

Alina Lehtimäki

TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKIT ALUSTA- TYÖSSÄ

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Joulukuu 2025

TIIVISTELMÄ

Alina Lehtimäki: Työsuhteen tunnusmerkit alustatyössä
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Johtamisen ja talouden tiedekunta
Joulukuu 2025

Tutkielman tavoitteena on tutkia työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä alustatyössä. Alustatyö on muuttanut työelämää ja sen oikeudellista luonnetta on usein vaikeaa tulkita olemassa olevan lainsäädännön pohjalta. Tämän takia alustatyönsuorittajien oikeussuhteessa on ollut epäselvyyttä. Alustatyössä on tyypillistä toimia yrittäjäasemasta, itsenäisenä ammatinharjoittajana. Jos oikeussuhteen kuitenkin todetaan täyttävän pakottavaa sääntelyä sisältävän työ sopimuslain soveltamisalan tunnusmerkit, kyseessä on työsuhde. Nämä tunnusmerkit jäsenellään tässä tutkielmassa viiteen eri tunnusmerkkiin, joita ovat sopimus, työn teko ansiotarkoituksessa työnantajan lukuun, työn suoritus henkilökohtaisesti, vastike sekä työnantajan johto- ja valvontaoikeus. Mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät alustatyössä, alustatyönsuorittajille kuuluu työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet. Tutkimuskysymyksenä tutkielmassa on, täyttävätkö työsuhteen tunnusmerkit alustatyössä.

Tutkielma perustuu lainopilliseen tutkimukseen eli tutkielmassa systematisoidaan ja tulkitaan voimassa olevaa oikeutta. Tärkeimpinä lähteinä tutkielmalle on työ sopimuslaki sekä lain esityöt. Sen lisäksi työneuvoston lausunto TN 1481-20 ja korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO 41:2025 ovat tärkeitä lähteitä oikeuskäytännöstä. Tutkielmassa hyödynnetään myös oikeuskirjallisuutta. Johtopäätöksissä aihetta tutkitaan hyödyntäen de lege ferenda -näkökulmaa.

Tutkielmassa tullaan siihen johtopäätökseen, että työsuhteen tunnusmerkeistä täyttyvät sopimus, vastike, työn tekeminen ansiotarkoituksessa työnantajan lukuun sekä työn suorittaminen henkilökohtaisesti. Työnantajan johto- ja valvontaoikeuden tunnusmerkki täyttyy suurimmissa osissa tapauksista, mutta tämän tunnusmerkin täyttymistä ei voida yleistää koko alustatyöhön. Kokonaisharkinnassa esiin tulleet yrittäjyyden piirteet eivät myöskään täyty selvästi, joten niitäkin tulee soveltaa tapauskohtaisesti. Lopullinen tulos on se, että suurin osa alustatyönsuorittajista on tosiasiallisesti työsuhteessa, mutta tätä tulkintaa ei voida yleistää jokaiseen alustatyönsuorittajaan, sillä työnteon olosuhteet ja ehdot voivat vaihdella alustojen sekä eri sopimusten välillä.

Avainsanat: työsuhteen tunnusmerkit, alustatyö, alustatyönsuorittaja

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

TEKOÄLYN KÄYTTÖ OPINNÄYTTEESSÄ

Opinnäytteessäni on käytetty tekoälysovelluksia:

- Ei
- Kyllä

Ilmoitukseni mukaan olen käyttänyt opinnäytteessäni tutkielmaprosessin aikana seuraavia tekoälysovelluksia:

Tekoälysovellusten nimet ja versiot: ChatGPT 5.1 malli

Käyttötarkoitus: Tekoälyä on käytetty aiheen rajauksen ideoimiseen sekä lähteiden hakuun. Tämä on vaikuttanut tutkielman aiheen rajautumiseen sekä siihen, että tutkielmassa on ollut mahdollisuus käyttää monipuolisempia lähteitä.

Osiot, joissa tekoälyä on käytetty: Tekoälyä on käytetty ideointiin sekä lähteiden etsintään koko tutkielman osalta, joten myös vaikutukset kohdistuvat koko tutkielmaan.

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

LÄHTEET	V
OIKEUSTAPAUKSET	VIII
LYHENTEET	IX
1 JOHDANTO	1
1.1 TUTKIELMAN TAUSTA	1
1.2 TUTKIMUSKYSYMYS JA RAJAUS	2
1.3 TUTKIELMAN METODI JA KESKEISET LÄHTEET	3
1.4 TUTKIELMAN RAKENNE	4
2 KESKEISISTÄ KÄSITTEISTÄ JA ILMIÖISTÄ	6
2.1 TYÖSUHTEEN JA YRITTÄJYYDEN TUNNUSMERKIT	6
2.1.1 YLEISTÄ TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKEISTÄ	6
2.1.2 SOPIMUSPERUSTEISUUS	7
2.1.3 TYÖN TEKEMINEN ANSIOTARKOITUKSESSA	8
2.1.4 HENKILÖKOHTAISUUS	9
2.1.5 VASTIKKEELLISUUS	9
2.1.6 JOHDON JA VALVONNAN ALAISUUS	10
2.1.7 KOKONAISHARKINTA	12
2.1.8 YRITTÄJYYDEN TUNNUSMERKIT	13
2.2 ALUSTATYÖSTÄ ILMIÖNÄ	14
2.2.1 ALUSTATYÖSTÄ YLEISESTI	14
2.2.2 ALUSTATYÖN ERITYISPIIRTEET	16
3 ALUSTATYÖN OIKEUDELLINEN ARVIOINTI	19
3.1 ALUSTATYÖN ARVIONNISTA YLEISESTI	19
3.2 SOPIMUS ALUSTATYÖSSÄ	19
3.3 ALUSTATYÖN TEKEMINEN ANSIOTARKOITUKSESSA	20
3.4 HENKILÖKOHTAISUUS ALUSTATYÖSSÄ	21
3.4 VASTIKKEELLISUUS ALUSTATYÖSSÄ	22
3.5 JOHDON JA VALVONNAN ALAISUUS ALUSTATYÖSSÄ	23
3.6 KOKONAISHARKINTA ALUSTATYÖSSÄ	25
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	29

LÄHTEET

VIRALLISLÄHTEET

Työaikalaki (605/1996) (kumottu).

