

Waltteri Lahtinen

TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKKIEN TÄYTTYMINEN RAKENNUSALALLA

Rajanvetoa pääurakoitsijan ja itsenäisen työsuorittajan
väliseen oikeussuhteeseen

TIIVISTELMÄ

Walteri Lahtinen: Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen rakennusalalla – Rajanvetoa pääurakoitsijan ja itsenäisen työsuorittajan väliseen oikeussuhteeseen
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kauppatieteiden kandidaattiohjelma, yritys juridiikka ja vero-oikeus
joulukuu 2025

Työsopimuslaki (55/2001, myöhemmin TSL) on pakottavaa oikeutta, ja sen tarkoituksena on suojella heikompaa osapuolta eli työntekijää työnantajan mielivallalta. TSL 1:1 §:ssä määritetään työsopimuslain soveltamisala. Jos soveltamisalan tunnusmerkit täyttyvät, työnantajan on huolehdittava työoikeudellisista velvoitteista.

Tutkimuksen tavoitteena on arvioida, milloin työnantajan ja työntekijän välille muodostuu työsuhde, kun osapuolten tarkoituksena on toimia yrittäjäsuhhteessa. Rajanveto on tärkeää yhteiskunnallisesti, koska se vaikuttaa työntekijälle annettavan suojan tasoon. Toisaalta epäselkeä rajanveto luo myös haasteita työnantajalle, jolle työntekijän statuksen muutos saattaa vaikuttaa negatiivisesti liiketoimintaan.

TSL:n soveltamisala perustuu vuosikymmenten vakiintuneeseen käytäntöön säännös- ja oikeuskäytäntötasolla. Työelämä on kuitenkin muuttunut merkittävästi joustavien työn muotojen yleistyessä. Uudet tavat tehdä työtä ovat hämärtäneet työsuhteen ja yrittäjäsuhteen välistä rajanvetoa, mikä haastaa vakiintuneita käytäntöjä. Uudet tavat tehdä työtä näkyvät erityisesti alustataloudessa, mutta yhteiskunnallinen kehitys on siirtynyt myös perinteisemmille aloille kuten rakennusalalle.

Tutkimus toteutetaan lainopillisena tutkimuksena, ja tarkoituksena on antaa perusteltuja tulkintasuosituksia rakennusalalla toimiville. Tulkintasuositukset muodostetaan konkreettisten tilanteiden kautta, ja tulkinnan perusteina käytetään prejudikaatteja sekä työneuvoston ratkaisuja. Tutkimuksen sivutuotteena muodostetaan de lege ferenda -kannanottoja, tuleeko direktiotunnusmerkkiä tarkentaa lainsäädännöllisillä muutoksilla. Kannanottojen tarkoituksena on selkeyttää yrittäjän ja työntekijän välistä rajanvetoa, ja muokata lainsäädäntöä vastaamaan uusien työmuotojen tarpeeseen.

Työsuhteen tunnusmerkit perustuvat TSL 1:1 §:ään, mutta niitä on jäsennetty tutkimuksessa lain esitöiden ja oikeuskirjallisuuden avulla. Tässä tutkimuksessa tunnusmerkit jaetaan sopimukseen, vastikkeellisuuteen, työn tekemiseen työnantajan lukuun sekä työn tekemiseen johdon ja valvonnan alaisena. Tutkimuksessa käsitellään myös kokonaisharkintaa, jonka avulla ratkaistaan epäselvät rajanvetotilanteet.

Tutkimus osoittaa, että pääurakoitsijan ja itsenäisen työsuorittajan välinen oikeussuhde ratkaistaan eri osatekijöiden kautta. Nämä osatekijät saavat kokonaisharkinnassa eri painoarvon. Esimerkiksi työn konkreettisella seuraamisella ja pääomariskillä on suurempi vaikutus työsuhteen arvioinnissa kuin muodollisilla seikoilla.

TSL 1:1 §:ään tulee selkeyttää työnantajan johto- ja valvontatunnusmerkin sisältö. Pelkkä oikeus työnjohtoon ja -valvontaan hämärtää työsuhteen määritelmää, eikä sen asiasisältö vastaa alustayritysten ja joustavaa työtä tekevien tarpeisiin. Tämän takia TSL:n soveltamisalaan tulee lisätä maininta konkreettisen käskyvallan käyttämisestä: Johdon ja valvonnan alaisuus edellyttää työnantajalta konkreettisia toimia tai osoitusta työnantajan tavoitteesta johtaa ja valvoa työntekijää.

Avainsanat: Työoikeus, työsuhteen tunnusmerkit, kokonaisharkinta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

TEKOÄLYN KÄYTTÖ OPINNÄYTTEESSÄ

Opinnäytteessäni on käytetty tekoälysovelluksia:

- Ei
- Kyllä

Ilmoitukseni mukaan olen käyttänyt opinnäytteessäni tutkielmanprosessin aikana seuraavia tekoälysovelluksia: ChatGPT

Tekoälysovellusten nimet ja versiot: ChatGPT (OpenAI), malli GPT-5.2

Käyttötarkoitus: Tekoälyä on käytetty tutkimuksessa kielenhuoltoon. Esimerkiksi synonyymien etsimiseen, kielioppisääntöjen tarkastamiseen sekä lauserakenteiden korjaamiseen.

Osiot, joissa tekoälyä on käytetty: Kielenhuoltoa tekoälyn kautta on tehty jokaisessa osiossa.

Olen tietoinen siitä, että olen täysin vastuussa koko opinnäytteeni sisällöstä, mukaan lukien osat, joissa on hyödynnetty tekoälyä, ja hyväksyn vastuun mahdollisista eettisten ohjeiden rikkomuksista.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	II
TEKOÄLYN KÄYTTÖ OPINNÄYTTEESSÄ	III
SISÄLLYS	IV
LÄHTEET	V
OIKEUSTAPAUKSET	VII
LYHENTEET	VIII
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman aihepiiri	1
1.2 Tutkimuskysymys ja rajaukset	2
1.3 Metodologinen kehys ja lähdeaineisto.....	3
1.4 Tutkielman rakenne	4
2 TYÖSUHTEEN OIKEUSNORMIYMPÄRISTÖ	6
2.1 Kansainvälinen oikeus	6
2.2 Kansallinen oikeus	7
2.3 Työsuhteen perustunnusmerkit	8
2.3.1 Sopimus	8
2.3.2 Työn tekeminen työnantajan lukuun	9
2.3.3 Vastikkeellisuus	10
2.3.4 Työn tekeminen johdon ja valvonnan alaisena.....	11
2.4 Kokonaisharkinta	12
2.4.1 Juridisten kriteerien ja kokonaisharkinnan välistä rajanvetoa	12
2.4.2 Kokonaisharkinnan suhde työsuhteen tunnusmerkkeihin	13
2.4.3 Lainsäädännölliset muutokset direktiotunnusmerkkiin	14
3 KOKONAISHARKINTA RAKENNUSALALLA	17
3.1 Keskeisten toimijoiden määrittelyä	17
3.1.1 Itsenäinen työsuorittaja	17
3.1.2 Pääurakoitsija	17
3.1.3 Kokonaisharkintaan vaikuttavat osatekijät	18
3.2 Keskeiset osatekijät	19
3.2.1 Perinteinen työnjohto	19
3.2.2 Materiaalien ja työvälineiden hankinta	20
3.2.3 Henkilökohtaisuus	21
3.2.4 Toimeksiannot samalle toimijalle	22
3.2.5 Osapuolten välinen tarkoitus	23
3.2.6 Palkkaus ja kulujen korvaaminen	24
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	26

LÄHTEET

Virallislähteet

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

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

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

Kirjallisuuslähteet

Aurejärvi, Erkki: Urakkasopimus: työnsuoritus sopimuksia koskevan teorian arviointia. Suomalainen lakimiesyhdistys 1976.

Bruun, Niklas: Työoikeuden perusteet. Alma Talent 2022.

Erma, Reino: Työurakka Suomen velvoiteoikeuden mukaisena sopimustyyppinä. jakaja Akateeminen kirjakauppa 1955.

Haataja, Kyösti: Lainsäädäntö vuokra-alueiden lunastamisesta. WSOY 1919.

Hemmo, Mika – Hoppu, Kari: Sopimusoikeus. WSOYpro 2006.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän tietopalvelu Oy 2009.

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

Koskinen, Seppo: Konsultti – Työntekijä, yrittäjä vai jotakin näiden väliltä - Näkökohtia työn suorittamisen statuksen arvioinnin perusteista. Edilex- sarja 2016.

Koskinen, Seppo: Työntekijä vai yrittäjä – konkreettisten rajanvetojen esittelyä ja arviointia. Edilex-sarja 2007.

Lamponen, Helena: Joustavat työn muodot. Edita Publishing Oy 2023.

Lappalainen, Juha: Oikeustositseikka ja todistustositseikka prosessioikeudellisena peruskäsitteinä. Lakimies 1986.

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

Pekkanen, Raimo: Sekatyyppinen työsopimus. Suomen lakimiesliiton kustannus Oy 1966.

Pekkanen, Raimo: Työsuhteen direktiotunnusmerkistä. Suomen vakuutuslakimiesyhdistyksen julkaisuja 1968.

Ryynänen, Juha: Urakkasopimuksen muutokset: sopimusoikeudellinen tutkimus urakkasopimuksen dynaamisuudesta. Edita 2016.

Salli, Minna: Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Kauppakamari 2012.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta 1980.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Jakaja Akateeminen kirjakauppa 1938.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. WSOY 1947.

Suviranta, Antti: Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. WSOY 1961.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum 2012.

Vuorio, Jorma: Itsenäisen yrittäjän ja työntekijän käsitteestä. Työväenvarakuutus 1957.

Vuorio, Jorma: Työntekijän käsitteestä työoikeuden eri aloilla. Lakimies 1952.

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. WSOY 1955.

Muut lähteet

Rakennusliitto: Käräjäoikeus totesi ”kevytyrittäjät” työntekijöiksi. Rakennusliitto 2023. <https://rakennusliitto.fi/ajankohtaista/2023/03/23/karajaoikeus-totesi-kevytyrittajat-tyontekijoiksi/>

Rakennusteollisuus: Kaikki keinot käyttöön työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Rakennusteollisuus 2025. <https://rt.fi/artikkelit/2025/10/kaikki-keinot-kayttoon-tyoperaisen-hyvakskayton-torjunnassa/>.

Verohallinnon ohjeet: Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Edilex 2016. https://www.edilex.fi/virallistieto/verohallinnon_ohjeet/2016_0404.html.

Yle: Kevytyrittäjien käyttö kasvaa räjähdysmäisesti rakennusalalla: onko 20 euroa tunnilta tarpeeksi yrittäjälle? Yle 2023. <https://yle.fi/a/74-20026718>.

YSE 1998: Rakennusurakan yleiset sopimusehdot. Helsingin kaupunki 2019. https://www.hel.fi/static/public/hela/vipaU5110510030VH1_Tonttipaallikko/Suomi/Paatos/2019/Kymp_2019-05-07_31_Pk/5FD78CF3-2B23-C747-8CE4-6A59A0200000/Liite.pdf.

OIKEUSTAPAUKSET

Euroopan unionin tuomioistuin:

C-270/13

C-413/14

Korkein oikeus:

KKO 1990:29

KKO 1997:28

KKO 2008:99

KKO 2009:65

Korkein hallinto-oikeus:

KHO 2025:41

Työneuvosto:

TN 953-74

TN 1119-82

TN 1132-83

TN 1224-88

TN 1244-89

TN 1249-89

TN 1361-99

TN 1399-04

TN 1413-06

TN 1428-08

TN 1447-12

Vakuutus oikeus:

VakO 5909/87/2072

LYHENTEET

EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TTL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
VakO	Vakuutuslaki
VNa	Valtioneuvoston asetus
YSE	Rakennusalan yleiset sopimusehdot

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman aihepiiri

Työoikeudellisen sääntelyn soveltamisala ja työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen perustuvat vuosikymmenten vakiintuneeseen käytäntöön säännös- ja oikeuskäytäntötasolla¹. Työympäristö on kuitenkin suuressa muutoksessa kevytyrittäjyyden, freelancer-toiminnan sekä itsensätyöllistämisen yleistyessä. Uudet työnteon tavat haastavat vakiintunutta käytäntöä työsopimuslain soveltamisalasta, mikä johtaa tarpeeseen selkeyttää rajanvetoa yrittäjyyteen.²

Työoikeuden pakottavan sääntelyn tarkoituksena on suojella heikompaa osapuolta eli työntekijää mielivallalta, kohtuuttomilta työehdoilta sekä syrjinnältä. Työoikeudellisella suojeluperiaatteella toisaalta vahvistetaan työnantajan valta-asemaa, mutta myös estetään työnantajaa käyttämästä valtaa väärin.³ Juuri työntekijän oikeuksien toteutumisen vuoksi on yhteiskunnallisesti tärkeää määrittää joustavien työmuotojen oikeudellinen asema.

