla joko työntekijä tai yksityinen elinkeinonharjoittaja. Työntekijällä tarkoitetaan TSL:n 1:1 §:n määritelmän mukaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä, joka täyttää kyseisen pykälän työsuhteen tunnusmerkit, kuten toimimisen työnantajansa johdon ja valvonnan alaisena<sup>5</sup>. Yksityinen elinkeinonharjoittaja tarkoittaa henkilöä, joka ei täytä

---

<sup>1</sup> Koskinen 2007, s. 3.

<sup>2</sup> Kairinen 1998 s. 204.

<sup>3</sup> HE 215/2022 vp, s. 30.

<sup>4</sup> Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma, s.139.

<sup>5</sup> TN 1258-90.

työntekijän tunnusmerkkejä, sillä hän tekee työtä omaan lukuunsa ja omissa nimissään<sup>6</sup>. Yksityiselle elinkeinonharjoittajalle tyypillisiä piirteitä on muun muassa ansiotarkoitus, taloudellinen riski ja itsenäisyys<sup>7</sup>. Työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan määritelmiä ja tunnusmerkkejä käydään läpi tarkemmin luvussa kaksi.

Tutkielmassani käytän paljon termejä työnsuorittaja, työntekijä ja yksityinen elinkeinonharjoittaja, jotka määriteltiin edellä. Muita usein esiintyviä termejä on työ- ja toimeksiantosopimus. Työsopimus tarkoittaa työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta, kun taas toimeksiantosopimus tarkoittaa yksityisen elinkeinonharjoittajan ja toimeksiantajansa välistä sopimusta. Toimeksiantajalla tarkoitetaan yritystä, joka ostaa yksityiseltä elinkeinonharjoittajalta tuotteita tai palveluita.

Tutkielmani tavoitteena on tuottaa normatiivista tietoa, käytännössä siis selventää yksityisen elinkeinonharjoittajan ja työntekijän eroavaisuuksia ja sitä, kuinka ne vaikuttavat juridisiin vastuihin. Tämän lisäksi tutkin TSL:n muutossäädöksen vaikutusta työoikeudellisen aseman määrittelyssä. Tutkielmani selvittää työnsuorittajille heidän työoikeudellista asemaansa ja sitä kautta heidän juridisia vastuitaan.

## **1.2 Kysymyksen asettelu ja tutkimuskohteen raja**

Olen asettanut tutkielmalleni seuraavat kysymykset, joihin pyrin vastaamaan:

1. Miten työoikeudellinen asema määritellään TSL 1:1 §:n mukaan? Toiko muutossäädös jotain uutta määritelmään?
2. Miten työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan työoikeudellinen asema eroaa toisistaan?
3. Miten eroavaisuudet vaikuttavat juridisiin vastuisiin?

Tutkielmani rajoittuu tarkastelemaan ainoastaan perinteistä työntekijää ja yksityistä elinkeinonharjoittajaa. Täten rajauksen ulkopuolelle jäävät yhtiön kautta yrittäjinä

---

<sup>6</sup> Määttä 2005, s. 381.

<sup>7</sup> Rautiainen-Äimälä 2008, s.23.

toimivat ja vuokratyöntekijät. En käsittele laskutusosuuskuntien käyttöä tai työosuuskuntien lukuun tehtävää työtä. Laskutusosuuskuntien lisäksi rajaan myös muut kevytyrittäjyyden muodot pois sillä lainsäädäntö ei tunne kevytyrittäjän tai kevytyrittäjyyden käsitettä<sup>8</sup>, eikä niiden käsittely palvele tutkimustehtävääni. Käsittelen yksityistä elinkeinonharjoittajaa siis puhekielen tarkoittaman toiminimiyrittäjän näkökulmasta.

En käsittele kaikkia eroavaisuuksia työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan välillä, sillä keskityn lähinnä juridisiin vastuisiin. Näin ollen en keskity työoikeudellisen aseman vaikutukseen esimerkiksi henkilökohtaiseen lainansaantiin tai loma-ajan järjestelyihin.

Rajaan EU-lainsäädännön pois, vaikka se vaikuttaa huomattavan paljon suomalaisen työoikeudellisen aseman ratkaisukäytäntöjen taustalla, erityisesti tapetilla olevan alustatalouden osalta. Tyydyn ainoastaan toteamaan kappaleessa 2.1 EU-direktiivien vaikuttavan työsuhteen tunnusmerkistöön. En käsittele alustataloutta erityisenä kokonaisuutena, vaikka siihen liittyvät ratkaisut voivat muuttaa tulevaisuudessa myös muiden alojen työoikeudellista tulkintaa. Suomessa aiheesta on lähivuosilta monta ratkaisua eri tahoilta<sup>9</sup>, mutta lopullinen tuomio ruokalähettien asemasta on vasta tulossa.

Tutkielmassani perehdyn hallituksen esitykseen 215/2022 vp, jonka seurauksena TSL 1:1 §:n yhteydessä muuttui merityösopimuslain 13:15 §. Merityösopimuslain muutoksen rajaan täysin pois tutkielmastani, sillä se ei ole merkityksellinen tutkimuskysymysteni kannalta.

---

<sup>8</sup> HE 215/2022 vp, s. 15.

<sup>9</sup> Muun muassa TN 1481-20, TN 1482-20, Eläketurvakeskuksen päätös 1644821, Tapaturmavakuutuskeskuksen päätös 2021-04 ja Helsingin hallinto-oikeus (H2203/2021).

### 1.3 Tutkimusmetodi ja lähteet

Tutkielmani tavoite on selventää työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan määritelmiä ja eroavaisuuksia, koska lain rajanveto ei ole, tai ei ainakaan ole ollut selkeä. Tämän vuoksi keskityn tutkielmassani tulkitsemaan ja systematisoimaan voimassa olevaa oikeutta, etupäässä TSL:n 1:1 §:ä. Lainopillisen tutkimuksen, kuten tämän tutkielman tavoitteena on tulkita ja systematisoida lain sisältöä ja lainsäätäjän tahtoa<sup>10</sup>. KKO on tulkinnut TSL:n 1:1 §:ä monessa aiheeseen liittyvässä ratkaisussaan<sup>11</sup>, jonka vuoksi hyödynnän näitä ratkaisuja huomattavasti omassa tulkinnassani.