Työaikalaki (872/2019).

Työsopimuslaki (55/2001).

Oikeustoimilaki (228/1929).

Vuosilomalaki (162/2005).

Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä.

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

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

Mäkelä Albert, *Lausunto alustatyödirektiiviä koskevasta valtioneuvoston kirjelmästä (U 6/2022 vp)*, Yrittäjät.fi 2022.

Saatavilla www-muodossa <<https://www.yrittajat.fi/ajankohtaista/lausunnot/lausunto-alustatyodirektiivia-koskevasta-valtioneuvoston-kirjelmasta-u-6-2022-vp/>>. Sivustolla vierailtu 24.10.2025.

KIRJALLISUUS

Aalto, P., *EU-oikeus Suomessa*, Alma Media Finland Oy 2025.

Ailisto, H., Collin, J., Juhanko, J., Mäntylä, M., Ruutu, S., Seppälä, T., Halén, M., Hiekkainen, K., Hyytinen, K., Kiuru, E., Korhonen, H., Kääriäinen, J., Parviainen, P. & Talvitie, J. *Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta?* Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. Valtioneuvoston kanslia 2016.

Bruun, N., *Työoikeuden perusteet*. Alma Talent Oy 2022.

Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union, 2018.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, *Näkemyksiä turvallisuudesta ja terveydestä alustatyössä*, Publication Office of the European Union 2024.

Holmas, E., *Asiantuntija pohtii: Miten viimeaikaisia ruokalähettilätkäisä tulisi ymmärtää?*, Tapaturmavakuutuskeskus 2024. Saatavilla www-muodossa <<https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3907>>. Sivustolla vierailtu 28.11.2025

Koponen, J., *Alustatalous ja uudet liiketoimintamallit: kuinka muodonmuutos tehdään*. Alma Talent Oy 2019.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. *Työoikeus*. Alma Talent Oy 2018.

Koskinen, S. *Työntekijä vai yrittäjä. Konkreettisten rajanvetojen esittelyä ja arviointia*. Edilex 2007/32. Saatavilla www-muodossa <<https://www-edilex-fi.libproxy.tuni.fi/artikkelit/4873.pdf>>. Sivustolla vierailtu 31.12.2025.

Kässi, O & Lehdonvirta, V., *Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*. Technological Forecasting and Social Change Vol. 137 2018. Saatavilla www-muodossa <<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>>. Sivustolla vierailtu 24.10.2025.

Mattila, M., *Työ ja työntekijän oikeudet alustataloudessa*. Kalevi Sorsa -säätiö 2019.

Paanetoja, J., *Työoikeus tutuksi -käsikirja*. Edita Publishing Oy 2023.

Rautiainen, P., Kostianen, A., Kurki, V., Soininen, N., Määttä, T., *Oikeus ja sen tutkiminen*. Vastapaino 2023.

Saarinen, M., *Työsuhteen pelisäännöt*. Alma Talent Oy 2015.

Siltala, R., *Oikeudellinen tulkintateoria*. Suomalainen lakimiesyhdistys 2004.

Tiitinen, K. & Kröger, T., *Työsopimusoikeus*. Alma Talent Oy 2012.

Äimälä, M. & Kärkkäinen M., *Työsopimuslaki*. Alma Talent Oy 2017.

MUUT LÄHTEET

Oksanen, L., *Ongelma vai mahdollisuus? Alustatyö erottelee ja eristää työntekijöitä*, Helsinki.fi 2024.

Saatavilla www-muodossa <<https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/hyva-tyoelama/ongelma-vai-mahdollisuus-alustatyo-erottelee-ja-eristaa-tyontekijoita>>. Sivustolla vierailtu 24.10.2025.

Pärnänen, A., *Alustatyö on yhä vähäistä, mutta ulkomaalaistaustaisten keskuudessa suosittua*, Stat.fi 2023.

Saatavilla www-muodossa <<https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/alustatyo-on-yha-va-haista-mutta-ulkomaalaistaustaisten-keskuudessa-suosittua>>. Sivustolla vierailtu 24.10.2025.

Sullström, H., *Wolt-kuskeja koskeva EU-sääntely nytkähti eteenpäin – yhtiön pitäisi jatkossa todistaa, että lähetti ei ole työsuhteessa*, Yle.fi 2024.

Saatavilla www-muodossa <<https://yle.fi/a/74-20078659>> Sivustolla vierailtu 31.12.2025.

Toivonen, J. *Ruokalähetit ja kuskit kapinoivat, koska työstä ei jää tarpeeksi käteen – Wolt ei suostu korottamaan lähettien palkkioita*, Yle.fi 2024.

Saatavilla www-muodossa <<https://yle.fi/a/74-20119975>>. Sivustolla vierailtu 28.11.2025.

Valtioneuvosto: *Alustatyödirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä*, Valtioneuvosto.fi 2024.

Saatavilla www-muodossa <<https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=TEM092:00/2024>> Sivustolla vierailtu 24.10.2025.

OIKEUSTAPAUKSET

KORKEIN OIKEUS

KKO 1997:38

KKO 1996:49

KORKEIN HALLINTO-OIKEUS

KHO 2025:41

HALLINTO-OIKEUS

HHaO 337/2024

TYÖNEUVOSTO

TN 1383-02

TN 1411-06

TN 1447-12

TN 1481-20

LYHENTEET

EU	Euroopan Unioni
KKO	Korkein oikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)

1 JOHDANTO

1.1 TUTKIELMAN TAUSTA

Työmarkkinat ovat muuttuneet viime aikoina merkittävästi digitaalisuuden mahdollistaessa erilaisia työnteon muotoja. Perinteistä työsuhteessa tehtyä työtä täydennetään ja korvataan yhä useammin työvoimalla, jota saadaan verkossa olevilta alustoilta.¹ Tätä ilmiötä kuvaa käsite alustavälitteinen työ. Työntekijöiden palkkaaminen vaatii paljon resursseja, joten alustojen kautta teetetty työ on usein resurssien kannalta kannattavampaa. Vaikka alustavälitteisen työn on ennustettu yleistyvän merkittävästi globaalisti, Suomessa alustatyö on kuitenkin vielä melko vähäistä.² Kuitenkin työmarkkinoiden muuttuessa myös työlainsäädäntöä on tarkasteltava uudelleen. Ilmiön myötä onkin herännyt huoli alustatyönsuorittajien oikeudellisesta asemasta.