Työsuhteen tunnusmerkkien selkeyttäminen vaikuttaa työntekijän ohella myös työnantajaan. Oikeutta sopia työn tekemisestä on rajoitettu pakottavalla sääntelyllä⁴. Indispositiivisen sääntelyn lisäksi työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen johtaa työnantajan vastuuseen huolehtia työehtosopimusten, työsääntöjen, työsuhteen sekä työyhteisön tapojen mukaisista velvollisuuksista⁵. Nämä kaikki työnantajat velvollisuudet tulevat sovellettavaksi, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Nykyinen oikeustila on osin tulkinnanvarainen ja se heijastuu työnantajien liiketoimintaan negatiivisesti. Tulkinnanvaraisuus luo epävarmuutta siihen, milloin joustavan työn tekijä määritellään työntekijäksi. Statuksen muuttuminen työntekijäksi saattaa vaarantaa yritystoimintaa ja johtaa velvoitteiden laiminlyönnin kautta seuraamuksiin. Tämän takia työnantajalla tulee olla keinot arvioida työntekijöidensä oikeudellista statusta, jotta työoikeudelliset velvoitteet eivät tule työnantajan omasta käsityksestä poiketen sovelletuiksi.

Kevytyrittäjyyden määrä kasvaa rakennusosalalla kovaa vauhtia⁶. Työnteon muotojen lisääntyminen rakennusurakoissa on johtanut myös väärinkäyttöksiin. Rakennusosalalle tyypilliset monipolviset alihankintaketjut mahdollistavat työsuhteiden naamioimisen yrittäjyydeksi.⁷ Rakennusliiton vastaava

¹ HE 29/2007 vp s. 5

² Lamponen (2023) s. 1-3

³ Bruun (2022) s. 26

⁴ Tiitinen & Kröger (2012) s. 155

⁵ Koskinen (2016) s. 1

⁶ Yle (2023)

⁷ Rakennusteollisuus (2025)

lakimies Jyrki Ojanen katsoo, että työ ei muutu itsenäiseksi ja joustavaksi ainoastaan siksi, että sopimuksen ulkoisia piirteitä muutetaan. Tällöin omista velvoitteistaan välinpitämättömät työnantajat joutuvat todennäköisesti vastuuseen toimistaan tulevaisuudessa.⁸ Vaikka alustatyö ja lähettien oikeudet ovat saaneet suurempaa huomiota julkisuudessa, työelämän murros näkyy myös rakennusalalla. Tämän vuoksi työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelu on edelleen ajankohtaista perinteisemmillä aloilla, vaikka asiasta on tehty oikeudellista tutkimusta jo vuosikymmenten ajan.

1.2 Tutkimuskysymys ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, milloin työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät rakennusalalla toimivan pääurakoitsijan ja itsenäisen työnsuorittajan välillä. Rajanvetoa tarkastellaan erityisesti direktiotunnusmerkin ja kokonaisharkinnan kautta⁹. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työnantajan johto- ja valvontaoikeutta koskevan lainsäädännön uudistamista, jotta TSL:n soveltamisalasta muodostuu oikeudellisesti systemaattinen kokonaisuus.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Milloin direktiotunnusmerkki täyttyy pääurakoitsijan ja itsenäisen työnsuorittajan välillä?
2. Kannattaako direktiotunnusmerkkiä tarkentaa lainsäädännöllisillä muutoksilla?

Tutkielma rajautuu työoikeudelliseen tarkasteluun. Tällöin ulkopuolelle jäävät eläkelainsäädäntö, vero-oikeudellinen arviointi sekä työttömyysturvaoikeudellinen arviointi. Tutkielman rajauksen perusteena on työn rajallinen laajuus. Rajanvetotilanteet oikeudenalojen välillä ovat kuitenkin samankaltaisia, joten tutkielmasta on hyötyä myös muille oikeudenaloille. Esimerkiksi eläkelainsäädäntö perustuu työoikeuden tunnusmerkkeihin.¹⁰ Toisaalta eri työlait saattavat sisältää myös eritasoisia vaatimuksia direktio-oikeudelle¹¹, mikä tulee huomioida eri oikeudenaloja tarkasteltaessa.

Tutkimuksessa ei tarkastella eri sopimustyyppien vaikutusta työsuhteen arviointiin, koska tällä ei ole ratkaisevaa merkitystä työoikeudellisten velvoitteiden muodostumisessa. Esimerkiksi toimeksianto- ja urakkasopimukseen saatetaan soveltaa työoikeudellista normistoa, vaikka nimellisesti molemmat

⁸ Rakennusliitto (2023)

⁹ Ks. direktiotunnusmerkin ja kokonaisharkinnan määritelmät luvuista 2.3.4 ja 2.4.

¹⁰ Koskinen (2016) s.15

¹¹ Kairinen (2009) s. 77

sopimustyyppit ovat velvoiteoikeudellisia sopimuksia.¹² Tämän takia ei ole perustetta perehtyä eri sopimustyyppien tekniseen luonteeseen.

Tulkinnanvaraisessa tilanteessa työ- ja yrittäjäsuhteen rajanvetoa tarkastellaan kokonaisharkinnan kautta. Kokonaisharkintaan vaikuttavat kaikki tekijät, jotka osoittavat suhteen olevan työ- tai yrittäjäsuhde. Tosiseikoilla on kuitenkin suuria eroja, kuinka merkityksellisiksi ne muodostuvat ratkaisussa.¹³ Tutkimukseen on koottu olennaisimmat tekijät, jotka vaikuttavat rajanvetoon pääurakoitsijan ja itsenäisen työnsuorittajan välillä. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi ennakonpidätyksen, vuosiloman, työskentelypaikan ja kaupparekisteri-ilmoituksen vaikutukset työsuhteen arvioinnissa, vaikka näillä tekijöillä saattaa olla vähäistä merkitystä työsuhteen arvioinnissa.

1.3 Metodologinen kehys ja lähdeaineisto

Tutkimuksen metodologinen kehys perustuu lainopilliseen tutkimukseen eli oikeusdogmatiikkaan. Oikeustieteen tiedonintressi pohjautuu kysymyksiin mitä tai millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan. Lainopissa tiedonintressin tarkoituksena on voimassa olevan oikeuden kautta antaa perusteltuja tulkinta-, punninta- ja systematisointikannanottoja.¹⁴ Tämän tutkimuksen tavoitteena on oikeusnormiympäristön jäsentämisen kautta luoda perusteltuja tulkintasuosituksia itsenäisen työnsuorittajan ja pääurakoitsijan välisestä oikeussuhteesta.

De lege lata -tulkintasuositukset perustuvat oikeuslähdeopin mukaiseen tarkasteluun. De lege ferenda -tutkimus perustuu oikeuspoliittiseen lähestymistapaan, ja sen tarkoituksena on luoda ratkaisumalleja tulevaa lainsäädäntöä varten. Yleensä de lege ferenda -kannanotot syntyvät lainopin sivutuotteena.¹⁵ Tämä tutkimus tarkastelee työsuhteen rajanvetotilanteita de lege lata -suositusten pohjalta. Tutkimuksessa luodaan perusteltuja tulkintasuosituksia voimassa olevasta oikeudesta, milloin direktiotunnusmerkki täyttyy itsenäisen työnsuorittajan ja pääurakoitsijan välillä. Lisäksi tutkimuksen sivutuotteena muodostetaan de lege ferenda -tulkintakannanottoja, tuleeko TSL:n soveltamisalaa tarkentaa. Tulkintakannanottojen tarkoituksena on luoda TSL:n soveltamisalasta systemaattisempi ja alustayrityksiä sekä uusia työmuotoja paremmin huomioiva.

¹² Kairinen (2009) s. 72

¹³ Aurejärvi (1976) s. 123-124

¹⁴ Kolehmainen (2016) s. 107

¹⁵ Kolehmainen (2016) s. 108

Lähdeaineiston osalta tutkimuksessa käytetään virallislähteinä työsopimuslakia, valtioneuvoston asetusta rakennustyön turvallisuudesta (205/2009, myöhemmin VNa 205/2009) sekä lakien esitöitä. Tutkimus sisältää ratkaisuja Euroopan unionin tuomioistuimesta (myöhemmin EUT), korkeimmasta oikeudesta (myöhemmin KKO) sekä korkeimmasta hallinto-oikeudesta (myöhemmin KHO). Ennakkopäätöksiä käytetään työneuvoston lausuntojen ohella perustelemaan osatekijöiden arvioinnissa muodostuneita tulkintasuosituksia. Tämän takia ennakkopäätökset ja työneuvoston lausunnot saavat tutkimuksessa keskeistä painoarvoa.

TSL 1:1 §:ää jäsennetään perinteisesti tunnusmerkistöopin kautta. Tunnusmerkistöoppi perustuu vuosikymmenten vakiintuneeseen käytäntöön, jonka vuoksi tutkimuksessa käytetään vanhaa oikeuskirjallisuutta havainnollistamaan työsuhteen tunnusmerkkejä sekä kokonaisharkintaa. Vaikka TSL on ajantasaistettu vuonna 2001, vanhat vakiintuneet käytännöt vaikuttavat TSL:n tulkitsemisen taustalla edelleen.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielma jakautuu johdantoon, kahteen pääluvukseen sekä johtopäätöksiin. Ensimmäinen pääluku on suurimmaksi osaksi taustoittava osio. Pääluvussa johdetaan EUT:n ratkaisujen kautta työntekijän käsite, määritetään TSL 1:1 § sekä jäsennetään työsopimuslain soveltamisala tunnusmerkistöopin avulla. Tunnusmerkit jaetaan neljään osaan: sopimukseen, työn tekemiseen työnantajan lukuun, vastikkeellisuuteen sekä työn tekemiseen johdon ja valvonnan alaisena. Rajanveto-ongelmat pohjautuvat johto- ja valvontatunnusmerkkiin sekä kokonaisharkintaan, joita käsitellään pääluvussa yksityiskohtaisemmin. Arvioinnin kohteena on erityisesti pelkkä oikeus työnjohtoon ja valvontaan, josta muodostetaan de lege ferenda -kannanottoja.

Toisessa pääluvussa direktiotunnusmerkkiä ja kokonaisharkintaa tarkastellaan rakennusalan näkökulmasta. Pääluvussa määritetään itsenäinen työsuorittaja, pääurakoitsija ja osapuolten välinen suhde. Tämä on tärkeää, koska eri aloilla johto- ja valvontavallan taso saattaa vaihdella¹⁶. Tällöin kokonaisharkinnassa on välttämätöntä huomioida myös työn luonne.

Toinen pääluku sisältää myös osatekijät, jotka ovat keskeisiä osapuolten välisen suhteen arvioinnissa. Pääluvussa ennakkopäätösten sekä työneuvoston ratkaisujen avulla luodaan perusteltuja tulkintasuosituksia työntekijän ja yrittäjän väliseen rajanveto-ongelmaan. Toisen pääluvun

¹⁶ Tiitinen & Kröger (2012) s. 20

tulkintasuositusten sekä de lege ferenda -kannanottojen pohjalta muodostetaan tutkimuksen johtopäätökset.