Tutkimuslähteinä käytän vahvasti velvoittavia, heikosti velvoittavia ja sallittuja oikeuslähteitä. Vahvasti velvoittavina oikeuslähteinä minulla on suomalainen lainsäädäntö, kuten työsopimus- ja työterveyshuoltolaki. Heikosti velvoittavia lähteitä tutkielmassa on KKO:n ennakkoratkaisut ja hallituksen esitykset, jotka selkeyttävät tulkinnanvaraista lainsäädäntöä. Sallittuja oikeuslähteiden, kuten oikeuskirjallisuuden avulla pystyn tukemaan omia väitteitani ja KKO:n ratkaisukäytäntöä.

### 1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkielmani koostuu neljästä pääluvusta, joista johdanto on ensimmäinen. Luvussa kaksi määrittelen työoikeudellisen aseman käsitteen ja luvussa kolme kerron tarkemmin 1.7.2023 voimaan astuneesta muutossäädöksestä ja sen vaikutuksista. Kappaleessa neljä käyn läpi johtopäätökset ja pohdin erityisesti muutossäädöksen vaikutusta työoikeudellisen aseman määrittelyssä.

---

<sup>10</sup> Aarnio 1978, s. 52–53.

<sup>11</sup> Muun muassa tapauksissa KKO: 2008:99, KKO 1995:141 ja KKO 1995:145.

## 1.5 Työoikeudellisen aseman määrittelyn merkitys

Työoikeudellisen aseman määrittely on merkityksellistä, sillä työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan välinen toiminta eroaa juridisten vastuiden lisäksi monelta käytännön kannalta. Nyrkkisääntö on selkeä: Mikäli työnsuorittaja nähdään työsopimuslain 1:1 §:n mukaisesti työntekijäksi, tulee muukin työlainsäädäntö sovellettavaksi<sup>12</sup>. Muuta työlainsäädäntöä on muun muassa työaika- ja vuosilomalaki, työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki<sup>13</sup>. Yksityistä elinkeinonharjoittajaa nämä lait eivät koske kuin vähäisiltä osin<sup>14</sup>.

Työntekijänä toimiessa henkilöllä on tiettyjä oikeuksia pakottavan työlainsäädännön vuoksi. Nämä oikeudet tarkoittavat työnantajalle velvollisuuksia. Esimerkiksi työntekijän oikeus säännölliseen palkkaan ja lomakorvauksiin tarkoittaa työnantajan velvollisuutta järjestää nämä korvaukset työntekijälle.<sup>15</sup> Yksityiset elinkeinonharjoittajien kohdalla ei ole samanlaista sääntelyä, sillä he vastaavat lähtökohtaisesti itse omasta työskentelystään. Heidän tulonsa voivat vaihdella suuresti, ja heillä on suurempi vastuu omasta toimeentulostaan.

Työntekijöillä on TSL:n mukainen irtisanomissuoja, jonka mukaan työnantaja voi purkaa työsuhteen ainoastaan laissa määritellyillä perusteilla, kuten taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä.<sup>16</sup> Yksityisillä elinkeinonharjoittajilla ei ole vastaavaa irtisanomissuojaa, ja he voivat menettää toimeentulonsa nopeasti ilman takuita, esimerkiksi jos toimeksiantajilla ei ole enää töitä tarjottavaksi.

Työntekijät ovat oikeutettuja erilaisiin sosiaaliturvaetuuksiin, kuten työttömyyskorvauksiin, sairauspäivärahaan ja eläkevakuutukseen. Yksityisten elinkeinonharjoittajien on yleensä hankittava nämä edut itse tai järjestettävä ne

---

<sup>12</sup> TEM:n esite 4/2017.

<sup>13</sup> HE 215/2022 vp, s.23.

<sup>14</sup> Esimerkiksi työterveyshuoltolain (2001/1383) 1:2.2 §:ssä on sääntelyä, joka koskee myös yksityisiä elinkeinonharjoittajia.

<sup>15</sup> Bruun 2022, s. 55.

<sup>16</sup> Hietala ym 2014, s.155.

yksityisesti, mikä on yleensä kalliimpaa ja epävarmempaa. Yksityisen elinkeinonharjoittajan täytyy hankkia esimerkiksi yrittäjän eläkevakuutus, kun hänen työskentelynsä täyttää tietyt ehdot<sup>17</sup>. Nämä ehdot täyttyvät yleensä kaikilla täysipäiväisesti yksityisenä elinkeinonharjoittajana toimivalla henkilöllä. Työntekijän ei tarvitse näistä huolehtia, sillä työnantajan on hankittava työntekijälleen eläkevakuutus<sup>18</sup>.

Työnantajilla on monia velvollisuuksia työntekijöitä kohtaan, kuten palkanmaksu, työturvallisuuden varmistaminen ja työaikalainsäädännön noudattaminen. Yksityiset elinkeinonharjoittajat ovat vastuussa omista velvoitteistaan, ja heidän on huolehdittava esimerkiksi omasta verotuksestaan ja liiketoimintansa lakiasioista. Molemmat maksavat ansiotuloveroa, mutta työntekijät maksavat tuloveronsa palkastaan, kun taas yksityiset elinkeinonharjoittajat maksavat veronsa liiketoiminnan tulosta.

Työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan vahingonkorvausvastuussa on eroja niiden erilaisen oikeudellisen aseman vuoksi. Työnantaja vastaa yleisesti työntekijöidensä toimista, kun nämä toimivat työtehtävissään. Tämä tarkoittaa, että jos työntekijä aiheuttaa vahinkoa toimiessaan työtehtävissään, työnantaja on ensisijaisesti vastuussa vahingon korvaamisesta. Työntekijää voidaan pitää henkilökohtaisesti vastuullisena vahingoistaan vain poikkeustapauksissa, kuten tahallisesti aiheutetun vahingon vuoksi<sup>19</sup>. Yksityinen elinkeinonharjoittaja on korvausvastuussa, mikäli häntä ei rinnasteta työntekijään. Rinnastus tapahtuu arvioimalla toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet<sup>20, 21</sup>.

---

<sup>17</sup> Nämä ehdot määritellään yrittäjän eläkelain toisessa luvussa. HUOM! Laissa mainittu työtulon suuruus muuttuu vuosittain sosiaali- ja terveysministeriön antaman asetuksen mukaisesti.

<sup>18</sup> Nämä ehdot määritellään työntekijän eläkelain toisessa luvussa.

<sup>19</sup> Ks. Vahingonkorvauslaki 4:1.2 §.

<sup>20</sup> Ks. Vahingonkorvauslaki 3:1.1 §.

<sup>21</sup> Saarnilehto 2002, s.11–12.