Perinteinen työoikeus on rakentunut pitkälti pysyvän työsuhteen ja työnantajan hierarkkisen direktio-oikeuden, eli työnantajan oikeuden johtaa ja valvoa, varaan³. Alustavälitteinen työ ei kuitenkaan täytä perinteisen työoikeuden tunnusmerkistöä, jonka takia sen oikeudellinen tulkinta on haastavaa. Työoikeudelle perustan antaa työsopimuslaki (55/2001). Työsopimuslaki on syntynyt suojaamaan heikommassa asemassa olevaa työntekijää, jonka takia se sisältää paljon pakottavaa lainsäädäntöä. Pakottava lainsäädäntö varmistaa sen, ettei säännöksistä pysty poikkeamaan työntekijän vahingoksi, vaikka tähän olisi työntekijän henkilökohtainen suostumus.⁴ Työsuhteen tunnusmerkit määritellään työsopimuslaissa ja niiden täytyminen johtaa oikeussuhteen osapuolien oikeuksien sekä velvollisuuksien muuttumiseen. Alustatyönsuorittajien oikeudellinen asema riippuu tällä hetkellä näiden tunnusmerkkien täyttymisestä, minkä vuoksi niihin keskittyminen on aiheellista.

Tutkielman aihe on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä alustavälitteinen työ on ollut paljon julkisessa keskustelussa sen lisääntyneisyyden sekä vaikea

¹Kässi & Lehdonvirta 2018, 1. Introduction.

²Pärnänen 2023, Stat.fi <<https://stat.fi/>>.

³Äimälä & Kärkkäinen 2017, s.38.

⁴HE 157/2000 vp. s.6.

tulkintaisen luonteen vuoksi.⁵ Aiheen osalta keskustelussa tasapainotellaan toisaalta elinkeinoharjoittajan vapauden, mutta toisaalta alustavälitteisen työn suorittajille kuuluvien juridisten oikeuksien ja velvollisuuksien välillä. Alustatyön merkitys taloudessa on kasvanut viime vuosina paljon digitalisaation myötä, joka on tuonut uusia ongelmia, joihin lainsäädännöllä tulisi pystyä vastaamaan.⁶

Ajankohtaisuuden lisäksi aihe on tärkeä kaikkien osapuolten kannalta. Yrityksiä sekä työnantajia kiinnostaa heidän liiketoimintansa jatkuvuus sekä toiminnan laillisuus, kun taas työntekijöitä kiinnostaa heidän oikeutensa suhteessa työnantajaan. Aihe on kuitenkin kiinnostava myös yhteiskunnallisesti, sillä lainsäädäntöä tulisi kehittää niin, että se olisi oikeudenmukainen sen kaikille osapuolille. Tutkielman aihe tarjoaa mahdollisuuden arvioida tämänhetkistä lainsäädäntöä kriittisesti ja tarjota siihen uusia ratkaisuja. Tämä on yhteiskunnallisesti tärkeää, jotta pystytään rakentamaan yhteiskunta, jossa sekä työnantajayritysten sekä työtä tekevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet ovat tasapainossa ja tarkoituksenmukaisia.

1.2 TUTKIMUSKYSYMYS JA RAJAUS

Tämä tutkielma keskittyy tutkimaan työsuhteen tunnusmerkkien soveltumista alustatyöhön. Tavoitteena on määritellä työsuhteen tunnusmerkit työsuhtelainsäädännön mukaan ja sen jälkeen pohtia niiden soveltumista alustatyönsuorittajiin. Tämän lisäksi tutkielmassa on tärkeä määritellä myös alustatyön erityispiirteet suhteessa tavanomaiseen työntekoon. Lisäksi merkityksellistä on pohtia lopussa ongelmaa de lege ferenda -näkökulmasta. Tällöin pohdittavaksi tulee se, miten lainsäädäntöä tulisi muuttaa tulevaisuudessa, jotta se vastaisi paremmin yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin.⁷ Tutkimuskysymyksenä on siis, miten työsuhteen tunnusmerkit soveltuvat alustatyöhön.

Tutkielma rajataan niin, että tutkielmassa keskitytään nimenomaan alustatyöhön alustavälitteistä työtä suppeampana käsitteenä. Käsitteet määritellään myöhemmin tekstin edetessä. Tutkielmassa käytetään alustatyöntekijöistä termiä alustatyönsuorittaja,

⁵Oksanen 2024, Helsinki.fi <<https://www.helsinki.fi/>>.

⁶Pärnänen 2023, Stat.fi <<https://stat.fi/>>.

⁷Siltala 2004, s.654.

jotta merkitys ei mene sekaisin keskenään. Alustayhtiö rinnastetaan työnantajaksi tutkielmassa.

1.3 TUTKIELMAN METODI JA KESKEISET LÄHTEET

Tutkielman metodina on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Lainoppi pyrkii tulkitsemaan, sekä systemoimaan voimassa olevaa oikeutta⁸. Lainopillisessa tutkielmassa on täten tärkeää tarkastella eri oikeuslähteitä ja niiden perusteella muodostaa käsitys siitä, miten lakia tulisi tulkita ja soveltaa käytännössä. Tässä tutkielmassa lainoppia hyödynnetään tulkittaessa työsuhteen tunnusmerkkien sisältöä sekä niiden soveltamista voimassa olevan oikeuden pohjalta. Lainoppia käytetään tutkielmassa myös arvioitaessa, miten nämä tunnusmerkit toteutuvat alustatyössä ja mitä niiden täytyminen tarkoittaa sopimuksen osapuolille.

Oikeusnormiympäristöä tutkielmalle luo suurelta osin työsuomalaki. TSL 1 luvun 1 §:stä voidaan johtaa työsuhteen tunnusmerkit. Tämä on merkittävä säännös tutkielman kannalta, sillä työsuhteen olemassaolon arviointi perustuu pykälän täyttymiseen. Kyseisiä tunnusmerkkejä ovat sopimukseen perustuva henkilökohtaisesti tehty työ vastiketta vastaan työnantajan lukuun johdon ja valvonnan alaisena. Näiden tunnusmerkkien täytyessä harjoitettava toiminta tulkitaan työsuhteiseksi työnteoksi ja tällöin työntekoa koskevaan sopimukseen sovelletaan työsuomalakia.