2 TYÖSUHTEEN OIKEUSNORMIYMPÄRISTÖ

2.1 Kansainvälinen oikeus

Työoikeutta säännellään Euroopan Unionissa usealla direktiivillä, kuten työaika-, työehto-, vuokratyö- ja yhteistoimintamenettelydirektiiveillä sekä määräaikaistyötä koskevalla direktiivillä. Työsuhteen määritelmää ei ole harmonisoitu EU:n lainsäädännössä, minkä seurauksena eri direktiiveillä saattaa olla erilainen soveltamisala. Osassa työoikeusdirektiiveistä työntekijän käsite ja direktiivin soveltamisala muodostuvat jäsenvaltion lainsäädännön kautta. Vastaavasti osa direktiiveistä ei sisällä viittausta kansalliseen lainsäädäntöön, vaan soveltamisala pohjautuu Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön.¹⁷

Unionin tuomioistuin on arvioinut työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan välistä rajanvetotilannetta. Työntekijän käsitettä on linjattu tuomiossa C-413/14, jossa tuomioistuin totesi, kuinka tärkeä merkitys on oikeussuhteen todellisella luonteella. Henkilö on työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on fiktiivistä ja sen tarkoituksena on naamioida todellinen työsuhde. EUT:n mukaan itsenäinen työnsuorittaja on työntekijä, jos hänet on naamioitu yrittäjäksi verotuksen, hallinnon tai byrokratiaan liittyvistä syistä¹⁸, ja hän toimii valvonnan alaisena sekä ei ota osaa työnantajan kaupallisiin riskeihin. EUT:n ennakkoratkaisuissa myös korostuu, miten työsuhteen tunnusmerkit saattavat olla erilaisia riippuen oikeudenalasta.¹⁹

Pääsääntöisesti jäsenvaltiot voivat itse määritellä työ sopimuslakinsa soveltamisalan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että jäsenvaltiot voivat määritellä työsuhdetta mielivaltaisesti, vaan kansallisessa lainsäädännössä tulee ottaa huomioon EUT:n ennakkoratkaisuissa ilmenneet kriteerit. Menettelyn tarkoituksena on varmistaa, että EU:n työoikeusdirektiivit saavat riittävän vahvan vaikutuksen jäsenvaltioiden lainsäädännössä.²⁰ TSL 1:1 §:n sisältö on linjassa EUT:n ratkaisujen kanssa.²¹ Kansallisen työ lainsäädännön perustana on TSL:n soveltamisala, mutta EUT:n ratkaisut saattavat vaikuttaa joihinkin direktiiveihin²².

¹⁷ HE 215/2022 vp s. 5-6

¹⁸ Tästä syystä Suomen oikeusjärjestelmässä työnjohto ja -valvontaoikeuden täyttyminen ei perustu lähtökohtaisesti muodollisiin seikkoihin vaan suhteen tosiasialliseen luonteeseen Ks. luku 2.4.3.

¹⁹ HE 215/2022 vp s. 7

²⁰ HE 215/2022 vp s. 6-7

²¹ TSL 1:1 §:ssä määritetään esimerkiksi työnantajan johdon ja valvonnan merkitys tunnusmerkkinä. Lisäksi työnantajan lukuun toimiminen voidaan juuri nähdä tilanteena, missä työntekijä ei ota osaa työnantajan kaupallisiin riskeihin.

²² Esimerkiksi ratkaisussa KHO 2025:41 tulkittiin työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Työaikadirektiivin soveltamista pohdittiin EUT:n ratkaisujen pohjalta.

2.2 Kansallinen oikeus

Työsopimus määritetään työsopimuslain 1:1 §:ssä:

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

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.”

TSL 1:1 § on soveltamisalaa koskeva säännös. Tällöin laki tulee sovellettavaksi oikeussuhteisiin, joissa sovitaan työn tekemisestä 1:1 §:n tarkoittamalla tavalla. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta, mikä rajoittaa osapuolten sopimusvapautta. Jos olosuhteet osoittavat työsuhteen olemassaolon, johtaa tämä TSL:n sekä muiden työn tekemistä koskevien lakien soveltamiseen.²³

Työsopimuksen lisäksi työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvat vahvasti työsuhteen ja työsopimussuhteen käsitteet. Vaikka työsuhteella ja työsopimussuhteella ei ole nimenomaista määräystä laissa kuten työsopimuksella, ovat ne tärkeitä käsitteitä hahmottamaan työntekijän oikeudellista tilaa. Työsopimussuhde syntyy työsopimuksen allekirjoittamishetkellä. Työsuhteella on sama tarkoitus kuin työsopimuksella, mutta se kuvaa työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta, kun työntekijä aloittaa työt ensimmäistä kertaa.²⁴

TSL 1:1.1 §:ää jäsennetään perussuhdeteorian tunnusmerkistöopin kautta. Sen mukaan työn tekemistä koskevia lakeja sovelletaan perustunnusmerkit täyttäviin oikeussuhteisiin. Kaikkien tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta osapuolten välistä suhdetta voidaan pitää työsuhteena²⁵. Jos työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty riittävällä tasolla, työhön liittyviä lakeja ei sovelleta oikeussuhteeseen²⁶. Tällöin työn tekeminen on talkoo-, harrastus- tai yrittäjätoimintaa.²⁷ Tässä tutkimuksessa perustunnusmerkit jäsennetään neljään tunnusmerkkiin, joita ovat sopimus, työn tekeminen työnantajan lukuun, vastikkeellisuus sekä työn tekeminen johdon ja valvonnan alaisena.

²³ HE 157/2000 vp s. 55, Tunnusmerkkien täytyminen johtaa myös sosiaaliturva- ja verolainsäädännön soveltamiseen. Ks. HE 157/2000 vp s. 6.

²⁴ HE 157/2000 vp s. 55

²⁵ Tiitinen & Kröger (2012) s. 9

²⁶ Poikkeussäännön kautta työn tekemistä koskevat lait voivat soveltua myös yrittäjien väliseen suhteeseen Ks. työturvallisuuslaki (738/2002).

²⁷ Kairinen (2009) s. 70-71, 76, 82 ja 90

Työkunta ei ole tutkimuksen kannalta olennainen osa-alue, koska sillä ei ole vaikutusta pääurakoitsijan ja luonnollisen henkilön välisen työsuhteen arviointiin.

Työsopimuslain 1:1.1 §:ää täsmennettiin lisäämällä kokonaisharkinta lakiin. Lisäyksen tavoitteena on ollut helpottaa lain soveltajaa ratkaisemaan tulkinnanvaraiset rajanvetotilanteet työsuhteisen työn sekä yrittäjänä tehtävän työn välillä.²⁸ Tämä ei ole kuitenkaan muuttanut suhtautumista TSL:n soveltamisalaan, koska kokonaisharkinta²⁹ on vakiintunut suomalaiseen oikeuskäytäntöön³⁰.

TSL 1:1.2 §:ssä on vastikeolettama. Vastikkeen osalta ei edellytetä nimenomaista sopimusehtoa. Riittävää on, että työtä tekevällä on ansaintatarkoitus.³¹ Tällöin työ on korvattava työntekijälle lain sekä työehtosopimusten velvoittamalla tavalla. Näyttövastuu on työnantajalla, jos vastikkeettomuus aiheuttaa ristiriitatilanteita.³² Työsopimuslain soveltamisalaa ei ole siis mahdollista kiertää sopimalla työn tekemistä vastikkeetta, jos osapuolten välillä on ansaintatarkoitus.

TSL 1:1.3 § sisältää liitännäistunnusmerkit. Säännöksen mukaan lain soveltamista ei estä se, että työ tehdään kotona, työntekijän valitsemassa paikassa tai hänen omilla työvälineillään tai -koneillaan. Liitännäistunnusmerkkien tarkoituksena on ollut vähentää kotityön, vapaan ammatin harjoittajien sekä työvälineiden merkitystä lain soveltamisessa³³. Liitännäistunnusmerkeillä on erityisesti vaikutusta pelkän oikeuden johtoon ja valvontaan arvioinnissa³⁴.

2.3 Työsuhteen perustunnusmerkit

2.3.1 Sopimus

Työsopimuslaissa työntekijä määritetään työsopimuksen kautta, mikä kuvaa sopimuksen merkitystä yhtenä tunnusmerkkinä. Työsopimuslain 1:3.1 §:n mukaan sopimuksen muodolla ja kestolla ei ole merkitystä. Sopimuksen muoto voi olla suullinen, kirjallinen tai sähköinen ja se voidaan muodostaa nimenomaisesti tai konkludentisti. Sopimuksen muoto ja näennäisyys ei ole siis relevanttia, vaan sopimustunnusmerkki täyttyy, jos työn tekemisestä on osapuolten välillä yhteisymmärrys.³⁵

²⁸ HE 215/2022 vp s. 1

²⁹ Oikeuskirjallisuudessa käytetään kokonaisharkinnasta myös synonyymiä kokonaisarvostus. Ks. esim. Paanetoja (1993) s. 9.

³⁰ HE 157/2000 vp s. 6

³¹ HE 157/2000 vp s. 57

³² Kairinen (2009) s. 75

³³ Kairinen (2009) s. 78-80

³⁴ Ks. luku 2.4.3.

³⁵ Kairinen (2009) s. 72

Yleensä työsopimuslaissa tarkoitettu sopimus on työsopimus. Tämä ei kuitenkaan ole ainoa sopimustyyppi, johon työoikeutta sovelletaan. Esimerkiksi toimeksiantosopimus ja urakkasopimus saattavat täyttää työsuhteen määritelmän, jolloin työoikeudellinen normisto tulee sovellettavaksi niihin.³⁶ Näennäisyydellä ei ole siis merkitystä sopimustunnusmerkin arvioinnissa. Sopimuksen nimeämisellä ja sisällöllä saattaa kuitenkin olla vaikutusta tulkinnanvaraisessa tilanteessa. Osapuolten välinen tarkoitus saattaa ilmetä sopimuksen kautta, jolloin sopimus saa painoarvoa kokonaisharkinnassa.³⁷

Työsopimuslain soveltaminen saattaa ulottua myös siviilioikeudellisiin sopimuksiin kuten urakka-toimeksianto- sekä vuokrasopimuksiin. Tämä luo eri lakien välille päällekkäisyyksiä, jotka on ratkaistu perinteisesti ristikkoteorian avulla. Sen mukaan eri lait eivät saa etusijaa toisiinsa nähden, vaan niitä tulkitaan ristikkäin. Ristikkoteorian tarkoituksena on systematisoida työoikeudellista ja siviilioikeudellista sääntelykenttää. Siviilioikeudellisen ympäristön huomioimisella osapuolten väliset velvoiteoikeudelliset ehdot eivät jää pimentoon, jolloin sekatyypiset sopimukset voidaan ulottaa työoikeuden piiriin.³⁸ Ristikkoteoria laajentaa työntekijän käsitettä, jolloin velvoiteoikeudelliset ehdot eivät poissulje työsuhteen olemassaoloa. Ehdot eivät voi olla kuitenkaan pakottavan lainsäädännön vastaisia.

2.3.2 Työn tekeminen työnantajan lukuun

Työn tekeminen työnantajan lukuun -tunnusmerkki jaetaan kahteen osaan: työn tekemiseen sekä työn tekemiseen toiselle.³⁹ Työn tekeminen määritellään inhimilliseksi toiminnaksi, jolla on taloudellista arvoa. Jotta työsopimuslakia sovelletaan, toiminnan tulee olla nimenomaisesti työn tekemistä. Aktiivisuudella tai passiivisuudella ei ole tarkastelun kannalta merkitystä. Lain- sekä hyvän tavan vastainen menettely ei kuulu TSL:n soveltamisalaan.⁴⁰

Työn tekeminen toiselle tarkoittaa, että työsuorituksen kautta tuleva hyöty tulee välittömästi työnantajalle.⁴¹ Työnantaja kasvattaa omaa varallisuuspiiriään työntekijän valmistaman tuotteen tai suorittaman palvelun ansiosta. Tarkastelun kannalta ei ole ratkaisevaa, tuleeko työsuorituksen hyöty todellisuudessa työnantajalle⁴². Välittömänä hyötynä ei pidetä palkkaa, jonka työnantaja maksaa

³⁶ Kairinen (2009) s. 72

³⁷ Ks. luku 3.2.5.

³⁸ Vuorio (1955) s. 41-46

³⁹ Paanetoja (1993) s. 5

⁴⁰ Kairinen (2009) s. 74

⁴¹ Tiitinen & Kröger (2012) s. 13

⁴² Kairinen (2009) s. 74

korvauksena välillisesti saamastaan hyödystä.⁴³ Esimerkiksi itsenäinen työsuorittaja toimii pääurakoitsijan lukuun, koska välitön hyöty muodostuu pääurakoitsijalle. Itsenäinen työsuorittaja saa korvauksen vasta välillisesti työkorvauksena.