## 2. TYÖOIKEUDELLISEN ASEMAN MÄÄRITTELY

### 2.1 Aseman määrittelyn tausta

Työsuhteen tunnusmerkistöä ei ole määritelty yhtenäisesti EU:n tasolla, mutta sitä on säädelty EU-direktiiveillä<sup>22</sup>. Suomessa työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan välinen arviointi tehdään TSL:n 1:1 §:n mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen avulla, sillä lainsäädännössä ei ole säännöstä yrittäjyyden tunnusmerkeistä<sup>23</sup>. Lainsäädännöstä löytyy yrittäjyyden tunnusmerkistöön viittaavia kokonaisuuksia, mutta ne eivät ole yksiselitteisiä ja kattavia<sup>24</sup>. Tämän vuoksi työoikeudellinen asema määritellään tuomioistuinkäytännössä TSL:n 1:1 §:n mukaan.

Kappaleissa 2.2–2.6 käsiteltävien työsuhteen tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta kyseessä on työsopimus<sup>25</sup>. Mikäli tunnusmerkit täyttyvät, on työnsuorittaja aina työntekijä<sup>26</sup>. Työsopimuksen tunnusmerkistön täytyessä sopijapuolet eivät voi pätevästi sopia siitä, että mainitut tunnusmerkit täyttävässä sopimussuhteessa ei sovellettaisi TSL:a, koska kyseinen laki on pakottava säännös<sup>27</sup>. Edes työehtosopimuksella ei voida sopia pakottavan säännöksen ohittamisesta<sup>28</sup>.

Mikäli tunnusmerkistö ei täyty ja tilanne on tulkinnanvarainen, käyttää tuomioistuimet kokonaisharkintaa ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, työolosuhteet, osapuolten tarkoituksen oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Kokonaisharkintaan vaikuttaa varsinaisten tunnusmerkkien toteutumisen lisäksi kappaleessa 2.7 esitetyt lisätunnusmerkit.<sup>29</sup>

---

<sup>22</sup> Esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiveillä 2008/104/EY, 2002/14/EY ja 2019/1152.

<sup>23</sup> HE 215/2022 vp, s.6.

<sup>24</sup> Esim. Kauppakaaren (3/1734, KK) 18 luku ja Yrittäjän eläkelaki (1272/2006), 2:3 §.

<sup>25</sup> Määttä 2005, s. 381.

<sup>26</sup> TN 1258-90.

<sup>27</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön esite 4/2017, s. 7, KKO 1995:145 ja Koskinen-Öhman 2005, s.4.

<sup>28</sup> Määttä 2005, s. 380.

<sup>29</sup> Paanetoja 2022, s. 2.

Puran tulevissa kappaleissa palasiin TSL:n 1:1 §:n, josta tulee työsuhteen tunnusmerkistö.

Kyseinen pykälä menee näin:

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisuarkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. (3.3.2023/329).

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

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

## 2.2 Sopimuksen olemassaolo

TSL:n 1:1.1 §:n alku ”tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus)” kertoo, että sopimuksen olemassaolo on yksi työsuhteen tunnusmerkeistä. TSL:n 1:3.1 §:n mukaisesti työ sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus on tehtävissä mistä tahansa sellaisesta työstä, jolla on taloudellista arvoa, ellei työ ole luonteeltaan rikollista tai hyvän tavan vastaista<sup>30</sup>.

TSL 1:2 §:ssä säädetään poikkeuksista lain soveltamisalaan. Kyseinen pykälä rajaa työ sopimuksen piirin ulkopuolelle julkisoikeudelliset palvelussuhteet ja niiden täyttämisen, tavanomaisen harrastustoiminnan sekä sellaiset työsuoritusta edellyttävät sopimukset, joista säädetään erikseen lailla.

Sopimuksen olemassaolon osalta työoikeudellisen aseman määrittelyssä ei ole merkitystä sillä, mitä nimeä sopimus kantaa. Nimelle ei käytännössä anneta ainakaan ratkaisevaa

---

<sup>30</sup> Määttä 2005, s. 381.

painoarvoa, vaan sopimuksen tosiasialliselle sisällölle.<sup>31</sup> Eräässä KKO:n ratkaisemassa tapauksessa<sup>32</sup> osapuolet olivat tehneet sopimuksen pienurakkasopimus-nimeä kantavalle sopimus pohjalle. Kyseistä sopimus pohjaa käytetään tyypillisesti rakennusalalla pienille toimeksiantosopimuksille. Sopimus pohjan tyypillinen käyttötilanne on pääurakoitsijan ostaessa rakennuspalvelua yksityiseltä elinkeinonharjoittajalta. Sopimuksen nimestä huolimatta KKO näki tosiasiallisten seikkojen valossa kyseessä olleen työsopimuksen sopimuksen nimestä huolimatta. Sopimuksen nimellä voi olla merkitystä kokonaisharkinnan kannalta, jos sen nähdään ilmaiseen osapuolten tahtoa.

## 2.3 Työn henkilökohtaisuus

TSL:n 1:1.1 §:n kohta ”jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä”, kertoo työn henkilökohtaisuudesta. Työn henkilökohtaisuus on keskeinen tekijä työsuhteessa, joka kuvastaa työntekijän panoksen merkitystä työn tekemisessä. Henkilökohtaisuus tarkoittaa sitä, että työntekijä antaa oman panoksensa työhön omalla osaamisellaan ja taidoillaan. Työnantajalla on oikeus ohjata ja valvoa työn suorittamista, mutta työntekijä tuo oman persoonallisen panoksensa tehtävien hoitamiseen. Työn henkilökohtaisuus korostaa myös työntekijän vastuuta ja velvollisuutta noudattaa työnantajan ohjeita ja sääntöjä.

Työntekijä ei voi toimeksiantosopimuksella toimivan yksityisen elinkeinonharjoittajan lailla palkata itselleen työntekijöitä tai ostaa alihankkijaa tekemään työn puolestaan. Yksityinen elinkeinonharjoittajakaan ei voi ostaa itselleen alihankkijaa kaikissa tilanteissa. Tällainen tilanne syntyy, mikäli sopimuksessa on kielletty alihankkijoiden käyttäminen tai toimialan erityispiirteet estävät sen. Eräässä markkinaoikeuden ratkaisussa<sup>33</sup> Espoon kaupunki menetteli hankintasäännösten ja lääkelain vastaisesti sallimalla alihankkijansa Itäkeskuksen apteekin alihankkijat. Alihankintana oli kyseessä kotihoidon asiakkaiden lääkkeiden koneellinen annosjakelu ja toimituspalveluiden

---

<sup>31</sup> HE 157/2000 vp s.57.

<sup>32</sup> KKO: 2008:99.