EU-oikeudella on Suomen oikeuteen suuri merkitys, koska sillä on etusijaperiaate kansalliseen lainsäädäntöön. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että EU-oikeus syrjäyttää ristiriidassa olevan kansallisen oikeuden⁹. Tutkielmassa oikeusnormiympäristöä luo täten myös EU-oikeus. Euroopan komissio on antanut alustatyöhön liittyvän direktiivin. Direktiivin tarkoituksena on parantaa työolosuhteita alustatyössä. Direktiivi on saanut Suomessa osakseen kuitenkin myös kritiikkiä muun muassa Suomen Yrittäjiltä. Tämä tulee ilmi Eduskunnan työelämä ja tasa-arvovaliokunnan pyytämästä lausunnosta¹⁰. EU-direktiivi tulee saattaa voimaan osaksi kansainvälistä oikeutta joulukuuhun 2026

⁸Rautiainen ym. 2023, 3.2.

⁹Aalto 2025, s.17-18.

¹⁰Mäkelä 2022, Yrittäjät.fi <<https://www.yrittajat.fi/>>.

mennessä ja käynnissä on parhaillaan työryhmä, joka valmistelelee asiaa¹¹. Tämä luo muutoksia tämänhetkiseen oikeusnormiympäristöön.

Korkeimman hallinto-oikeuden tuore ratkaisu KHO 2025:41 kohdistuu juuri tämän tutkielman aiheeseen. Ratkaisussa on tultu toukokuussa 2025 siihen lopputulemaan, että alustalouden toimeksiantosuhteiset yrittäjät täyttävät työsuhteen tunnusmerkit ja täten työnantajan on toimittava työsopimuslain puitteissa. Ratkaisun toinen osapuoli on kuitenkin hakenut päätöksen kumoamista, ja ratkaisu on saanut osakseen myös paljon kritiikkiä. Korkeimman Hallinto-oikeuden ratkaisut ovat tärkeitä prejudikaatteja tulevaisuuteen ja siksi kyseiselläkin ratkaisulla on merkitystä tulevaisuudessa. Vaikka ratkaisu tärkeä lähde tutkielmalle onkin, on tärkeää ottaa myös huomioon sen saama kritiikki. Tämä antaa enemmän tulkinnanvaraa kyseiseen ratkaisuun.

Keskeisiä oikeuslähteitä jaoteltaessa vahvasti velvoittava on työsopimuslaki. Myös EU-oikeus on vahvasti velvoittavaa oikeutta. Vahvasti velvoittava tarkoittaa sitä, että kyseistä oikeuslähdettä on noudatettava. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lain esityöt sekä oikeuskäytäntö, joita ei ole pakko noudattaa, mutta niistä poikkeaminen täytyy perustella.¹² Oikeuskäytännöstä tärkein lähde on korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO 2025:41. Sallittuja oikeuslähteitä ovat oikeuskirjallisuus sekä esimerkiksi tutkimusraportit, jotka eivät ole velvoittavia, mutta joita voidaan käyttää argumentaation apuna sekä taustaselvityksenä.¹³

1.4 TUTKIELMAN RAKENNE

Tutkielman rakenne sisältää johdannon ja johtopäätösten lisäksi kaksi substanssilukua. Johdannossa kuvataan tutkielman tärkeyttä sekä hahmotetaan tutkimusongelman normiympäristö ja luonne, jotta tutkimusongelmaa on helpompi jäsentää tutkielman edetessä.

Ensimmäisessä substanssiluvussa käsitellään työsuhteen tunnusmerkkejä sekä alustatyön ilmiötä yleisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa työsuhteen tunnusmerkkien

¹¹Valtioneuvosto 2025, valtioneuvosto.fi <<https://valtioneuvosto.fi/>>.

¹²Rautiainen 2023, 3.4.1.

¹³Rautiainen 2023, 3.4.1.

erittelyä, yrittäjyydelle tyypillisten ominaispiirteiden määrittämistä sekä alustatyön ilmiön ja sen erityispiirteiden kuvaamista tarkemmin. Työsuhteen tunnusmerkkejä myös havainnollistetaan tässä luvussa oikeuskäytännön avulla.

Toisessa substanssiluvussa syvennyttään tarkemmin tutkimusongelmaan ja työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä käsitellään alustatyön kontekstissa. Tässä pääluvussa tehdään myös kokonaisharkintaa oikeussuhteen laadusta. Lopussa luodaan johtopäätökset tutkielman pohjalta sekä pohditaan tulevaisuuden lainsäädäntöä de lege ferenda -näkökulmasta.

2 KESKEISISTÄ KÄSITTEISTÄ JA ILMIÖISTÄ

2.1 TYÖSUHTEEN JA YRITTÄJYYDEN TUNNUSMERKIT

2.1.1 YLEISTÄ TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKEISTÄ

Työn tekeminen on mahdollista erilaisissa oikeussuhteissa. Näistä oikeussuhteista merkittävimpiä on työsuhde, virkasuhde sekä itsenäinen ansiotyö. Oikeussuhteet ovat määritetty, jotta niihin kohdistuvat juridiset oikeudet sekä velvoitteet saadaan kohdistettua tarkoituksenmukaisesti.

Työsuhteen tunnusmerkit voidaan johtaa TSL 1 luvun 1 §:stä. Sen mukaan työsopimuslain soveltamisalaan kuuluu sopimusperustainen, henkilökohtainen työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena tehty työ palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Näiden jokaisen tunnusmerkin täytyessä yhtäaikaisesti, sopimukseen tulee sovellettavaksi työsopimuslaki. Tämä työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta ja täten sopimuksen osapuolet eivät voi sopia, että tosiasiallisesti tunnusmerkit täyttävään sopimussuhteeseen ei sovellettaisi työsopimuslakia.¹⁴ Täten myöskään sopimuksen nimeäminen, jollain muulla tavalla ei ole ratkaisevaa.¹⁵

Lopullinen ratkaisu sovellettavuudesta tehdään tarkastelemalla tosiasiallisia työskentelyolosuhteita ja -ehtoja. Tätä kutsutaan kokonaisharkinnaksi. Kokonaisharkinta tulee kyseeseen silloin kun arviointi tunnusmerkkien täyttymisestä on epäselvää. Nykyään myös direktio-oikeuden tunnusmerkkiä on oikeuskäytännössä sovellettu melko laajasti, mikä myös haastaa perinteistä käsitystä työsuhteen tunnusmerkeistä. Lisäksi EU:n uusi direktiivi haastaa työsopimuslaissa määritellyjä tunnusmerkkejä, sillä siinä määritetään työsuhdeolettama, joka ei lähtökohtaisesti sisällä jokaisen tunnusmerkin tarkastelua erikseen. Tästä myöhemmin lisää johtopäätöksissä.