2.3.3 Vastikkeellisuus

Vastike on työntekijälle maksettava korvaus tehdystä työstä. Vastikkeen ilmeneminen TSL:n soveltamisalassa kuvastaa ansiotyön luonnetta: kukaan ei tee työtä ilman vastiketta⁴⁴. Korvauksen laadulla ei ole merkitystä, joten se voi olla esimerkiksi rahaa, tavaraa, asunto, mahdollisuus rahan ansaitsemiseen, opin saanti tai vastavuoroisuustyö.⁴⁵ Oikeuskirjallisuus sisältää vaihtoehtoisia tulkintoja liittyen vastikkeen suuruuteen. Sarkko katsoo, että vastikkeen suuruudella ei ole työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen kannalta merkitystä⁴⁶. Pekkasen mukaan taas vastike ei voi olla niin vähäinen, että sitä ei voida pitää todellisena korvauksena työstä vaan näennäisenä suorituksena. Tämänlaista suoritusta tulee pitää ennemminkin lahjana.⁴⁷ Vastikeolettaman seurauksena vastiketunnusmerkki täyttyy, jos työntekijällä on ansaintatarkoitus. Tämän takia vastikkeen suuruudella ei ole merkitystä oikeudellisessa arvioinnissa⁴⁸, vaan tunnusmerkin täyttymisen arviointi perustuu työn luonteeseen. Harrastus- ja talkootoimintaa ei ole vastikkeellista työtä, joten näiden ulkopuolelle jäävä työ täyttää vastikkeellisuuden riippumatta korvauksen määrästä.

Vaikka korvauksen määrä ei vaikuta vastiketunnusmerkin täyttymiseen, saattaa vähäisellä korvauksella olla silti vaikutusta kokonaisharkinnan kannalta. Näennäinen korvaus saattaa kertoa osapuolten tarkoituksesta tehdä työ talkootyönä.⁴⁹ Merkittävästi korkeampi palkka taas indikoi yrittäjätystä⁵⁰. Nämä ovat kuitenkin ainoastaan osatekijöitä, jotka saavat kokonaisharkinnassa vähäistä merkitystä.

⁴³ Verohallinnon ohjeet 5.3.1.

⁴⁴ Kairinen (2009) s. 75

⁴⁵ Tiitinen & Kröger (2012) s. 16, Ks. KKO 1990:29 vapaaehtoistyötä tekevän asunto, ruoka, vaatteet, terveydenhuolto sekä vähäinen rahallinen korvaus katsottiin vastikkeeksi.

⁴⁶ Sarkko (1980) s. 25

⁴⁷ Pekkanen (1966) s. 94. Pekkanen rinnasti tapauksen vuokranmaksutilanteeseen: Jos vuokran vastike on liian pieni, sitä ei voida pitää lainsäädännön edellyttämänä vuokranmaksuna Ks. Haataja (1919) s.184.

⁴⁸ Esimerkiksi ratkaisussa KKO 1997:28 työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät, vaikka vastikkeen suuruus oli vähäinen. Tapauksessa painoarvoa annettiin työntekijän tulevaisuuden potentiaalille tienata työllänsä, jolloin pientä rahasuoritusta ei pidetty näennäisenä.

⁴⁹ Tiitinen & Kröger (2012) s. 16

⁵⁰ Tiitinen & Kröger (2012) s. 16

2.3.4 Työn tekeminen johdon ja valvonnan alaisena

Direktio-oikeuden tarkoituksena on antaa työnantajalle toimivaltuudet määrätä missä, miten ja milloin työtä tehdään sekä varmistaa, että työntekijä täyttää velvollisuutensa⁵¹. Vastaavasti työntekijälle muodostuu subordinaatio, jolle on leimallista alisteinen sekä epäitsenäinen suhde työnantajaan⁵². Alistussuhteen arviointiin vaikuttaa kuitenkin työn laatu sekä yrityskulttuuri⁵³: Esimerkiksi konsultin työ on lähtökohtaisesti itsenäisempää työtä kuin rakennusalalla toimivan muurarin työ. Tämän takia työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkin arviointi edellyttää tapauskohtaista harkintaa.

Kaikki perustunnusmerkit ovat työsuhteen täyttymisen kannalta samanarvoisia⁵⁴. Todellisuudessa direktio-oikeus on tärkein työsuhteen määrittävä tekijä, koska viime kätinen arvio TSL:n soveltamisesta perustuu juuri johdon ja valvonnan tarkasteluun⁵⁵. Työsuhteen tunnusmerkeistä sopimus, vastikkeellisuus ja työn tekeminen toiselle täyttyvät yrityssuhteissa väistämättä, jos työtä tekevä ei saa välitöntä hyötyä työsuorituksesta⁵⁶. Koska muut tunnusmerkit sisältävät harvoin tulkinnanvaraisuutta, epäselvät tilanteet ratkaistaan lopulta direktio-oikeuden perusteella.

Oikeuskäytäntö osoittaa, että direktiotunnusmerkillä on työsuhteen arvioinnin kannalta ratkaiseva merkitys. Ratkaisussa KKO 2008:99 keskeinen peruste työsuhteelle oli juuri työnjohtoon ja -valvontaan liittyvät olosuhteet⁵⁷. Vastaavasti ratkaisussa KHO 2025:41 palveluntarjoajan mahdollisuus tehdä johtoa ja valvontaa digitaalisen alustan kautta johti TSL:n soveltamiseen⁵⁸.

Direktio jaetaan tunnusmerkistödirektioon ja tekniseen direktioon⁵⁹. Ennakkopäätökset ja oikeuskirjallisuus antavat tunnusmerkistödirektiolle lavean määritelmän. Siten direktiotunnusmerkki ei koostu ainoastaan perinteisestä työnjohdosta⁶⁰, vaan työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkki ratkaistaan tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan avulla. Tällöin direktiotunnusmerkki sisältää useita

⁵¹ Sarkko (1980) s. 26

⁵² Kairinen (2009) s. 76-77

⁵³ Tiitinen & Kröger (2012) s. 18

⁵⁴ Paanetoja (1993) s. 8

⁵⁵ Tiitinen & Kröger (2012) s. 18

⁵⁶ Työn tekeminen työnantajan lukuun -tunnusmerkki ei välttämättä toteudu itsenäisen työnharjoittajan ja palveluntarjoajan välillä. Kuitenkin käytännössä alustatalous sekä rakennusalalla aliurakointisuhde johtavat tilanteeseen, missä välitön hyöty syntyy palveluntarjoajalle eikä itsenäiselle työnsuorittajalle.

⁵⁷ Tapauksessa sopimuksen sisältö ja nimeäminen sekä työntekijän päällekkäinen urakka toiselle eivät saaneet ratkaisevaa merkitystä.

⁵⁸ Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu tehtiin kokonaisharkinnan kautta, mutta sen yksi keskeisimmistä perusteista työsuhteen olemassaololle oli juuri johto ja valvonta -tunnusmerkin täytyminen.

⁵⁹ Tiitinen & Kröger (2012) s. 18

⁶⁰ Kokonaisharkintaan vaikuttavia osatekijöitä ei välttämättä arkikielessä mielletä työnjohdoksi tai -valvonnaksi.

eri osatekijöitä, mikä tekee tunnusmerkistä tulkinnanvaraisen.⁶¹ Teknisellä direktiolla tarkoitetaan työnantajan kelpoisuutta ja oikeutta antaa määräyksiä työn tekemisestä. Näitä ehtoja työntekijän tulee noudattaa.⁶²

Direktio-oikeus jaetaan kahteen osaan: johtoon ja valvontaan. Jotta työnantajan johto ja valvonta - tunnusmerkki täyttyy, tulee työnantajalla olla oikeus molempaan osaan. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse käyttää konkreettisesti johto- ja valvontavaltaa, vaan pelkkä oikeus johtaa ja valvoa työtä riittää täyttämään direktio-oikeuden määritelmän⁶³. Tunnusmerkin tulkitseminen on haastavaa, jos tosiasiallista työnjohtoa ei vaadita arvioinnissa.⁶⁴

2.4 Kokonaisharkinta

2.4.1 Juridisten kriteerien ja kokonaisharkinnan välistä rajanvetoa

Työoikeuden tarkoituksena on heikomman osapuolen suojaaminen, jolloin lainsäädäntö on kehitetty turvaamaan työntekijän oikeuksia. Tämän vuoksi direktion määritelmään saattavat vaikuttaa juridisten seikkojen lisäksi myös yhteiskunnalliset tekijät.⁶⁵ Oikeuskirjallisuudessa juridisten kriteerien ja kokonaisharkinnan välinen rajanveto on johdettu direktiotunnusmerkin kautta.

Sipilän mukaan sosiaaliset näkökohdat voidaan ottaa huomioon tarkastelussa, mutta direktion määritelmän tulee perustua oikeudelliselle pohjalle.⁶⁶ Vuorio on kriittisempi näkökannassaan. Hän katsoo selkeiden juridisten kriteerien ehkäisevän tunnusmerkin muodostumista venyväksi sekä yleisluontoiseksi. Vuorio hyväksyy ainoastaan ns. säälittämissä tapauksissa sosiaalisen ja yhteiskunnallisen näkökannan osana direktiotunnusmerkin täyttymistä.⁶⁷ Juridiset kriteerit ovat perusteltu näkemys direktion sisällöstä, koska kokonaisharkinta tekee työ- ja yrittäjäsuhteen rajanvedosta tulkinnanvaraisen. Tämän vuoksi on selkeämpää luoda täsmälliset kriteerit lainsäädäntöön luettelona.

Suviranta katsoo, että työnjohto ja -valvontatunnusmerkissä tulee ottaa huomioon ”yleinen työnjohto, työn suorittajan vapaus työn järjestelyssä, se, kenen asiana on työvälineiden ja varsinkin

⁶¹ Paanetoja (1993) s. 12-13

⁶² Tiitinen & Kröger (2012) s. 318-319. Tiitisen ja Krögerin mukaan direktio-oikeuden jako johtuu työ sopimuslain rakenteesta.

⁶³ Direktiotunnusmerkin laajentava tulkinta näkyy myös unionin tuomioistuimen ratkaisussa (C-270/13, 27 kohta), jonka mukaan työntekijän käsitettä ei tule tulkita suppeasti.

⁶⁴ Kairinen (2009) s. 76–77. Oikeutta työnjohtoon käsitellään tarkemmin luvussa 2.4.3.

⁶⁵ Paanetoja (1993) s. 8

⁶⁶ Sipilä (1947) s. 55

⁶⁷ Vuorio (1957) s. 120 ja 166

tarveaineiden hankkiminen, suoritettavan työn laatu sekä työnsuorittajan taloudellinen ja yhteiskunnallinen asema”. Direktiotunnusmerkin arviointi tapahtuu siis kokonaisharkinnan kautta⁶⁸. Pekkasen mukaan direktion määrittämisessä tulee ottaa huomioon kaikki relevantit oikeustosiasiat⁶⁹. Luettelolla on hankala muodostaa tasapuolisia kriteerejä toimialojen välille, koska eri alat poikkeavat ominaispiirteiltään toisistaan. Tämä on pakottavan oikeuden suojeluperiaatetta vastaan, jos heikomman osapuolen suoja ei kohdistu tasapuolisesti. Vastaavaa oikeudellista ongelmaa ei ole kokonaisharkinnassa, joka perustuu tapauskohtaiseen arviointiin.

Epäselvissä tilanteissa on perusteltua tulkita osapuolten välistä suhdetta kokonaisharkinnan kautta⁷⁰. Tätä näkemystä tukee myös TSL 1:1.1 §, jossa kokonaisharkinta saa merkitystä tulkinnanvaraisissa tilanteissa. Todellisuudessa kokonaisharkinta muodostetaan osatekijöiden kautta, joilla on eri painoarvo punninnassa⁷¹. Tällöin kokonaisharkinta rakentuu myös osaltaan juridisten kriteerien varaan, eikä ero juridisten kriteerien ja kokonaisharkinnan välillä ole niin suuri. Kokonaisharkinta ei myöskään poissulje alisteisuuteen vaikuttavia tekijöitä, mikä antaa lain soveltajalle paremmat mahdollisuudet arvioida tarvetta heikomman osapuolen suojalle.