<sup>33</sup> MAO: 707:16.

hankinta. Itäkeskuksen apteekin alihankkijat olisivat olleet soveltuvia enintään annosjakelupussilaatikoiden kuljettamiseen.

## 2.4 Työn tekeminen työnantajan lukuun

TSL:n 1:1.1 §:n kohta ”työnantajan lukuun” tarkoittaa, että työnantaja ”omistaa” työntekijän työn. Yksityinen elinkeinonharjoittaja ”omistaa” oman työnsä. Tämä määrittelee pitkälti työsuhteen dynamiikkaa. Tämä periaate ilmentää työntekijän sitoutumista tekemään työtä työnantajan hyväksi ja edistämään organisaation tavoitteiden saavuttamista. Työntekijä toimii työnantajan edustajana suorittaessaan tehtäviään ja pyrkii tekemään työnsä mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti.

Työnantaja voi antaa työntekijälle selkeät ohjeet ja suuntaviivat työn suorittamiseksi, joita työntekijä on velvollinen noudattamaan. Tällaisia ohjeita ja suuntaviivoja voi olla esimerkiksi määrätyt työajat ja -tehtävät. Tämä järjestely mahdollistaa organisaation johdonmukaisuuden ja tehokkuuden, kun työntekijät toimivat yhdenmukaisten päämäärien saavuttamiseksi.

Työn tekemisellä työnantajan lukuun on myös hyviä puolia työntekijän näkökulmasta. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen muun muassa työterveyshuollon<sup>34</sup>, tarvittavat vakuutukset<sup>35</sup> ja sairausajan palkan<sup>36</sup>. Yksityinen elinkeinonharjoittaja järjestää itse itselleen lakisääteiset velvollisuutensa. Työnantaja on vastuussa työntekijänsä työstä, eli esimerkiksi suoraa vastuuta virheistä työntekijä ei lähtökohtaisesti joudu kantamaan yksityisen elinkeinonharjoittajan tapaan. Toisaalta työntekijä ei pääse nauttimaan ainakaan täysimääräisesti onnistuneen työnsä hedelmistä. Tästä hyvä konkreettinen osoitus on yleensä työnantajalle ainakin osittain kuuluva oikeus työntekijän keksinnön taloudelliseen hyödyntämiseen<sup>37</sup>. Kiteytettynä voisi sanoa, että

---

<sup>34</sup> Sääntely löytyy työterveyshuoltolaista (1383/2001).

<sup>35</sup> Sääntely löytyy työtapaturma- ja ammattitautilaista (459/2015).

<sup>36</sup> Sääntely löytyy työsopimuslaista (55/2001).

<sup>37</sup> Sääntely löytyy laista oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/1967).

työnantaja saa työntekijänsä työn hyvät ja huonot puolet ja yksityinen elinkeinonharjoittaja pitää ne itsellään.

## 2.5 Johdon ja valvonnan alaisuus eli direktio-oikeus

TSL:n 1:1.1 §:n kohta ”tämän johdon ja valvonnan alaisena” on tärkein tunnusmerkki työsopimukselle.<sup>38</sup> Työnantajalla on oikeus, toisinaan jopa korostunut vaatimus johtaa ja valvoa työntekijänsä työtä<sup>39</sup>. Yksityinen elinkeinonharjoittaja johtaa ja valvoo itse omaa työtään. Käytännössä asia ei aina ole näin selkeää, sillä yrityksessä johtavissa asemissa olevat työntekijät toimivat monesti todella itsenäisesti käytännössä ilman johtoa tai valvontaa. Toisinaan taas toimeksiantosopimuksella toimiva yksityinen elinkeinonharjoittaja on voinut saada todella tarkat säännöt, joiden mukaan hänen tulee toimia.

Johdon ja valvonnan alaisuuden mieltäminen tärkeimmäksi työsopimusta puoltavaksi seikaksi on perusteltua, sillä myös KKO on näin linjannut ratkaisuisiaan. Esimerkiksi käsittelemässään tapauksessa 2008:99 KKO lausui muiden työsopimusta puoltavien seikkojen olevan merkitykseltään vähäpätöisempiä työoikeudellista asemaa määrittäessä. Näitä seikkoja olivat arvonlisäverottomana verokortilla hoidettu rakennuspalvelu ilman yritystä, työnantajan hankkimat vakuutukset ja materiaalit, sekä matala tuntipohjainen palkkaus, jota oli sovellettu toiselle samaa työtä työntekijänä tehneelle henkilölle.

Perinteisen mallin mukaan työntekijä saapuu työpaikalle tekemään työtä työnantajan välineistöllä. Koronapandemian myötä lisääntynyt kotona tai mökillä tehty työ ei muuta työsopimuksen luonnetta, sillä TSL:n 1:1.3 §:ssä todetaan, että henkilö nähdään

---

<sup>38</sup> HE 157/2000 vp, s. 7.

<sup>39</sup> Vaatimus korostuu esimerkiksi nuorten työntekijöiden kohdalla. Sääntelyä löytyy laista nuorista työntekijöistä (998/1993), erityisesti pykälistä 9 ja 10.

työntekijäksi, vaikka tämä suorittaisi työnsä kotonaan tai hänen valitsemassaan paikassa<sup>40</sup>.

Kotona tai mökillä tehty työ haastaa ”johtamista ja valvomista”, sillä työntekijän valvonta muuttuu todella hankalaksi. Työnantajalla ei ole oikeutta kamera- tai mikrofonivalvontaan kuin poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten työntekijän turvallisuuden varmistamiseksi<sup>41</sup>. Mikäli tällaista poikkeuksellista syytä ei ole, niin voi herätä epäily työntekijän laittomasta salakuuntelusta<sup>42</sup> tai -katselusta<sup>43</sup>. Käytännössä siis työnantaja ei voi ainakaan kaikenlaisten työtehtävien tekemistä seurata etäyhteyksin yhtä hyvin kuin samoissa toimistotiloissa. Työoikeudellisen aseman määrittelyssä tällä ei ole merkitystä, sillä määrittelyn osalta kysymys on ainoastaan työnantajan mahdollisuudesta johtoon ja valvontaan<sup>44</sup>.