Kuitenkin tämänhetkinen voimassa oleva lainsäädäntö määrittelee työsuhteen näiden tunnusmerkkien kautta ja täten niiden tarkastelu tässä tutkielmassa on perusteltua.

¹⁴HE 157/2000 vp. s.6.

¹⁵Tiitinen & Kröger 2012, s.24–25.

Nämä tunnusmerkit ovat välttämättömiä, jotta työsuhde erottuu muista työtä koskevista oikeussuhteista ja lainsäätäjän tarkoittama suoja kohdistuu oikein.¹⁶ Työsuhteen määritelmästä on kuitenkin rajattu pois ei-ansiotyö, virkasuhteinen työ sekä itsenäinen ansiotyö.¹⁷ Työsuhteen tunnusmerkit voidaan kontekstista riippuen jäsentää eri lailla tarkoituksenmukaisesti. Tutkielmassa jäsennetään työsopimuslain soveltamisalaan sisältyvät tunnusmerkit viiteen, joita ovat sopimus, työn tekeminen ansiotarkoituksessa työnantajan lukuun, työn suorittaminen henkilökohtaisesti, vastike sekä työnantajan johto- ja valvontaoikeus.

2.1.2 SOPIMUSPERUSTEISUUS

Työsuhteen tunnusmerkeistä ensimmäinen on sopimussuhde työntekijän ja työnantajan välillä.¹⁸ Sopimuksen tulee koskea työntekoa. Tällaisena työnä nähdään lähes mikä tahansa inhimillinen käyttäytyminen, jolla on taloudellista arvoa.¹⁹ Työoikeudellisesti relevantti työsuhde voi kuitenkin syntyä myös muun sopimustyyppin pohjalta. Näistä esimerkkejä ovat muun muassa urakkasopimus tai toimeksiantosopimus. Sopimuksen tyyppillä tai nimityksellä ei siis ole merkitystä sen kannalta soveltuuko työoikeuden normit.²⁰

Työsopimuksia koskee myös yksityisten sopimussuhteiden lähtökohtaisena periaatteena sopimusvapaus. Tätä sopimusvapauden periaatetta on kuitenkin työsopimusten kohdalla rajoitettu, jotta työsopimuslainsäädännön tarkoituksenmukainen suoja säilyy. Työlainsäädäntö sisältää paljon pakottavaa lainsäädäntöä, jotka takaavat työntekijälle vähimmäisehdot. Ehdoista on kuitenkin lähtökohtaisesti mahdollista poiketa työntekijän eduksi.²¹ Vaikka työsopimus todettaisiin jonkun oikeustoimilain (228/1929) sisältämän pätemättömyysperusteen mukaan pätemättömäksi, katsotaan silti työsuhteen syntyneen, mikäli työntekijä on sopimukseen luottaen toiminut sen mukaan.²²

¹⁶Paanetoja 2023, s.31.

¹⁷Koskinen 2018, Johdanto.

¹⁸Tiitinen & Kröger 2012, s.9.

¹⁹HE 157/2000 vp. s.7.

²⁰Koskinen 2018, Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit.

²¹Bruun 2022, s.32–33.

²²Koskinen 2018, Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit.

Työsopimuksen muotoon ei ole muotovaatimusta. TSL 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Myös konkludenttinen eli hiljainen sopimus on juridisesti pätevä. Tässä tapauksessa hiljaisella sopimuksella tarkoitetaan työn sallimista työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, vaikka työehdoista ei ole sovittu työn alkaessa mitään.²³ TSL 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on kuitenkin tarjottava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisimmistä ehdoista, mikäli tiedot eivät tule ilmi kirjallisesta sopimuksesta.²⁴

2.1.3 TYÖN TEKEMINEN ANSIOTARKOITUKSESSA

Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen arvioinnissa TSL 1 luvun 1 §:n mukaan toisena tunnusmerkkinä on työn teko työnantajan lukuun. Työksi voidaan lukea sekä aktiivinen, että passiivinen toiminta. Lähtökohtaisesti työsopimus voidaan tehdä mistä tahansa työstä, lukuun ottamatta kuitenkaan rikollista tai hyvän tavan vastaista työtä.²⁵ Taloudellinen arvo tarkoittaa osapuolten ansiotarkoitusta. Ansiotarkoitus ei kuitenkaan poissulje toisia ansion lähteitä.²⁶

Työsuoritus tulee tapahtua työnantajan lukuun. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehdyn työn hyöty kohdistuu lähtökohtaisesti työnantajalle.²⁷ Tämä tunnusmerkki poistaa omaan lukuun työskentelyn mahdollisuuden. Usein esimerkiksi merkittävä osakeomistus siitä yhteisöstä, johon työ tehdään, voidaan tulkita tarkoittavan omaan lukuun työskentelyä.²⁸ Tämän myötä korkein oikeus on toistuvasti katsonut, että johtuen toimitusjohtajien lakisääteisestä velvollisuudesta toimia yhtiön toimielimenä, he eivät voi toimia työsuhteessa kyseiseen yhtiöön.²⁹

Työneuvosto on ottanut kantaa lausunnossaan TN 1383-02 liittyen osakkuuden vaikutukseen työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnissa. Lausuntoa hakeneen pyyntö liittyi kysymykseen, tuliko työaikalaki (605/1996)³⁰ soveltaa X Oy:n osakkeenomistajiin.

²³Saarinen 2015, 2.2.2.

²⁴Ks. Saarinen 2015, 2.2.2.

²⁵Tiitinen & Kröger 2012, s.12.

²⁶Koskinen 2018, Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit.