2.4.2 Kokonaisharkinnan suhde työsuhteen tunnusmerkkeihin

Kokonaisharkintaa voidaan jäsentää joko direktiossa tapahtuvana tai kaikkia tunnusmerkkejä koskevana arviointina.⁷² Esimerkiksi Sarkko katsoo direktiotunnusmerkin olevan lähinnä näennäinen, minkä seurauksena työsuhde tulee ratkaistuksi kokonaisuudessaan kokonaisharkinnalla⁷³. Toisaalta perinteisempi lähestymistapa jäsentää kokonaisharkinnan direktiotunnusmerkin sisälle. Vastaava käytäntö on myös Ruotsin oikeusjärjestelmässä.⁷⁴

Perinteisemmässä mallissa direktiotunnusmerkin ympärille luodaan ”kehä”, jonka sisälle muodostuvat eri osatekijät. Nämä osatekijät ovat direktion eri ilmenemismuotoja⁷⁵, joiden punninta⁷⁶ ratkaisee, täyttyykö direktiotunnusmerkin määritelmä. Tällöin kokonaisharkinta tapahtuu direktion

⁶⁸ Suviranta (1961) s. 290. Suviranta perustelee näkökulmaansa oikeusvertailemalla käytäntöä Ruotsin vastaavaan: Ruotsissa työsuhteen olemassaolo ratkaistaan juuri kokonaisharkinnan kautta.

⁶⁹ Pekkanen (1968) s. 81-82

⁷⁰ Erman mukaan juuri epäselvät tilanteet saattavat johtaa tilanteeseen, missä yhteiskunnallinen status tulee osaksi direktiotunnusmerkin tarkastelua. Ks. Erma (1955) s. 393-394.

⁷¹ Aurejärvi (1976) s. 123-124

⁷² Paanetoja (1993) s. 15

⁷³ Sarkko (1980) s. 25-17 ja 28-29

⁷⁴ Paanetoja (1993) s. 15

⁷⁵ Vuorio (1952) s. 694

⁷⁶ Tarkastelun lähtökohtana on, mitkä osatekijät ovat relevantteja ja millainen painoarvo niillä on direktion täyttymisen kannalta.

sisällä.⁷⁷ Kokonaisharkintaa voidaan jäsentää myös kaikkien tunnusmerkkien kautta. Mallissa henkilö luokitellaan suoraan yrittäjäksi tai työntekijäksi itsenäisten osatekijöiden avulla. Arviointi perustuu siis ”välittömästi relevantteihin faktoihin”⁷⁸.

Paanetojan mukaan eri mallit eivät johda välttämättä eri lopputulokseen. Kuitenkin lainsoveltajien päätöksien luotettavuuden sekä yksilön oikeussuojan kannalta asialla on huomattava merkitys.⁷⁹ Mallit eivät ole välttämättä ristiriidassa keskenään, koska samat osatekijät ovat joka tapauksessa arvioinnin kohteena. Epäjohdonmukaisuus luo kuitenkin epävarmuutta työ- ja yrittäjäsuhteen rajanvedon välille. Tämän vuoksi tuomioistuinten olisi perusteltua tuoda esiin kokonaisharkinnassa käyttämänsä tulkintamallit. Tässä tutkimuksessa kokonaisharkinta muodostetaan direktion sisälle: kokonaisharkinnan arviointi on selkeämpää, kun muut perustunnusmerkit käsitellään erillään direktiosta.

2.4.3 Lainsäädännölliset muutokset direktiotunnusmerkkiin

Direktiotunnusmerkin täytyminen ei vaadi työnantajalta työnjohdon ja -valvonnan käyttöä⁸⁰. Tämä on saanut kritiikkiä, koska pelkkä oikeus työnjohtoon ja -valvontaan sisältää tulkinnanvaraisuutta. Aurejärven mukaan oikeus johtoon ja valvontaan on fiktiota, johon ei ole mitään tosiasiallista kiinnekohtaa. Koska tosiasiallisen johdon tai valvonnan käyttöä ei edellytetä, johtaa se tilanteeseen, missä koko soveltamistunnusmerkki tulee täydellisesti eliminoiduksi. Tämän takia oikeus työnjohtoon ja -valvontaan tulee poistaa työoikeudesta.⁸¹

Aurejärven näkemystä puoltavat työneuvoston ristiriitaiset ratkaisut. Esimerkiksi työneuvoston ratkaisussa TN 1132-83 rakennustyömaalla vaadittiin konkreettista työnjohtoa ja -valvontaa direktiotunnusmerkin täyttymiseksi. Vastaavasti työneuvoston toisessa ratkaisussa TN 1244-89 osapuolten katsottiin olevan työsuhteessa, koska työnantajalla oli oikeus työnjohtoon ja -valvontaan. Tapauksessa valvonta kohdistui lähinnä lääketieteellisiin seikkoihin. Eri toimialoilla painotettavat osatekijät saattavat poiketa toisistaan, eivätkä työneuvoston ratkaisut ole täysin vertailukelpoiset. Oikeus direktioon periaatteena tulee kuitenkin olla systemaattinen, koska yleisluontoinen linjaus tekee direktiotunnusmerkin arvioinnista haastavaa. Ratkaisuissa ei käy myöskään ilmi, millä

⁷⁷ Paanetoja (1993) s. 15-16

⁷⁸ Lappalainen (1986) s. 757

⁷⁹ Paanetoja (1993) s. 18

⁸⁰ Sarkko (1980) s. 26

⁸¹ Aurejärvi (1976) s. 153

perustein lainsoveltajat päätyivät ratkaisuun⁸². Tämä luo epäluottamusta, jos tulkinnat poikkeavat tuomioistuinten ratkaisujen tai viranomaisten lausuntojen välillä.

Oikeus työnjohtoon ja -valvontaan on perusteltu käytäntö työoikeudessa. TSL:n tarkoitus on suojella heikompaa osapuolta. Työntekijän tarve saada suojaa heikompana osapuolena ei vähene, vaikka työnantaja ei käytä oikeuttaan direktioon. Pelkkä oikeus työnjohtoon ja -valvontaan ilmenee TSL 1:1.3 §:n liitännäistunnusmerkeissä. Jos oikeus työnjohtoon ja -valvontaan poistetaan lainsäädännöstä, aiheutuu rajanveto-ongelmia joustaville työmuodoille. Esimerkiksi työnantajan on mahdotonta valvoa konkreettisesti kotityötä tekevää, koska kotirauha on turvattu Suomen perustuslain (731/1999) 10.1 §:llä.

Oikeus työnjohtoon ja -valvontaan aiheuttaa kuitenkin haasteita työnantajalle. Erityisesti teknologian kehittyessä alustat mahdollistavat työnantajalle työnjohdon ja -valvonnan. Nykyisen lainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella alustatyötä tekevät katsotaan työntekijöiksi, jos dataa pystytään hyödyntämään työtä tekevän ohjaukseen⁸³. Teknologian kehitys näkyy myös perinteisemmillä aloilla. Esimerkiksi rakennusalan toiminnanohjausjärjestelmien kautta on usein mahdollista seurata työntekijöitä.

Työoikeus on vakiintunut vuosikymmenten aikana suomalaiseen oikeusjärjestelmään. Lainsäädäntö, perussuhdeteoria sekä keskeisimmät työoikeudelliset periaatteet muotoutuivat aikana, jolloin työntekijän käsite oli selkeämpi. Työelämä on kuitenkin muuttunut joustavien työmuotojen yleistyessä⁸⁴. Tämän perusteella on aiheellista tarkastella, vastaako vakiintunut käytäntö muuttuneen yhteiskunnan tarpeita. Alustatalous luo työpaikkoja yhteiskuntaan, kun yritykset suorittavat toimeksiantoja alustalla. Työ on luonteeltaan jaksottaista, minkä vuoksi yrittäjien välinen suhde on työn dynaamisuuden kannalta perusteltua. Vastaavasti joustavien työn muotojen lisääntyminen saattaa kertoa myös työntekijöiden tahdosta tehdä töitä vapaammin. Tällöin heikomman osapuolen suoja ei välttämättä palvele työntekijänkään tarpeita.

Työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkkiä tulee tarkentaa TSL:n soveltamisalassa. Lisäys TSL 1:1.1 §:ään muotoiltaisiin seuraavasti: johdon ja valvonnan alaisuus edellyttää työnantajalta konkreettisia toimia tai osoitusta työnantajan tavoitteesta johtaa ja valvoa työntekijää. Rajanveto selkeytyy, kun johto- ja valvontaoikeus määritellään työnantajan toimien kautta. Lisäys lakiin mahdollistaa teknologian kehityksen ilman, että työoikeus rajoittaa alustayritysten mahdollisuutta

⁸² Samaa pohtii Paanetoja. Ks. Paanetoja (1993) s. 131.

⁸³ Ks. KHO 2025:41.

⁸⁴ Ks. luvun 1.1 lähteet.

kehittää tuotettaan. Alustayritykset eivät voi kuitenkaan naamioda työsuhdetta yrittäjäsuhteeksi, koska alustan hyödyntäminen työnjohtoon ja -valvontaan johtaa lisäyksen nojalla TSL:n soveltamiseen.

TSL 1:1.3 §:n liitännäistunnusmerkit ovat poikkeustapauksia. Liitännäistunnusmerkit tulee yksilöidä luettelolla, jotta työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkistä ei muodostu yleisluontoista. Tällä varmistetaan, että pelkän oikeuden työnjohtoon ja -valvontaan poistaminen ei vaikuta negatiivisesti vapaampaa työtä tekevän suojaan. Toisaalta lisäys suojaa myös liitännäistunnusmerkeissä määriteltyä työtä, koska työn luonne vaikuttaa kokonaisharkinnan arvioinnissa. Esimerkiksi osoitus työnantajan tavoitteesta johtaa ja valvoa kotityöntekijää ilmenee, vaatiiko työnantaja raporteja työstä tai valvooko työnantaja työaika.

Lisäykset TSL 1:1 §:ään tarkoittavat heikomman osapuolen suojan kaventumista. Toisesta näkökulmasta katsottuna lisäykset selkeyttävät oikeussuhteen rajanvetoa, ja parantavat alustayritysten mahdollisuutta luoda työtä yhteiskuntaan. Joustavien työn muotojen lisääntyminen saattaa kertoa myös työntekijöiden tahdosta tehdä töitä joustavasti ja itsenäisesti. Tämän takia lainsäädännön kehittämiseksi on painavat perusteet.

3 KOKONAISHARKINTA RAKENNUSALALLA

3.1 Keskeisten toimijoiden määrittelyä

3.1.1 Itsenäinen työsuorittaja

Ansiotyö jaetaan palkkatyöhön ja itsenäiseen ansiotyöhön. Palkkatyötä tekevät ovat joko työ- tai virkasuhteessa. Itsenäistä ansiotyötä tekevät puolestaan työskentelevät henkilö- tai yhtiöyrittäjinä sitä varten perustettujen toiminimien tai erillisten oikeushenkilöiden kautta. Erityisiä rajanveto-ongelmia syntyy, kun kysytään, tekeekö henkilöyrittäjä työtä työsuhteessa vai yrittäjänä.⁸⁵ Tutkimuksessa tutkitaan rajanveto-ongelmaa itsenäisen työsuorittajan kohdalla. Itsenäinen työsuorittaja on henkilöyrittäjä, jonka määritelmä on VNa 205/2009 2.1 §:n 5 kohdassa:

”Itsenäisellä työsuorittajalla tarkoitetaan urakkaa, aliurakkaa, hankintaa tai muuta sellaista työsuoritusta tarkoittavan muun sopimuksen kuin työsopimuksen perusteella, työtä tekevää, jolla ei kyseessä olevalla työmaalla ole palveluksessaan työntekijöitä.”