Kiteytettynä voidaan sanoa direktio-oikeuden tekevän työntekijän asemasta alisteisen ja epäitsenäisen. Mikäli työntekijän asema ei ole tätä, herää kysymys työnsuorittajan todellisesta työoikeudellisesta asemasta. Yksityisellä elinkeinonharjoittajalla tulee olla vapaammat työskentelyolosuhteet, muun muassa oikeus hyväksyä ja kieltäytyä haluamistaan työtehtävistä ja -ajoista toisin kuin työntekijällä.<sup>45</sup>

## 2.6 Vastikkeellisuus

TSL:n 1:1.1 §:n kohta ”palkkaa tai muuta vastiketta vastaan” tarkoittaa sitä, että työntekijä saa korvausta työnantajalta työsuorituksesta. Vastike on sellaista, jolla on saajalleen taloudellista arvoa. Täten vastikkeena toimii esimerkiksi raha, luontoissuoritus

---

<sup>40</sup> HE 215/2022 vp, s.20.

<sup>41</sup> Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu; tekninen valvonta.

<sup>42</sup> Säädetään rikoslain (39/1889) 24:5 §:ssä (531/2000).

<sup>43</sup> Säädetään rikoslain (39/1889) 24:6 §:ssä (531/2000).

<sup>44</sup> Koskinen 2016, s. 1, HE 157/2000 vp s.58, TN 1164-84 ja TN 1259-90.

<sup>45</sup> TN 1444-2011.

tai näiden yhdistelmä<sup>46</sup>. Vastikkeellisuus on yksi keskeisimmistä syistä, miksi ihmiset hakeutuvat työelämään ja sitoutuvat työhönsä.

Kuitenkin TSL:n 1:1:2:n mukaan vastikkeesta sopimatta jättäminen ei vaikuta, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Esimerkiksi talkootyöksi nimetty, mutta tosiasiallisesti työsopimuksen tunnusmerkit täyttävä työ nähdään työsopimukseksi osapuolten tahdosta riippumatta.

Työntekijälle on tyypillistä kiinteä tunti- tai kuukausipalkka ja joissain tapauksissa sen päälle tulos- eli provisiolisä. Provisiolisä on yleistynyt 2000-luvulla, ja sen yleisiä maksuperusteita on muun muassa tietyn käyttökatteen tai liikevaihtotavoitteen saavuttaminen.<sup>47</sup> Yksityiselle elinkeinonharjoittajalle on puolestaan tyypillistä pelkkä provisio, joka kertoo myös yrittäjyyden riskeistä. Onnistuessaan riskille saa vastinetta huomattavasti korkeammasta vastikkeesta pakollisten menojenkin jälkeen. Täten täysin samaa työtä tekevän yksittäisen elinkeinonharjoittajan on mahdollista kasvattaa tuntipalkkaansa huomattavasti työntekijänä toimivaan nähden.

Yksityiselle elinkeinonharjoittajalle maksettavasta korvauksesta käytetään nimitystä palkkio, joka on yhtä lailla vastiketta. Yksityinen elinkeinonharjoittaja lähettää laskun toimeksiantajalleen, mutta työntekijän säännöllisestä palkanmaksusta on vastuussa työnantaja. KKO on linjannut tapauksessaan<sup>48</sup>, että työoikeudellisen aseman tulkinnassa annetaan painoarvoa sille, miten ja minkä suuruisena vastikkeellisuuden siirtyminen työnsuorittajalle on hoidettu. Juridisesti kiinnostavaa on myös yksityisen elinkeinonharjoittajan vastuu laskunsa lähettämisestä. Mikäli laskua ei lähetetä kohtuullisessa ajassa, ei toimeksiantajalla ole välttämättä velvollisuutta maksaa sitä ainakaan täysimääräisesti. Laskun yleinen vanhentumisaika on kolme vuotta<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Paanetoja 2023, s.35.

<sup>47</sup> Saarinen 2015, kappale 4.1.3.

<sup>48</sup> KKO 2008:99.

<sup>49</sup> Ks. Laki velan vanhentumisesta (728/2003) 1:4 §.

## 2.7 Lisätunnusmerkit

Aiemmissa kappaleissa pilkkoin osiin TSL:n 1:1.1 §:n ensimmäisen lauseen. Tämä kappale käsittelee edellä mainittujen tunnusmerkkien ohella mahdollisesti työoikeudellisen aseman määrittelyssä käytettäviä lisätunnusmerkkejä, jotka ovat yleensä huomattavan käytännönläheisiä. Lisätunnusmerkkejä voi olla periaatteessa mitkä tahansa seikat, mutta tässä kappaleessa käsittelen yleisimpiä. Lisätunnusmerkit ovat olennainen osa työoikeudellisen aseman määrittelyn kokonaisharkintaa, jota käsittelen enemmän kappaleessa kolme.

TSL:n 1:1.3 §:ssä todetaan, että omien työvälineiden tai -koneiden, esimerkiksi oman tietokoneen käyttö ei yksistään tarkoita, että kyseessä olisi yksityinen elinkeinonharjoittaja. Luonnollisesti tämä momentti toimii myös toiseen suuntaan, eli toimeksiantajan työvälineiden käyttäminen ei pelkästään tee yksityisestä elinkeinonharjoittajasta työntekijää. Työneuvosto on kuitenkin lausunut, että välineistön vuokraaminen toimeksiantajalta on yksityiselle elinkeinonharjoittamiselle tyypillinen piirre<sup>50</sup>. Samaisessa lausunnossaan työneuvosto korosti sitä, että vuokran maksaminen ”nettoperiaatteella”, eli vähentämällä laskutettavasta summasta on puolestaan työsopimusta puoltava tunnusmerkki.

Työkoneiden ja -välineiden lisäksi kokonaisharkintaan voi vaikuttaa työnsuorittajan käyttämät työnantajan muut työntekijöille suomat edut. Lähtökohtaisesti yksityisen elinkeinonharjoittajan tulisi käyttää omia etuuksiaan. Työneuvoston lausunnossa<sup>51</sup> yksi työsopimusta puoltanut seikka oli ”talon väkenä” toimiminen. Tällä tarkoitettiin työnantajan vaatteiden käyttämisen lisäksi henkilökunnan ruokailun hyödyntämistä sekä samojen tauko- ja sosiaalitilojen käyttömahdollisuutta. Lisäksi kyseisessä tapauksessa työntekijäksi ratkaistu henkilö X vastasi hänelle ohjautuneisiin puheluihin ja kyselyihin ”talon väkenä”. Hän ohjasi muuta henkilökuntaa ja muitakin kuin omia asiakkaitaan tarvittaessa. Henkilö X käytti lisäksi työnantajansa tietojärjestelmää työssään.

---

<sup>50</sup> TN 1360-99, s. 11.

<sup>51</sup> TN 1360-99.