²⁷Bruun 2022, s.34.

²⁸Paanetoja 2023, s.34–35.

²⁹Bruun 2022, s.36, Ks. kuitenkin KKO 1996:49.

³⁰Uusi työaikalaki (872/2019).

Osakkaiden omistusosuus oli 12,5 %:n suuruinen ja heillä oli yhtenäinen äänivalta yhtiökokouksessa. Työneuvosto tuli siihen lopputulemaan, että osakkaat toimivat omaan lukuunsa ja täten mainittuihin osakkaisiin ei tule sovellettavaksi työaikalaki.

2.1.4 HENKILÖKOHTAISUUS

Työtä on myös tehtävä henkilökohtaisesti. Tämä tarkoittaa sekä henkilökohtaista sitoutumista, että myös työn suorittamista itse.³¹ Henkilökohtaisuus vaatii luonnollisen henkilön tekemään työtä. Työntekijä ei voi hankkia itselleen sijaista, ellei siitä ole sovittu työnantajan kanssa. TSL 1 luvun 8 §:ssä säädetään erikseen avustajasta, mikäli työ sopimuksesta johtuvia velvoitteita ei pysty henkilökohtaisesti itse suorittamaan. Tällöinkin avustajan hyödyntämisestä tulee sopia työnantajan kanssa erikseen ja huomiotavaksi tulee myös se, että avustajaksi otettu henkilö on tällöin myös työsuhteessa sovittuun työnantajaan.

On kuitenkin myös mahdollista, että useat työntekijät sitoutuvat yhdessä työn tekemiseen työnantajan lukuun. Tällöin on kyseessä työkuunta, joka on työsuoritusta varten luotu usean henkilön ryhmä. Sopimussuhde syntyy kuitenkin jokaisen työkuunnan jäsenen ja työnantajan välille erikseen.³² Tyypillisiä esimerkkejä työkuunnista ovat orkesterit ja rakennusalan ryhmäurakat.

2.1.5 VASTIKKEELLISUUS

Arvioitaessa työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä neljäntenä tunnusmerkkinä on TSL 1 luvun 1 §:n mukaan työn vastikkeellisuus eli tehdystä työstä on maksettava palkkaa tai muuta vastiketta. Usein vastikkeena on rahapalkka, mutta se voi olla myös muunlainen taloudellinen etuus saajalleen. Vastikkeelle ei kuitenkaan ole määritetty mitään vähimmäismäärää.³³ Tavanomaisia vastikkeita voivat olla muun muassa autoetu, puhelinetu tai lounassetelit.³⁴ Tuloverolain (1535/1992) 4 luvun 61 §:ssä

³¹Koskinen 2018, Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit.

³²Koskinen 2018, Työsuhteen tunnistamista täydentäviä sääntöjä.

³³Tiitinen & Kröger 2012, s. 16.

³⁴Bruun 2022, s.34.

määritellään tällaiset rahanarvoiset etuudet ja ne huomioidaan tämän myötä myös ansioverotuksessa. Myös vastavuoroinen työ voidaan tulkita vastikkeeksi.³⁵

Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 1997:38 arvioinut vastiketta työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen näkökulmasta. Ratkaisussa on päädytty siihen lopputulokseen, että jääkiekon pelaaja A:n saama tuki yhdistykseltä on täyttänyt vastikkeen tunnusmerkin. Tämän myötä korkein oikeus on katsonut, että pelaaja A oli työsopimussuhteessa yhdistykseen ja osapuolten väliseen sopimukseen sovelletaan työsopimuslakia.

Usein työsopimuslakia sovellettaessa ei kuitenkaan edellytetä, että vastikkeen määrästä olisi nimenomaisesti sovittu. TSL 1 luvun 1 §:n 2 momentissa on säädetty vastikeolettamasta. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli vastikkeesta ei ole sovittu, mutta toiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta, työsopimuslaki soveltuu.³⁶ Näyttövastuu kiistanalaisissa tapauksissa on työnantajalla. Tämä oletama ei kuitenkaan ole lähtökohtainen puolisoitten eikä perheenjäsenten välillä.³⁷

2.1.6 JOHDON JA VALVONNAN ALAISUUS

Työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu TSL 1 luvun 1 §:n mukaan työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena eli työnantajalla on työsuhteessa direktio-oikeus. Oikeus johtoon ja valvontaan perustuu siihen, että työntekijä on subordinaatio- eli valanalaisuussuhteessa työnantajaan. Käytännössä tämä näkyy työnantajan viime kätisessä oikeudessa päättää työtä koskevissa asioissa.³⁸ Tärkeää on kuitenkin huomata, että työsopimuslaki sekä työehtosopimukset kaventavat työnantajan oikeutta johtoon ja valvontaan.³⁹

Direktio-oikeuden sisältöä ei ole määritelty tarkkaan laissa, mutta se on vakiintunut oikeuskäytännön sekä oikeuskirjallisuuden myötä.⁴⁰ Käytännössä näitä elementtejä ovat usein työnantajan oikeus määrätä työn suoritustapa, laatu, laajuus, työntekoaika

³⁵Koskinen 2018, Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit.

³⁶HE 157/2000 vp. s.7.

³⁷Koskinen 2018, Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit.

³⁸Tiitinen & Kröger 2012, s.18.

³⁹Bruun 2022, s.35.

⁴⁰Paanetoja 2023 s.36.

sekä -paikka.⁴¹ Työantajalla on myös oikeus valvoa työntekijän työtä. Tähän sisältyy esimerkiksi seuranta siitä, että työntekijä työskentelee annettujen ohjeiden ja määräyksien mukaan.⁴²

Tämän tunnusmerkin täytyminen on ollut usein tärkein erottava tekijä työsuhteen ja muiden työtä koskevien suhteiden välillä, mutta nykyään se soveltuu huonommin erottelemaan työtä koskevia suhteita.⁴³ Tämä on seurausta siitä, että oikeuskäytännössä sekä kirjallisuudessa on katsottu, että työnantajan ei tosiasiallisesti tarvitse edes käyttää direktio-oikeuttaan tunnusmerkin täyttymiseksi. Riittäväksi katsotaan, kun työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä, voidaan päätellä työnteon olosuhteista.⁴⁴

Kun arvioidaan johdon ja valvonnan tunnusmerkin täyttymistä, joudutaan usein ottamaan huomioon laajemmin työnteon olosuhteet.⁴⁵ Direktio-oikeus muodostuu monista eri tekijöistä, jotka saattavat myös ohjata tulkintaa eri suuntiin. Tällaisissa rajatapauksissa on tärkeää arvioida eri tekijöiden painoarvoa samalla ottaen huomioon oikeussuhteen erityspiirteet.⁴⁶ Tämä luo arviointiin haastetta.