3.1.2 Pääurakoitsija

Pääurakoitsija muodostaa tilaajan kanssa urakkasopimuksen, jossa sovitaan ennalta lopputuloksen toteuttamisesta⁸⁶. Urakkasopimuksen keskeisimpiä tekijöitä ovat työntulos, urakkahinta ja urakka-aika⁸⁷. Nämä sitovat pääurakoitsijaa toimittamaan työn tuloksen sovittulla tavalla. Pääurakoitsijan yleisin sopimusmuoto on kokonaisurakka. Kokonaisurakassa tilaaja sopii koko työstä pääurakoitsijan kanssa. Kuitenkin pääurakoitsijalla on oikeus teettää työt omien työntekijöidensä tai ulkopuolisten aliurakoitsijoiden kautta. Nämä aliurakoitsijat ovat sopimussuhteessa ainoastaan pääurakoitsijaan.⁸⁸ Lähtökohtaisesti tilaaja ja pääurakoitsija solmivat urakkasopimuksen rakennusurakan yleisten sopimusehtojen (YSE 1998, myöhemmin YSE) mukaisesti⁸⁹.

YSE velvoittaa pääurakoitsijaa monella eri tavalla. Esimerkiksi 1.3 §:n pääsuoritusvelvollisuudet sitovat urakoitsijaa tekemään työ hyvää rakentamistapaa noudattaen. Asiakirjan 2.1 §:ssä pääurakoitsijan tulee vastaavasti laatia urakan aikataulu, hankkia työvälineet sekä vastata ympäristön suojaamisesta. Toisaalta YSE velvoittaa urakoitsijaa laadunvarmistuksen, laadunvalvonnan ja urakka-ajan osalta. Jos osapuolet eivät sovi toisin, viivästyneestä suorituksesta maksetaan viivästyssakkoa.⁹⁰ YSE osoittaa, miten pääurakoitsijalle muodostuu velvoitteita johtaa ja valvoa työmaata. Tämä saattaa aiheuttaa ristiriidan direktiotunnusmerkin täyttymisen kanssa, koska

⁸⁵ Koskinen (2007) s. 3

⁸⁶ Aurejärvi (1976) s. 13-15, 21-22, 89 ja 91

⁸⁷ Ryytänen (2016) s. 2

⁸⁸ Ryytänen (2016) s. 28

⁸⁹ YSE 1998- asiakirja

⁹⁰ Ks. YSE 1998 10 §, 11 §, 17 § ja 18 §.

pääurakoitsijan tulee vaatia itsenäiseltä työsuorittajalta aikataulussa pysymistä sekä hyvän rakentamistavan mukaista laatua.

Toisaalta pääurakoitsijalla on VNa 205/2009 12 ja 13 §:n nojalla velvollisuus johtaa rakennustyötä. Pääurakoitsijan tulee huolehtia esimerkiksi turvallisuuden kannalta olennaisesta työnjohdosta sekä työntekijöiden ja itsenäisen työsuorittajan tarpeellisesta perehdyttämisestä. Asetuksen perusteella pääurakoitsijalle muodostuu käskyvaltaa itsenäistä työsuorittajaa kohtaan, mikä on jälleen ristiriidassa direktiotunnusmerkin kanssa. TSL:n soveltamisala ei voi täysin poissulkea pääurakoitsijan mahdollisuutta käyttää aliurakoitsijoita, jonka vuoksi pääurakoitsija saa käyttää jonkinasteista käskyvaltaa myös itsenäisiin työsuorittajiin.

3.1.3 Kokonaisharkintaan vaikuttavat osatekijät

Itsenäinen työsuorittaja muodostaa urakasopimuksen tai toimeksiantosopimuksen pääurakoitsijan kanssa. Edellä mainitut sopimukset ovat velvoiteoikeudellisia sopimuksia. Itsenäinen työsuorittaja valitsee näissä sopimuksissa toimintatavat, joilla täyttää velvoitteensa⁹¹. Perustunnusmerkeistä sopimus, vastikkeellisuus ja työn tekeminen täytyvät väistämättä. Koska itsenäinen työsuorittaja on luonnollinen henkilö, osapuolten välinen suhde on aina työsuhteen määrittämisen kannalta rajatapaus. Tämän takia direktiotunnusmerkin olemassaolo ratkaistaan kokonaisharkinnalla.

Itsenäistä ansiotyötä tekeväälle yleisiä piirteitä ovat taloudellinen riski, toiminnan laajuus, yleisyys, julkisuus, itsenäisyys ja pääoman menettämiseen liittyvä riski.⁹² Työsuhteen arviointiin vaikuttavat kuitenkin ammattien ominaispiirteet⁹³. Kokonaisharkinta muodostetaan tapauskohtaisesti eri osatekijöiden kautta, minkä seurauksena eri alat sisältävät toisistaan poikkeavia ja painoarvoltaan eriäviä osatekijöitä. Tutkimukseen on valittu rakennusalan kannalta keskeisimmät osatekijät, joita ovat perinteinen työnjohto, pääomariski, henkilökohtaisuus, työskentely yhdelle toimijalle, osapuolten välisen tarkoitus sekä palkkauksen ja kulujen korvaaminen. Osatekijöiden rajaaminen perustuu oikeuskäytäntöön, viranomaisten ratkaisusuositukseen⁹⁴ sekä oikeuskirjallisuuteen. Seuraavaksi tarkastellaan direktio-oikeuden toteutumista eri osatekijöissä.

⁹¹ Poissuljettuna lakisääteiset velvollisuudet, jotka sitovat pääurakoitsijaa ja itsenäistä työsuorittajaa. Ks. luku 3.1.2.

⁹² Salli (2012) s. 125

⁹³ Koskinen (2007) s. 11

⁹⁴ Tutkimuksessa käytetään erityisesti työneuvoston ratkaisuja.

3.2 Keskeiset osatekijät

3.2.1 Perinteinen työnjohto

Direktio liitetään perinteisesti työn ohjaukseen, ohjeistukseen, työn tarkastamiseen sekä työn aikataulun ja kulun seurantaan⁹⁵. Perinteinen työnjohto on kuitenkin ainoastaan yksi osatekijä kokonaisharkinnassa. Prejudikaateissa perinteinen työnjohto on saanut keskeisen merkityksen, koska se on helposti todennettavissa oleva merkki työnsuorittajan alisteisuudesta.

KHO 2025:41: Alustayritys oli tarjonnut ruokalähettilpalveluaan alustansa kautta. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että vaikka A Oy:n ja lähettilien suhde sisälsi yrittäjämäisiä piirteitä, lähettilien asema A Oy:öön nähden oli kokonaisuudessaan alisteinen. A Oy:n laatima palvelusopimus ja digitaalisen alustan kautta tapahtuva työn seuranta ja valvonta osoittivat, että lähettilit eivät toimineet itsenäisinä yrittäjinä. Kokonaisharkinnassa ratkaisevaa merkitystä eivät saaneet osapuolten välinen tarkoitus, omien työvälineiden käyttö tai mahdollisuus suorittaa useita toimeksiantoja samanaikaisesti kilpailijoille.

Perinteisen työnjohdon tunnusmerkkien täyttymisestä saattaa seurata, että kaikki muut osatekijät eliminoituvat. Tämä kuvastaa sen merkitystä kokonaisharkinnan arvioinnissa. Esimerkiksi KHO 2025:41 ratkaisussa digitaalisen alustan kautta tapahtunut työn seuranta sai ratkaisevaa merkitystä. Osapuolten keskinäinen käsitys oikeussuhteesta, pääomariski sekä laajuus eivät saaneet kuin vähäistä merkitystä, vaikka nämä ovat yrittäjälle ominaisia piirteitä.

KKO 2008:99: A:n ja B:n välisen korvausvaatimuksen taustalla oli erimielisyys siitä, oliko C toiminut työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Korkein oikeus katsoi, että kirjallisen sopimuksen muodosta huolimatta, arvonlisäveron perimättä jättäminen sekä työnjohtoon ja -valvontaan liittyvät olosuhteet osoittivat, että C oli työsuhteessa A:han ja B:hen. A oli esimerkiksi tehnyt urakkaa koskevat piirustukset, käynyt työmaalla päivittäin sekä antanut työn tekemiseen liittyviä ohjeita.

Perinteisellä työnjohdolla saattaa olla useita eri ilmenemismuotoja, koska tosiasiallista vaatimusta työnjohtoon ei ole, vaan pelkkä oikeus työnantajan johtoon ja valvontaan riittää. Rakennusalalla pääurakoitsijalla on lakisääteisiä ja velvoiteoikeudellisia vastuita, jotka sitovat urakoitsijaa käyttämään direktiota⁹⁶. Ratkaisussa KKO 2008:99 tehtiin rajanvetoa, milloin perinteinen työnjohto ylittää pääurakoitsijan käyttämän lakisääteisen käskyvallan. Esimerkiksi päivittäiset käynnit sekä selkeät ohjeistukset työmaalla nähtiin täyttävän direktiotunnuksen. VNa 205/2009 tarkoituksena on parantaa työturvallisuutta työmaalla⁹⁷. Päivittäiset käynnit työmaalla sekä yksityiset ohjeistukset täyttävät perinteisen työnjohdon kriteerit, jos ne eivät liity työn turvallisuuden parantamiseen.

⁹⁵ Paanetoja (1993) s. 81

⁹⁶ Ks. luku 3.1.2.

⁹⁷ Sama tarkoitus on työturvallisuuslailla. Ks. TTL 1 §.

Päivittäiset käynnit työmaalla katsotaan vahvaksi indisioksi työsuhteen puolesta. Asiaa tukee myös työneuvoston (myöhemmin TN) lausunto 1119–82, jossa työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkki edellytti vähintään osittaista läsnäoloa työmaalla. Työmaalla vierailun lisäksi pääurakoitsijan ja itsenäisen työsuorittajan suhteen arvioinnissa on olennaista määrittää, millainen direktio täyttää työsuhteen tunnusmerkit.

TN 1447-12: Työneuvoston lausunto koski kuluttajariitalautakunnan sivutoimista esittelijää, tekeekö henkilö työtä työsuhteessa vai yrittäjäsuhhteessa. Työneuvoston mukaan työtä tulee tehdä johdon ja valvonnan alaisena, jotta tapaus katsotaan työsuhteeksi. Johto- ja valvontaoikeus voi toteutua esimerkiksi siten, että työnantaja määrittää työntekijälle tehtävät ja määräajan. Sisällöllinen ohjaus ei ole välttämätöntä tunnusmerkin täyttymiselle.

VNa 205/2009 10.1 §:n mukaan pääurakoitsijan tulee yhteensovittaa aliurakoitsijoidensa työtehtävät ajallisesti. Tämän vuoksi työneuvoston tulkinta siitä, että direktio-oikeus täyttyy jo tehtävän ja määräajan asettamisella, ei ole ratkaisevaa rakennuslalla. Pääurakoitsija ei saa kuitenkaan ylittää aikataulun valvonnassa lakisääteistä tasoa. Esimerkiksi osapuolet voivat sopia työlle valmistumisajankohdan, mutta pääurakoitsija ei voi päivittäin valvoa työn etenemistä. Tällöin pääurakoitsijalla on ainoastaan velvoiteoikeudelliset keinot kuten sopimussakko tai vahingonkorvaus vaikuttaa työn etenemiseen.

TN 1447-12 lausunnon mukaan sisällöllinen ohjaus ei ole välttämätöntä tunnusmerkin täyttymiselle. Tämän perusteella voidaan todeta, että perinteisen työnjohdon kriteerit täyttyvät herkemmin, jos direktio suuntautuu tehtävien tai aikataulun määrittämiseen. Sisällöllinen ohjaus ei saa yhtä suurta painoarvoa, mutta on tärkeä osa perinteistä työnjohtoa. Esimerkiksi KKO 2008:99 ratkaisussa pääurakoitsijan piirustukset voidaan katsoa olevan sisällöllistä ohjaamista.

3.2.2 Materiaalien ja työvälineiden hankinta

Jos riskit on minimoitu sopimuksella, kyseessä ei ole enää yrittäjien välinen suhde.⁹⁸ Itsenäisen työsuorittajan toimintaan tulee kuulua riski. Tämä riski voi koostua kuitenkin useasta eri tekijästä. Yleisin yrittäjäriskin muoto on pääomariski, jossa yrittäjä joutuu investoimaan omaan liiketoimintaansa taloudellisesti. Rakennuslalla pääomariski ilmenee materiaalien ja työvälineiden hankinnalla.