Riippuvuussuhteella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksityinen elinkeinonharjoittaja on taloudellisesti täysin tai huomattavasti riippuvainen toimeksiantajastaan. Voi olla tilanne, jossa elinkeinonharjoittajalla ei ole muita toimeksiantokumppaneita kuin yksi. Yksityisen elinkeinonharjoittajan riippumattomuus toimeksiantajastaan kyseenalaistetaan helpommin, mikäli hänelle on asetettu kielto työskennellä toiselle toimeksiantajalle samanaikaisesti.<sup>52</sup>

Taloudellinen riski on yrittäjyydelle tyypillinen tunnusmerkki. Yrittäjyyden taloudellisen riskin kompensaatona toimii potentiaalisen liikevoiton ”omistaminen”. Yrittäjyyden riskillä tarkoitetaan yleisesti sijoitetun pääoman mahdollista menettämistä, jonka vuoksi riskin sisältyminen kokonaisharkintaan on perusteltua. Aina tietty riski ei ole kuitenkaan merkityksellinen seikka kokonaisharkinnan osalta. Esimerkiksi eräässä tapauksessa<sup>53</sup> KKO linjasi, että palvelualalla pääoman sijoittamista ja sen menettämisen riskiä ei voida pitää yrittäjyyteen liittyvänä välittömänä riskinä. Kyseisessä tapauksessa KKO näki puolestaan epävarman provisiotulon olevan yrittäjän kantama riski mahdollisesti menetettävän pääoman sijaan.

Vaikka työsopimuslaki on pakottava säännös<sup>54</sup>, niin siitä huolimatta osapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisena heidän sopimussuhdettansa on pidettävä. Tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että osapuolten tahtoa, eli sopimuksen nimeä ja sopimusneuvottelujen sisältöä, on tarkasteltava tosiasiallisten seikkojen kanssa kokonaisharkinnan kautta yhtenä kokonaisuutena. Näin ollen osapuolten tahdolla voi olla merkitystä kokonaisharkinnan kannalta.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Euroopan Unionin tuomioistuimen määräys C-692/19.

<sup>53</sup> KKO 2009:65.

<sup>54</sup> Ks. luku 2.1.

<sup>55</sup> Esimerkiksi tapauksessa KKO 2008:99.

## 3. MUUTOSSÄÄDÖS

### 3.1 Muutossäädöksen tausta

HE 215/2022 vp on ollut muutossäädöksen taustalla vaikuttanut esitys. Keskustelua työoikeudellisen aseman määrittelystä on riittänyt jo pitkään, jonka seurauksena kiihtynyt keskustelu johti muutossäädöksen käyttöönottoon.<sup>56</sup> Kansainvälisen työjärjestön (myöh. ILO<sup>57</sup>) vuonna 2006 hyväksymän työsuhdetta koskevan suosituksen numero 198 mukaan jäsenmaat, mukaan lukien Suomi, voisivat päättää, voitaisiinko työsuhteen olemassaolo todeta eri menetelmillä. Menetelmiä olisi esimerkiksi laillisen oletaman perusteella tehty toteaminen tai päättämällä, että jollakin alalla tehty työ katsotaan automaattisesti työntekijänä tai yksityisenä elinkeinonharjoittajana tehdyksi työksi. Laillisella oletamalla tarkoitetaan tiettyjen kriteerien täyttymistä, kuten alisteisuussuhteen, jota käsiteltiin kappaleessa 2.5 ja riippuvuussuhteen, jota käsiteltiin kappaleessa 2.7.

Näkemykseni mukaa ainoastaan päätös tietyn alan yleisestä toimintamallista on täysin selkeä, sillä yksittäistapauksissa on aina vähintään jotain eroavaisuuksia toisiinsa nähden. Edellä esitelty ILO:n hyväksymä suositus ei ole ainoa hallitukseen esitykseen vaikuttanut näkemys, mutta se on yksi vanhimmista ja ehdotukseltaan selkeimmistä.

### 3.2 TSL:n 1:1.1 §:n kirjallinen muutos

Kuten kappaleessa 1.1 todettua, on työsuhteen käsite pysynyt pääpiirteissään samankaltaisena jo noin sadan vuoden ajan, mutta viime vuosina käsitettä on haastettu erityisen paljon. Tämän vuoksi TSL:n 1:1.1 § kirjallinen muoto muuttui muutossäädöksen myötä. Nykyään kyseinen momentti koostuu kahdesta lauseesta, josta ensimmäinen ei ole muuttunut yhtään muutossäädöksen myötä. Sen tehtävänä on pysynyt sama, eli määritellä työsuhteen pakolliset tunnusmerkit. Nämä tunnusmerkit käsiteltiin kappaleissa 2.2–2.6.

---

<sup>56</sup> Ks. Kappale 1.1.

<sup>57</sup> International Labour Organization.

Toinen lause on täysin uusi, muutossäädöksen mukana tullut kokonaisharkintaa korostava muutos. Muutossäädös ei vaikuttanut TSL:n mihinkään muuhun pykälään. Käytännössä lisätyn toisen lauseen tarkoitus on kirjata lakiin kappaleessa 2.7 käsiteltyjen lisätunnusmerkkien mahdollinen vaikutus työoikeudellisen aseman määrittelyssä. Kappaleesta 2.1 voit tarkistaa koko uuden TSL 1:1 §:n kirjallisen muodon.

### 3.3 Muutossäädöksen tavoitteet

Muutossäädöksen tavoitteena on selkeyttää TSL:n kautta tehtävän kokonaisharkinnan tulkintaa työoikeudellista asemaa määriteltäessä. Selkeyttämisen tavoitteet voidaan jakaa kolmeen kohtaan, jotka ovat työntekijöiden suojelu, työsuhteen naamioinnin estäminen ja viranomaisten helpottaminen kokonaisarvioinnissa. Näiden tavoitteiden saavuttaminen on tärkeää sekä työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun että työmarkkinoiden toimivuuden kannalta.<sup>58</sup>

Työntekijöiden suojelun tavoitteena on taata, että työntekijät saavat heille kuuluvan oikeudenmukaisen ja turvallisen työympäristön, jossa heidän työehtonsa toteutuvat. Tällä pyritään vähentämään epävarmuutta ja epäoikeudenmukaisuutta työsuhteissa. Tämä tavoite linkittyy työsuhteen naamiointiin, koska yksi työsuojelun keino on estää työ sopimuksiksi naamioidut toimeksiantosopimukset, koska yksityisillä elinkeinonharjoittajien lailliset työehdot ovat huomattavasti heikommat, kuten kappaleessa 1.5 todettiin.