Lainsäädännössä on nähty erikseen tarpeelliseksi ottaa kantaa työnteon paikkaan sekä työntekovälineisiin. TSL 1 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän valitsemassa paikassa tai hänen omistamillaan työvälineillä. Täten direktio-tunnusmerkki voi täytyä, vaikka työntekijä saisi-kin sopimuksen perusteella valita työteko ajan ja paikan eikä työnantaja tällöin käytännössä voi valvoa työsuoritusta.⁴⁷

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1447-12 ottanut kantaa direktio-oikeuden tunnusmerkin täyttymiseen. Henkilö X on työskennellyt kuluttajariitakunnan sivutoimisena sihteerinä, mutta hänelle ei ollut maksettu vuosilomalain (162/2005) mukaisia korvauksia. Ratkaistavaksi tuli täten, onko henkilö X ollut työsuhteessa kuluttajariitakuntaan. Työneuvosto oli lausunnossaan sitä mieltä, että henkilö X oli ollut lautakunnan edustajien

⁴¹HE 157/2000 vp. s.7.

⁴²Paanetoja 2023, s.37.

⁴³Bruun 2022, s.35.

⁴⁴Tiitinen & Kröger 2012, s.18–19.

⁴⁵Bruun 2022, s.35.

⁴⁶Tiitinen & Kröger 2012, s.20.

⁴⁷Tiitinen & Kröger 2012, s.22.

johdon ja valvonnan alaisena, sillä asiassa ei ollut tullut esille seikkoja, joiden perusteella heillä ei sellaista oikeutta olisi. Täten työneuvosto katsoi, että henkilö X on tehnyt työtä työsuhteessa ja työskentelyyn tulisi soveltaa vuosilomalakia.

2.1.7 KOKONAISHARKINTA

Usein ongelmaksi syntyy rajanveto sen välillä, sovelletaanko työoikeuden normistoa oikeussuhteeseen vai ei. Tätä rajanvetoa pyritään tekemään käsiteltyjen tunnusmerkkien avulla. Mikäli yksikin tunnusmerkeistä jää täyttymättä, kyse ei ole työsuhteessa tehtävästä työstä.⁴⁸ Kuitenkin pelkällä työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelulla ei voida kaikissa tapauksissa saada riittävää ratkaisua siihen, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai ei. Erityisesti työsuhteisen työn sekä itsenäisenä yrittäjänä tehdyn työn rajanveto on usein hankalaa, sillä itsenäisessä yrittäjätöössä saattaa täytyä yksittäisesti kaikki määritellyt työsuhteen tunnusmerkit.⁴⁹

TSL 1 luvun 1 §:ää muutettiin vuonna 2023 soveltumaan paremmin näihin tilanteisiin, joissa tulkinta työsuhteen olemassaolosta on edelleen tunnusmerkkien täyttymisen jälkeen epäselvä. Momenttiin lisättiin maininta kokonaisharkinnasta. Kokonaisharkinnalla tarkoitetaan tulkinnanvaraisten tilanteiden vaatimaa arviota, jossa otetaan huomioon kokonaisuudessaan kaikki asiassa ilmi tulleet tosiseikat, joiden avulla voidaan tehdä ratkaisu oikeussuhteen luonteesta.⁵⁰ Tällöin huomioon tulee TSL 1 luvun 1 §:n mukaan ottaa työntekemisen ehdot, sopimusosapuolten tosiasiallinen tarkoitus, työnteon tosiasialliset olosuhteet sekä muut osapuolten asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.⁵¹ Kokonaisharkinnan tehtävänä on erottaa työsuhteet ja oikeussuhteet, joissa tunnusmerkit täyttyvät, mutta joiden ei ole tarkoitus olla työoikeudellisen suojan piirissä.⁵²

Työneuvosto on ratkaisussaan TN 1411-06 ottanut huomioon molempien osapuolten käsityksen työnteon luonteesta. Tarkasteltavana olevassa tapauksessa osapuolilla oli erilainen käsitys oikeussuhteen laadusta. Työneuvosto ei kuitenkaan ole saanut

⁴⁸HE 215/2022 s.4.

⁴⁹Paanetoja 2023, s.39.

⁵⁰Bruun 2022, s.37.

⁵¹HE 215/2022 vp., s. 15.

⁵²Paanetoja 2023, s.40.

mitään näyttöä keskustelusta sopimuksen solmimisen yhteydessä tai siitä, miten osapuolten asema on näyttäytynyt työnteen aikana. Työnsuorittaja oli kuitenkin maininnut tarjouksessaan työn tilaajan velvollisuudesta maksaa ennakonpidätys sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksut. Työneuvosto arvioi tämän osoittaneen sen, että työnsuorittaja mielsi työnteen työsuhteiseksi, mikä vaikutti lopulta osakseen siihen, että oikeussuhdetta pidettiin lausunnossa työsuhteena.