KKO 2009:65: Tuomiossa ratkaistiin, toimivatko sisustusliikkeessä työskentelevät henkilöt työsuhteessa vai yrittäjinä. Korkeimman oikeuden mukaan palvelualoilla työskentelevien henkilöiden kohdalla pääomaan liittyvä riski ei ole välttämätön tekijä. Yrittäjän osaamisella tulee kuitenkin olla taloudellista riskiä vastaava merkitys. Tällöin

⁹⁸ Tiitinen & Kröger (2012) s. 27

yrittäjän riski muodostuu siitä, onko yrittäjällä riskiä kannattavuuden ja toiminnan lopettamisen kanssa.

Rakennusalalla toimiva itsenäinen työsuorittaja tarjoaa palvelua oman ammattiosaamisensa perusteella. Tällöin materiaalien ja työvälineiden hankkiminen pääurakoitsijan kautta ei tarkoita sellaisenaan, etteikö itsenäinen työsuorittaja voi toimia yrittäjänä. Pääomariskin puute toimii kuitenkin vahvana merkinä alisteisuudesta, jonka vuoksi osapuolten on osoitettava muulla tavalla, että toiminnassa on yrittäjän riskiä. Muita yrittäjän riskiä arvioivia tekijöitä ovat toiminnan yleisyys, laajuus ja julkisuus. Käytännössä itsenäiseltä työsuorittajalta saatetaan edellyttää esimerkiksi useita samaan aikaan olevia toimeksiantoja, palvelujen tarjoamista etukäteen rajaamattomalle asiakaskunnalle sekä palvelujen julkista markkinointia.⁹⁹

Pääomariski voi olla ratkaisevaa kokonaisharkinnassa, mikäli yleisyyden, laajuuden ja julkisuuden kriteerit eivät täyty. Rakennusalalla usealle toimeksiantajalle työskentely samanaikaisesti ei ole mahdollista urakoiden ajallisen sitovuuden vuoksi. Lisäksi aliurakointisuhteet ovat perinteisesti pitkiä, jolloin julkinen markkinointi ei välttämättä tosiasiallisesti toteudu itsenäisen työsuorittajan kohdalla. Tämän takia pääomariski voi olla monia muita aloja merkittävämpi tekijä rakennusalalla¹⁰⁰.

3.2.3 Henkilökohtaisuus

Työsopimuksen tarkoituksena on sitouttaa työntekijä tekemään työtä henkilökohtaisesti¹⁰¹. Tässä tutkimuksessa henkilökohtaisuus ei ole perustunnusmerkki, vaan se on yksi osatekijä kokonaisharkinnassa. Henkilökohtaisuuden avulla tulkitaan työntekijän itsenäisyyttä. Henkilökohtaisuuden arviointi ei sovellu yhtiöyrityksiin¹⁰², joten arviointia tehdään ainoastaan työsuorittajan ollessa luonnollinen henkilö.

Ratkaisussa KHO 2025:41 tehtiin rajanvetoa henkilökohtaisuuden kriteereihin. Läheteillä oli palvelusopimuksensa mukaan oikeus käyttää apulaisia ja sijaisia. Apulaisten käyttämisestä täytyi kuitenkin ilmoittaa alustayritykselle, jotta palveluntarjoaja pystyi suorittamaan tilaajavastuulain (1233/2006) mukaiset velvollisuudet. Työntekijä ei pääsääntöisesti voi käyttää apulaisia, vaan työn tekemisen tulee perustua henkilökohtaiseen työpanokseen. Esimerkiksi TSL 1:7.1 §:n mukaan

⁹⁹ Tiitinen & Kröger (2012) s. 30 Ks. myös Salli (2012) s. 125.

¹⁰⁰ Vakuutus oikeuden ratkaisussa VakO 5909/87/2072 puuseppä katsottiin olevan työsuhteessa. Työnantajan välineiden käyttöä pidettiin yhtenä perusteluna.

¹⁰¹ Henkilökohtaisuus määritetään TSL 1.1.1 §:ssä: ”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti -.”

¹⁰² Tiitinen & Kröger (2012) s. 11. Työneuvoston lausunnossa TN 1399-04 kahden yhteisön ei katsottu olevan työsuhteessa, koska henkilökohtaisuus ei täytynyt tunnusmerkkinä.

osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta.

KHO:n mukaan läheteillä on silti henkilökohtainen velvoite suorittaa työ. Lähetin tulee vastata työn asianmukaisesta suorittamisesta, vaikka työn tekee kolmas osapuoli. Tulkinta on jokseenkin ristiriidassa TN 953-74 kanssa. Lausunnossa leirintäalueen hoitaja käytti apulaisia työssään. Työneuvosto painotti työskentelevien apulaisten määrän merkitystä, täyttyykö henkilökohtaisuuden kriteeri. Lausunnon tulkintalinjaa ei kuitenkaan ole huomioitu KHO:n ratkaisussa, vaan henkilökohtaisen sitoumuksen katsotaan riittävän henkilökohtaisuuden täyttymiseen.

Rakennustyömaalla toimivat ovat samalla tavalla henkilökohtaisesti vastuussa toimeksiantonsa suorittamisesta, vaikka työn tekee ulkopuolinen henkilö. Pääurakoitsijalla on tilaajavastuulain sekä VNa 205/2009 kautta velvollisuus selvittää pääurakalla työskentelevät toimijat¹⁰³. Näihin kuuluvat myös itsenäisen työnsuorittajan käyttämät apulaiset.

Henkilökohtaisuus poikkeaa luonteeltaan muista osatekijöistä. Henkilökohtaisuuden voidaan katsoa toimivan samalla tavalla kuin perustunnusmerkit: henkilökohtaisuuden kriteeri tulee täytyä, jotta osapuolten välinen suhde voi olla työsuhde. KHO 2025:41 ratkaisussa kuitenkin osoitetaan, että henkilökohtaisuutta tulkitaan laajentavasti. Itsenäiset työnsuorittajat täyttävät henkilökohtaisuuden määritelmän luonnollisina henkilöinä. Arviointiin ei vaikuta, käyttääkö työnsuorittaja apulaisia työnsä suorittamiseen.

3.2.4 Toimeksiannot samalle toimijalle

Kokonaisharkinnassa arvioidaan, tekeekö itsenäinen työnsuorittaja töitä yhdelle tai useammalle pääurakoitsijalle. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että useat työnantajat viittaavat yrittäjänä tehtävään työhön¹⁰⁴. Toistuvat toimeksiannot samalle toimijalle ovat selkeä merkki itsenäisen työnsuorittajan riippuvuudesta pääurakoitsijaa kohtaan. Tätä voidaan pitää yhtenä alisteisuuden ilmenemismuotona.

TN 1428-08: Työneuvoston lausunnossa katsottiin, että A Oy:lle taksipalvelua toiminimen kautta tehnyt henkilö oli työsuhteessa. Arvioinnissa painotettiin, ettei toimintaan liittynyt yrittäjäriskiä, tulot riippuivat ajotilauksista ja ajovuoroista eikä korvaustaso viitannut yrittäjätyöhön. Työneuvoston lausunnossa viitattiin myös toimeksiantojen määrään kokonaisharkinnan osatekijänä.

¹⁰³ VNa 205/2009 4.1 §:n mukaan ennakkoilmoitus tulee tehdä, kun työmaa on tarkoitettu yli kuukauden kestäväksi ja työmaalla työskentelee itsenäiset työnsuorittajat mukaan lukien yli 10 henkilöä.

¹⁰⁴ Sipilä (1938) s. 159, vrt. Pekkanen (1966) s. 216. Pekkasen mukaan kokonaisarviointissa ei ole kovin merkittävää, tekeekö itsenäinen työnsuorittaja töitä usealle eri toimijalle.

Työneuvoston lausunto puoltaa näkemystä, jossa työn tekeminen yhdelle toimeksiantajalle johtaa itsenäisen työnsuorittajan alisteiseen asemaan. Tämä ei saanut arvioinnissa kuitenkaan ratkaisevaa merkitystä, minkä vuoksi yhdelle toimijalle tekeminen on mahdollista yrittäjien välisessä suhteessa¹⁰⁵. Työsuhteen tunnusmerkit saattavat täytyä helpommin suhteissa, jotka ovat vakiintuneita. Pääurakoitsijalla saattaa myös olla pyrkimys naamioida työsuhde yrittäjäsuhdeksi muodostamalla urakat toimeksiantojen kautta. Kokonaisharkinnassa useat toimeksiannot samalle toimijalle saavat kuitenkin vain vähäistä merkitystä. Osatekijän painoarvo korostuu, jos pääurakoitsija nimenomaisesti rajoittaa työnsuorittajan mahdollisuuksia ottaa toimeksiantoja muualta¹⁰⁶.

3.2.5 Osapuolten välinen tarkoitus

TSL:n 1:1.1 §:n nojalla tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon osapuolten tarkoitus. Yhtenä osapuolten tarkoitusta kuvaavana seikkana pidetään osapuolten välistä sopimusta. Osapuolet voivat sopia vapaasti sopimusehdoista, mutta pakottavasta lainsäädännöstä ei voida poiketa¹⁰⁷. Tähän periaatteeseen perustuu myös perussuhdeteoria, jonka mukaan tunnusmerkkien täytyminen johtaa veloitteeseen noudattaa pakottavaa sääntelyä¹⁰⁸.

Sopimus osoittaa selkeästi osapuolten tahtotilan, jolloin sopimuksen tulkitseminen on perusteltua kokonaisharkinnassa. Paanetoja katsoo, että sopimalla ”sopivasti” on mahdollista vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen¹⁰⁹. Tämä on mahdollista tilanteessa, jossa ratkaistavat osatekijät ovat ainoastaan sopimuksenvaraisia asioita. Tällöin sopimus syrjäyttää direktion täyttymisen.¹¹⁰ Tilanne on jokseenkin harvinainen, koska kokonaisharkinnassa painottuvat aineelliset tunnusmerkit¹¹¹

TN 1413-06: Työneuvostossa arvioitiin, olivatko radiologit A ja B työsuhteessa X ry:hyn, kun he suorittivat töitään toimeksiantosopimuksen perusteella. Sopimuslausekkeen kautta osapuolet olivat tavoitelleet radiologien itsenäistä suhdetta toimeksiantajaan. Sopimuslausekkeen lisäksi osapuolten tarkoitusta kuvasivat useamman vuoden ajan jatkunut sopimuksen noudattaminen. Lääkärit katsottiin yrittäjiksi.

¹⁰⁵ Esimerkiksi aloittavalta yrittäjältä ei voida vaatia toiminnan laajuuden kannalta useita eri toimeksiantoja. Ks. Tiitinen & Kröger (2012) s. 32.

¹⁰⁶ Ks. Lausunnossa TN 1249-89 toimittaja ei saanut tehdä toimeksiantoja kilpailevaan lehteen.

¹⁰⁷ Hemmo (2006) s. 3

¹⁰⁸ Paanetoja (1993) s. 110

¹⁰⁹ Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 57.

¹¹⁰ Paanetoja (1993) s. 119

¹¹¹ Tiitinen & Kröger (2012) s. 32

TN 1224-88: Urakoitsija P ja T-kiinteistö Oy muodostivat sopimuksen talon hirsitöistä. Sopimuksen perusteella osapuolet olivat sopineet, että työtä ei tehdä työsuhteessa vaan itsenäisesti urakkasopimuksella. Sopimuksen lisäksi yrittäjäsuhdetta puolsi, ettei tilaaja ollut ohjannut työn tekemistä.

Työneuvoston lausunnot osoittavat, että sopimuksella on merkittävä rooli kokonaisharkinnan arvioinnissa. Aurejärvi katsoo, ettei ole merkityksellistä, lisääkö sopimukseen ehtoja oikeussuhteen luonteesta, koska tilanteet ratkaistaan joka tapauksessa tarkastelemalla todellisia olosuhteita¹¹². Tosiasialliset työskentelyolosuhteet ovat kokonaisharkinnan keskiössä. Sopimus osoittaa osapuolten tahtotilan, mutta sopimuksen sisällön ja todellisten olosuhteiden on vastattava toisiaan, jotta sopimus voidaan ottaa arvioinnissa huomioon.

Osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta voi näkyä monella eri tavalla. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2008:99 työn suorittaja C arvioi työskentelynsä olevan työsuhteista työtä. Tällöin yrittäjien välille muodostettu urakkasopimus oli ristiriidassa työntekijän tahdon kanssa. Lisäksi C oli suullisesti ilmoittanut, ettei peri työstään arvonlisäveroa. Tämä oli KKO:n näkökulmasta yksi ratkaiseva tekijä osoittamaan, ettei osapuolten tarkoituksena ollut toimia yrittäjäsuhhteessa.

Osapuolten välinen tarkoitus on kokonaisharkinnan kannalta merkittävä osatekijä, mitä korostaa maininta TSL:ssä. KKO:n ratkaisun sekä työneuvoston lausuntojen perusteella tahto voi ilmetä monella eri tavalla. Esimerkiksi vastuu verojen maksusta, monen vuoden yhteisymmärrys sekä työnantajan johdon ja valvonnan puuttuminen indikoivat yrittäjäsuhhteen puolesta. Osapuolilla on mahdollisuus osoittaa tahtotilansa sopimusehdoilla, mutta ristiriitatilanteissa tosiasialliset olosuhteet syrjäyttävät sopimuksen.

3.2.6 Palkkaus ja kulujen korvaaminen

Lähtökohtaisesti itsenäinen työnsuorittaja ja pääurakoitsija saavat valita palkkausmuodon. Myös kulukorvausten maksaminen on sopimusperusteista, eikä pelkästään niiden perusteella voida määrittää, onko kyseessä yrittäjä vai työntekijä.¹¹³ Pääurakoitsija ja itsenäinen työnsuorittaja voivat sopia korvauksesta myös epätyypillisemmällä tavalla. Usein rakennusalalla maksetaan kertakorvaus urakkapalkkana, mutta myös aikapalkkaus ja kulukorvausten maksaminen on mahdollista.

Toisaalta palkan maksu saattaa olla yksi osatekijä työnantajan johto- ja valvontaoikeuden arvioinnissa. Tämä vaatii useamman direktiotunnusmerkin toteutumista, jotta palkkausmuodolle

¹¹² Aurejärvi (1976) s. 144

¹¹³ Paanetoja (1993) s. 21-22

voidaan antaa merkitystä kokonaisharkinnassa.¹¹⁴ Työneuvoston ratkaisut koskevat lähtökohtaisesti provisiolla tapahtuvaa palkkausta, joka on rakennusalalla merkityksetön palkkausmuoto. Näin ollen rakennusalalla ei ole merkitystä sillä, millä tavalla kulut korvataan.

Oikeuskirjallisuuden mukaan ei ole merkitystä sillä sisältyvätkö kulut kokonaiskorvaukseen vai korvataanko kulut yksilöidysti erikseen.¹¹⁵ Pääurakoitsijan tulee maksaa yrittäjälle korkeampi korvaus kuin työntekijälle, jotta itsenäinen työsuorittaja voi kustantaa omat lainmukaiset velvoitteensa. Tämän vuoksi erillisiä kulukorvauksia ei voida pitää työsuhteen olemassaoloon vaikuttavana arviointikriteerinä. Toisaalta työsuorittajalle maksettava suurempi korvaus saattaa vaikuttaa osapuolten välisen suhteen arviointiin¹¹⁶.

¹¹⁴ Paanetoja (1993) s. 23

¹¹⁵ Paanetoja (1993) s. 64

¹¹⁶ Korkeampi vastike on osoitus yrittäjänä tehtävästä työstä. Toisaalta työneuvoston lausunnossa TN 1361-99 korkeampi vastike ei saanut ratkaisevaa merkitystä arvioinnissa, vaan henkilö työskenteli työneuvoston mukaan työsuhteessa.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Joustavien työn muotojen lisääntyessä yrittäjän ja työntekijän välinen rajanveto on hämärtynyt. Rakennusalan monipolviset alihankintaketjut mahdollistavat tahallisen tai tahattoman oikeussuhteen naamioimisen, mikä johtaa työlainsäädännön kiertämiseen. Tällä on taas negatiivisia vaikutuksia työntekijään, joka on heikompana osapuolena suojan tarpeessa. Tutkimuksen tavoitteena on ollut muodostaa selkeitä tulkintasuosituksia jakamalla oikeussuhteeseen vaikuttavat kriteerit eri osatekijöihin. Yksiselitteistä ratkaisua rajanveto-ongelmaan ei ole, vaan lopputulos ratkaistaan aina tapauskohtaisesti. Selkeät tulkintasuositukset antavat kuitenkin pääurakoitsijoille sekä itsenäisille työnsuorittajille keinoja ratkaista omien oikeussuhteidensa oikeudellinen tila.

Tutkimuskysymyksessä tavoitteena on ollut selvittää, milloin direktiotunnusmerkki täyttyy itsenäisen työnsuorittajan ja pääurakoitsijan välisessä suhteessa. Muut perustunnusmerkit eivät sisällä tulkinnanvaraisuutta, jonka vuoksi itsenäisen työnsuorittajan oikeudellinen status määräytyy direktio-oikeuden perusteella. Direktiotunnusmerkin arviointi pohjautuu kokonaisharkintaan, jossa eri osatekijät saavat arvioinnissa eri painoarvon¹¹⁷.

Perinteinen työnjohto on keskeinen tekijä osoittamaan työnantajan johdon ja valvonnan olemassaoloa, ja sen kriteerien täytyminen saattaa johtaa muiden osatekijöiden eliminoitumiseen. Pääurakoitsijalla on lakisääteisiä velvollisuuksia johtaa itsenäistä työnsuorittajaa. Tämän vuoksi perinteisen työnjohdon kriteerit täyttyvät, jos työnjohto ylittää laissa vaaditun. Esimerkiksi päivittäiset käynnit työmaalla sekä työn sisällön ohjaaminen ovat indisoita työsuhteesta, jos työnjohto ei perustu työturvallisuuden parantamiseen.

Perinteisen työnjohdon kriteerit täyttyvät herkemmin, jos pääurakoitsija johtaa ja valvoo työnsuorittajan tehtäviä tai aikataulua. Sisällöllinen ohjaaminen ei saa tarkastelussa yhtä suurta painoarvoa. Pääurakoitsija voi sopia itsenäisen työnsuorittajan kanssa valmistumisajankohdasta, jotta pääurakoitsijalla on mahdollisuus yhteensovittaa aliurakoitsijoidensa työtehtävät. Pääurakoitsija ei saa kuitenkaan valvoa päivittäin työmaan etenemistä.

Yrittäjätoimintaan kuuluu riski, joka yleensä ilmenee pääomariskinä. Rakennusalalla pääomariskiä ovat materiaalien ja työvälineiden hankinta. Palvelualoilla pääoman menettämisen riski ei ole kuitenkaan välttämätöntä, vaan yrittäjäriski on mahdollista osoittaa myös muulla tavalla. Esimerkiksi useat toimeksiannot samanaikaisesti kilpaileville tahoille sekä julkisuus markkinoinnissa kertovat

¹¹⁷ Kokonaisharkinta on johdettu luvussa 2.4.1.

itsenäisyydestä ja yrittäjämäisestä epävarmuudesta. Rakennusalalla taloudellisen riskin vaatimus kuitenkin korostuu, koska urakat saattavat olla pitkiä ja sitovia. Tällöin itsenäisellä työnsuorittajalla ei välttämättä ole mahdollisuutta tehdä useita toimeksiantoja samanaikaisesti. Jos itsenäisellä työnsuorittajalla ei ole pääomariskiä eikä muut seikat puolla yrittäjäriskin olemassaoloa, on tämä selkeä merkki alisteisuudesta.

Henkilökohtaisuus eroaa muista osatekijöistä. Henkilökohtaisuuden tulee täytyä, jotta osapuolten välinen suhde on työsuhde. Tämän seurauksena yhtiöyritykset jäävät TSL:n soveltamisalan ulkopuolelle. Henkilökohtaisuutta tulkitaan kuitenkin laajentavasti, jonka seurauksena itsenäiset työnsuorittajat täyttävät henkilökohtaisuuden määritelmän luonnollisina henkilöinä. Apulaisten käyttäminen ei vaikuta työsuhteen arvioinnissa.

Osapuolten välinen tarkoitus on merkittävä osatekijä, ja se on sisällytetty TSL:n 1:1.1 §:ään. Tahtotila voi ilmetä osapuolten välisenä tahdonilmaisuna, sopimuksesta, osapuolten vakiintuneena toimintatapana tai muodollisena seikkana. Sopimuksella on kuitenkin merkitystä ainoastaan silloin, kun se vastaa tosiasiallisia olosuhteita. Osapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan oikeudelliseen asemaansa, mikä antaa työntekijälle vapauden päättää omasta suojan tarpeestaan. Tämä poikkeaa jokseenkin pakottavan oikeuden ydintehtävästä suojata heikompaa osapuolta, joka ei välttämättä tiedä itse omasta suojan tarpeestaan.

Tutkimuksessa käsitellään vain kokonaisharkinnan kannalta merkityksellisiä osatekijöitä. Itsenäisen työnsuorittajan ja pääurakoitsijan välisen oikeussuhteen ratkaisemiseen vaikuttavat kuitenkin kaikki asiat, jotka toimivat todisteina oikeussuhteesta. Näitä ovat esimerkiksi palkkaus, kulujen korvaus, muodolliset seikat kuten kaupparekisterimerkintä ja vuosiloman maksaminen. Nämä saavat kuitenkin vain vähäistä merkitystä kokonaisharkinnassa.

Tutkimuksen sivutuotteena on muodostunut de lege ferenda -kannanottoja työsopimuslain soveltamisalasta: Kannattaako direktiotunnusmerkkiä tarkentaa lainsäädännöllisillä muutoksilla? Tutkimuksessa on erityisesti tarkasteltu, tuleeko oikeus johtoon ja valvontaan poistaa työoikeudesta lakia muuttamalla.

Periaatteen poistaminen ei ole yksinkertaista, koska sen tarkoituksena on suojella heikompaa osapuolta. Työnantajan passiivisuus johdossa ja valvonnassa ei tarkoita, etteikö työntekijällä olisi tarvetta suojaan. Tämän vuoksi periaatteen poistamiselle tulee olla painavat perusteet. Lisäksi oikeus direktioon sisällyttää kotityön ja joustavat työn muodot osaksi TSL:n soveltamisalaa. Tämän vuoksi

periaatteen poistaminen ei voi johtaa tilanteeseen, jossa joustavaa työtä tekevät jäävät TSL:n soveltamisen ulkopuolelle.

Oikeus direktioon hämärtää rajapintaa yrittäjän ja työntekijän välillä. Aurejärvi katsoo, että oikeus työnjohtoon ja -valvontaan on fiktiota, joka eliminoi koko tunnusmerkin¹¹⁸. Tästä merkinä ovat myös työneuvoston ja oikeuskäytännön epäjohdonmukaiset linjat. Edes lainsoveltajalla ei ole tarvittavia keinoja ratkaista näin yleismaailmallisen periaatteen sisältöä.

Oikeus direktioon haastaa myös työnantajia. Alustayrityksen kautta toimivat yritykset saattavat joutua työlainsäädännön piiriin, jos alustalla on kyky seurata työn tekemistä. Tämä rajoittaa alustayritysten kehittymistä, kun eri tarkoitukseen kerätty data voi johtaa siihen, että direktiotunnusmerkki täyttyy. Joustavien työmuotojen lisääntyminen voi olla merkki siitä, että työtä halutaan tehdä vapaammin. Tästä näkökulmasta pelkkä oikeus työnjohtoon ja -valvontaan ei palvele välttämättä edes heikompaa osapuolta.

TSL:n soveltamisalan selkeyttämiseksi lakiin tulisi lisätä vaatimus, että työnantajalta edellytetään konkreettista työnjohtoa tai pyrkimystä käyttää direktiota työntekijään. Lisäys TSL:n 1:1.1 §:ään muotoiltaisiin seuraavasti: Johdon ja valvonnan alaisuus edellyttää työnantajalta konkreettisia toimia tai osoitusta työnantajan tavoitteesta johtaa ja valvoa työntekijää. Jotta lisäys lakiin ei vaikuta negatiivisesti joustavaa työtä tekeviin työntekijöihin, liitännäistunnusmerkit tulee yksilöidä luetteloidulla. Tällöin liitännäistunnusmerkkien poikkeustilanteita ei sovelleta laajentavasti.

¹¹⁸ Aurejärvi (1976) s. 153