Toisena tavoitteena on ehkäistä työsuhteen naamioimista, mikä tarkoittaa tilanteita, joissa todellinen työsuhde piilotetaan esimerkiksi yrittäjyyden tai muun työmuodon taakse. Tämä on keskeinen osa laajempaa pyrkimystä estää harmaata taloutta ja työlainsäädännön kiertämistä. Selkeämmän lainsäädännön tavoite on varmistaa, että työsuhde määritellään oikein. Tavoitteena ei ollut kirjata lain kiertämisen kieltoa, sillä se on ollut jo voimassa työ sopimuslain pakottavuuden vuoksi<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Nämä tavoitteet mainitaan useassa kohtaa HE 215/2022 vp:ssä.

<sup>59</sup> HE 215/2022 vp s.24.

Kolmantena tavoitteena on helpottaa viranomaisten työtä työsuhteiden luonteen arvioinnissa. Tämä saavutetaan tarjoamalla selkeämmät kriteerit ja ohjeet, joiden perusteella viranomaiset voivat tehokkaammin arvioida, milloin kyseessä on työsuhde ja milloin ei. Selkeämmät kriteerit haluttiin tarjota muutossäädöksen mukanaan tuomalla kirjallisella lisäyksellä 1:1.1 §:än.

### **3.4 Muutossäädöksen kustannukset työnantajalle ja -suorittajalle**

Selvää ennen ja jälkeen muutossäädöksen on se, että huolellinen sopiminen ennaltaehkäisee suuria riitoja. Tämän preventiivisyyden näen tärkeäksi keinoksi ja siihen panostamiseen muutossäädös toivottavasti kannustaa yrityksiä ja työn suorittajia. Vielä tässä kohtaa, eli muutama kuukausi muutossäädöksen voimaan astumisen jälkeen on hankala kertoa vaikutuksista muuten kuin arvioiden kautta.

Suoranaisesti kustannuksia yrityksille ei tule muutossäädöksen myötä. Välillisiä kustannuksia voi syntyä, jos yritykset käyttäisivät enemmän aikaa sen pohtimiseen ja selvittämiseen, onko esimerkiksi solmittavassa sopimussuhteessa kysymys työsuhteisesta työstä vai ei.<sup>60</sup> Toisaalta työoikeudellisen aseman tunnusmerkeistä tietoiset yritykset ovat varmasti tehneet kokonaisharkinnan pohdintaa jo ennen muutossäädöstä KKO:n ennakkotapauksien vuoksi, joten sinällään uusia kustannuksia välillisetkään kustannukset eivät välttämättä ole.

Kuten kappaleessa 1.5 todettua, työoikeudellisen aseman määrittelyllä on suuri merkitys muun muassa sosiaaliturvan kannalta. Suoranaisia kustannuksia työnsuorittajillekaan muutossäädöksestä ei tule, mutta mahdollisesti kiristynvä tuomioistuinten työoikeudellisen aseman tulkinta voi aiheuttaa tilanteita, joissa työntekijä nähdäänkin yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi tai toisin päin. Kuten yrityksillekin, voi työnsuorittajallekin tulla välillisiä kustannuksia epäselvien tilanteiden lakikonsultaatiosta<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> He 215/2022 s.27.

<sup>61</sup> HE 215/2022 s. 27–28.

## **4. JOHTOPÄÄTÖKSET**

### **4.1 Tutkielman tavoitteiden läpikäyminen**

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää, miten työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan työoikeudellinen asema määritellään, kuinka ne eroavat toisistaan ja miten eroavaisuudet vaikuttavat juridisiin vastuisiin. Tämän lisäksi tutkin 1.7.2023 voimaan astuneen muutossäädöksen vaikutusta työoikeudellisen aseman määrittelyssä. Kappaleessa kaksi käsittelin TSL:n 1:1.1 §:n työoikeudellisen aseman määritelmän ja sen tulkintaan vaikuttavat seikat. Muutossäädöstä käsittelin kappaleessa kolme ja tässä kappaleessa käyn lävitse johtopäätökset tutkimuskysymyksilleni.

Oman työoikeudellisen aseman tietäminen ennen työnsuoritusuhdetta on todella tärkeää, sillä epäselvyydet vastuissa ja oikeuksissa aiheuttavat turhaa riitelyä. Yleensä riidellään virhevastuun jakautumisesta tai oikeudesta sosiaaliturvaetuuksiin. Pahimmillaan riidat menevät tuomioistuinten käsittelyyn. Niin työntekijälle kuin -suorittajalle on helpompaa toimia, kun työoikeudellinen asema ja sen merkitys tiedetään etukäteen. Myös tässä tutkielmassa käsitellyt tuomioistuinten tapaukset olisivat olleet vältettävissä selkeällä sopimisella ja perehtymällä työoikeudellisen aseman merkitykseen.

### **4.2 Muutossäädöksen vaikutus**

Muutossäädös olisi onnistuessaan voinut huomattavasti auttaa työntekijöiden suojelua, estää työsuhteen naamiointin ja helpottaa viranomaisia kokonaisarviointin tekemisessä. Olennaisin ja tavoiteltavin muutossäädöksen tarkoitus on mielestäni vaikuttaa tavoitteen mukaisesti konkreettisesti käytäntöön. Konkretiaa ei ole ainakaan tässä kohtaa havaittavissa tässä kohtaa, kun muutossäädöksen voimaantulosta on muutama kuukausi.

Kokonaisharkinnan käytölle ei ole tarvetta, mikäli kaikki työsuhteen viisi tunnusmerkkiä<sup>62</sup> täyttyy, eikä lisätunnusmerkkejä ole, sillä silloin työnsuorittaja on automaattisesti työntekijä.<sup>63</sup> Käytännössä siis kokonaisharkinnalle tulee käyttöä siinä kohtaa, kun pohditaan kappaleessa 2.7 käsiteltyjen lisätunnusmerkkien vaikutusta. Kokonaisharkinnan, eli lisätunnusmerkkien mahdollista vaikutusta työoikeudellisen aseman määrittelyssä ei oltu kirjattu lakiin ennen muutossäädöstä. Tästä huolimatta KKO on käyttänyt tosiasiallisesti kokonaisharkintaa jo vuosikymmeniä, vaikka sitä ei ole kokonaisharkinnaksi nimetty. Kokonaisharkintaa on käytetty muun muassa tapauksissa KKO 1995:145 ja KKO: 2008:99. Näin ollen on hankala nähdä tilanne, jossa muutossäädöksen voimaan astumisen myötä KKO:n ratkaisukäytäntö muuttuisi käytännössä mitenkään.

Toisaalta muutossäädöksen voidaan nähdä helpottavan viranomaisia kokonaisarvioinnissa, sillä sen myötä viranomaisilla on ennakkoratkaisukäytäntöä vahvempi perustelu, eli lakiteksti tuomioiden täytäntöönpanemiseksi. Ennakkoratkaisukäytäntö on heikosti velvoittava oikeuslähde, kun lakiteksti on puolestaan vahvasti velvoittava oikeuslähde<sup>64</sup>. Tämä voi johtaa myös siihen, että tuomioistuimet perustelevat ratkaisujaan herkemmin kokonaisarvioinnilla<sup>65</sup>.

Suomessa käytössä olevalle pohjoismaiselle säädösoikeudelliselle (civil law) juridiselle järjestelmälle kirjaus lakiin on käytännössä aina hyväksi, sillä järjestelmä pohjautuu kirjoitettuun lainsäädäntöön. Näin ollen muutossäädöksellä saatiin aikaan ”status quo”-tila<sup>66</sup>, kun eduskunta päätti legitimoida korkeimman oikeuden ”säättämän” asian. Mikäli kirjoitettua lainsäädäntöä ei ole, täytyy tuomioistuimen tulkita lakia, kuten kokonaisharkinnan osalta on aiemmissa KKO:n ratkaisuissa tehty. Täten voidaan perustellusti todeta KKO:n ratkaisuilla olleen lainsäätäjää ohjeistava rooli muutossäädöksessä.

---

<sup>62</sup> Tunnusmerkit on määritelty kappaleissa 2.2–2.6.

<sup>63</sup> TN 1258-90.

<sup>64</sup> Aarniolainen jaottelu, ks. kappale 1.3.

<sup>65</sup> Paanetoja 2022, s.9.

<sup>66</sup> Latinaa, ja tarkoittaa vapaasti suomennettuna ”tilaa jossa”. Tarkoitetaan tilaa, jossa oikeuskäytäntö on legitimoitu kirjaamalla se lakiin.

Relevantti kysymys muutossäädöksen kritisoinnin keskellä on se, että onko edes mahdollista täyttää muutossäädöksen tavoitteet, ainakaan täydellisesti? Yksi selkeyttävä vaihtoehto, jota ILO väläytti jo vuonna 2006, olisi toimialakohtainen päätös siitä, ovatko työnsuorittajat työntekijöitä vai yksityisiä elinkeinonharjoittajia<sup>67</sup>. Aina toimialan määrittely ei kuitenkaan ole yksinkertaista, mutta määrittelyssä voisi käyttää esimerkiksi Kaupparekisteriin<sup>68</sup> kirjattua toimialaa. Tämä vaatisi toimialan valinnan rajoittamisen yhteen ja yleisen toimialan käytön kieltämisen. Joka tapauksessa tämä linjaus tekisi tilanteen paljon selkeämmäksi ja kokonaisuutensa käyttöösi ei tarvittaisi. Tämäkään ratkaisu ei olisi täydellinen, sillä se estäisi saman yrityksen useammalla toimialalla toimimisen, esimerkiksi yrityksen sivutoimisen sijoitustoiminnan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työoikeudellisen aseman määritelmä ei ollut selkeä ennen muutossäädöstä, eikä se ole sitä vielä. Muutossäädöksen voidaan nähdä helpottaneen viranomaisia kokonaisarviointissa ”status quon” ansiosta, mutta siihen vaikutukset käytännössä jäävät. Selkeän ja samalla käytännöllisen määritelmän aikaansaaminen vaikuttaa lähes mahdottomalta tehtävältä. Minulla eikä muutossäädöksellä ole vastausta siihen, kuinka asian voisi ratkaista täydellisesti.

### 4.3 Yhteenveto

On mahdollista, että kappaleessa 2.7 käsiteltyjen lisätunnusmerkkien merkitys vahvistuu jatkossa työoikeudellisen aseman määrittelyssä. Näen, että tämä on mahdollista, koska muiden tunnusmerkkien, erityisesti kappaleessa 2.5 käsitellyn johdon ja valvonnan alaisuuden merkitys voi hyvinkin vähentyä osana kokonaisuutensa tarkistusta. Tällä hetkellä

---

<sup>67</sup> Ks. kappale 3.1.

<sup>68</sup> Kaupparekisteri on Patentti- ja rekisterihallituksen alainen virallinen rekisteri, johon yritykset ja yhteisöt tulee rekisteröidä. Tällä hetkellä kaupparekisteriin merkitty toimiala ei kuitenkaan sido yritystä toimimaan pelkästään kyseisellä alalla.

johdon ja valvonnan alaisuus on merkityksellisin tunnusmerkki<sup>69</sup>, joka voi vähentyä tulevaisuudessa, kun siirrytään entistä enemmän perinteisestä kello 8–16 välillä tarkkaan valvotusta tehdastyöstä mökillä suoritettavaan luovempaan etätyöhön. Tämä koronapandemian kiihdyttämä digitalisaation ja globalisaation aikaansaannos vähentää työn valvontaa jo pelkästään mahdottomuutensa vuoksi. Lisäksi ilmiötä vahvistaa korostunut ajatus yksilökeskeisyydestä ja pehmeämmästä johtamiskulttuurista. Tämä teoreettisesti mahdollinen muutos ei kuitenkaan tulisi olemaan seurausta muutossäädöksestä, vaan työkuulttuurin muutoksesta.

Yksi vähemmän radikaali keino työntekijöiden suojeleluun ja työsuhteen naamioimisen estämiseen olisi käänteisen arvonlisäverovelvollisuuden laajempi käyttöönotto. Tällä hetkellä se on käytössä vain harvoilla aloilla, kuten rakennusalalla. Tämä ei kuitenkaan estä täydellisesti työsuhteen naamiointia, eikä se ota kantaa työoikeudellisen aseman määrittelyyn. Käänteinen arvonlisäverovelvollisuus onkin rakennusalalla pitkälti estämässä naamioituja työsuhteita sekä vähentämässä veropetoksia ja hallinnollista taakkaa yksityisiltä elinkeinonharjoittajilta työoikeudellisen aseman määrittelyn sijaan.

Työoikeudellisen aseman epäselvyydet aiheuttavat ongelmia, jotka ovat pääsääntöisesti vältettävissä huolellisella perehtymisellä ja suunnittelulla. Tämän moniulotteisen asian puristaminen selkeään määritelmään ei ole helppoa, kuten tässä tutkielmassa on todettu. Tämän vuoksi näen, että vastuuta ei voi lykätä pelkästään viranomaisten harteille. Niin työnantajan kuin -suorittajan on syytä käyttää aikaansa aiheeseen perehtymiseen välttääkseen ongelmat.

---

<sup>69</sup> Ks. kappale 2.5.