2.1.8 YRITTÄJYYDEN TUNNUSMERKIT

Lainsäädännöstä ei suoraan löydy itsenäisen yrittäjän määritelmää, mutta kun käytännössä on jouduttu arvioimaan itsenäisen yrittäjyyden ja työsuhteen rajaa, on samalla muodostettu tunnusmerkit itsenäiseen yrittäjätyöhön.⁵³ Jotta työsuhteen tunnusmerkien täyttymistä alustatyössä voidaan arvioida, on niiden lisäksi tärkeä tiedostaa yrittäjyyteen liittyvät tunnusmerkit, jotta todellisia työntekoa olosuhteita pystytään vertaamaan molempiin. Usein rajanvetoa työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan välillä tehdään lopulta kokonaisharkinnan avulla, jossa otetaan esimerkiksi työn ominaispiirteet huomioon.⁵⁴ Tyypillisesti nämä kaksi suhdetta eroaa nimenomaan siinä, kohdistuuko työnsuorittajaan työnantajan johtoa ja valvontaa vai onko työnsuorittaja tosiasiallisesti riippumattomassa ja ei-alisteisessa suhteessa toimeksiantajaan.⁵⁵

Nämä muodostuneet tunnusmerkit on jaettu aineellisiin ja muodollisiin. Aineellisia tunnusmerkkejä tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota työn harjoittamisen konkreettiseen tapaan, työstä maksettavaan vastikkeeseen, toimeksiantojen määrään sekä ulkopuoliseen ohjausoikeuteen. Muodolliset tunnusmerkit keskittyvät taas esimerkiksi ennakkoperintärekisteriin ilmoittautumiseen sekä yrittäjäeläkevakuutuksen ottamiseen.⁵⁶

Ensimmäisenä mainittavia tunnusomaisia piirteitä ovat toiminnan taloudellinen riski, sekä toiminnan laajuus ja julkisuus.⁵⁷ Toiminnan taloudellisella riskillä tarkoitetaan usein esimerkiksi yrittäjän itse sijoittamaa pääomaa toimitiloja, työkoneita tai muita

⁵³Paanetoja 2023, s.38.

⁵⁴Koskinen 2007, s.11.

⁵⁵Tiitinen & Kröger 2012, s.12.

⁵⁶ Paanetoja 2023, s.37.

⁵⁷Koskinen 2007, s.7.

liiketoimintaan liittyviä tarvikkeita varten.⁵⁸ Kuitenkin on tärkeä ottaa huomioon myös se, että itsenäinen ammatinharjoittaja voi harjoittaa myös sellaista toimintaa, joka ei vaadi lähes minkäänlaisia taloudellisia sijoituksia, kuten työskentely esimerkiksi hierojana tai opettajana. Etenkin tällöin tarkasteluun tulee toiminnan yleisyys, julkisuus ja tietyn laajuisuus. Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä riittävää määrää toimeksiantoja yhtä aikaa ja sitä, että yrittäjä tarjoaa palveluitaan yleisesti.⁵⁹

Toisaalta yrittäjyyteen kuuluu yrittäjäriskin lisäksi myös vapaus eli toiminta on itsenäistä. Tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjällä on oikeus päättää siitä, miten, milloin ja missä työ tehdään. Käytännössä tämä voi näkyä esimerkiksi itse hankituissa työvälineissä, itse määritetyissä työajoissa, mahdollisuudessa palkata sijainen ja omissa toimitiloissa. Työnteettäjällä ei myöskään tällöin ole oikeutta kiinteään ohjaukseen tai valvontaan ja työnsuorittajalla on oikeus päättää työn organisoinnista ja käytännöllisestä suoritustavasta.⁶⁰

2.2 ALUSTATYÖSTÄ ILMIÖNÄ

2.2.1 ALUSTATYÖSTÄ YLEISESTI

Alustatyö on osa isompaa ilmiötä, alustataloutta. Alustatalouden suppea määritelmä kertoo sen olevan taloudellista toimintaa, jota tehdään alustojen kautta. Laajempi määritelmä kattaa myös taloudellisen vuorovaikutuksen toimijoiden välillä.⁶¹ Alustatalouden merkitys on kasvussa, mikä voidaan huomata esimerkiksi New Yorkin pörssin ja sijoittajien käyttäytymisestä. Kahdenkymmenen arvokkaimman yrityksen joukosta kymmenen lukeutuu digitaaliseksi alustayrityksiksi. Näitä ovat muun muassa Alphabet ja Apple.⁶²

Alustatalous voidaan jakaa kahdenlaiseen alustoihin: teknologisiin ja taloudellisiin. Teknologiset alustat varmistavat työkalut taloudellisten alustojen syntymiseen. Näitä ovat esimerkiksi pilvipalvelut tai käyttöjärjestelmät. Taloudelliset alustat taas mahdollistavat

⁵⁸Tiitinen & Kröger 2012, s.29.

⁵⁹Paanetoja 2023, s.38.

⁶⁰Tiitinen & Kröger 2012 s.30–31.

⁶¹Koponen 2019, s.72–77.

⁶²Ailisto ym. 2016, s.11.

tuottajien ja kuluttajien kohtaamisen synnyttäen samalla taloudellista vaihdantaa. Näistä esimerkkejä ovat muun muassa Uber, Mobilepay tai Tori.fi.⁶³ Tutkielmassa keskitytään taloudellisten alustojen sisällä vielä tarkemmin alustoihin, joissa vaihdannan kohteena on työ.

Alustataloudessa tapahtuva työ on työnteen muotona yleistymässä digitalisaatiokehityksen myötä. Tätä ilmiötä havainnoidaan kahdella eri käsitteellä, alustavälitteinen työ ja alustatyö. Alustavälitteinen työ tarkoittaa digitaalisilla alustoilla tapahtuvaa työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamista. Määritelmä sisältää vastikkeellisen työn organisoinnin alustan kautta sekä kaikkien osapuolten alustan, asiakkaan ja työn suorittajan osallistumisen.⁶⁴ Alustalla tarkoitetaan tässä yhteydessä verkossa olevaa markkinapaikkaa, jossa yhdistetään työn kysyntä ja tarjonta. Työnteen paikalla ei ole väliä. Työ voi siis tapahtua verkossa tai vastaavasti paikan päällä riippuen sovitusta työtehtävästä.⁶⁵ Suomessa alustavälitteisen työn yleisin muoto on paikallista kuljetus- tai siivoustyötä, joissa korkeaa osaamista ei vaadita. Tämä johtaa myös siihen, että tällöin alusta päättää työnsuorittajan eikä esimerkiksi asiakas tai itse työnsuorittaja.⁶⁶

Digitaalisten alustojen välittämä työ voidaan jakaa kahteen päätyyppiin. Crowd work tarkoittaa työtä, jossa suoritetaan useampi työtehtävä alustan välityksellä. Toimeksiantaja julkaisee tehtävän ja alustan käyttäjät voivat ilmoittautua sen tekijäksi. Tyypillisiä tehtäviä ovat esimerkiksi kyselyyn vastaaminen tai logon suunnittelu. Tällaisia tehtäviä tarjoavista alustoista esimerkkinä voidaan mainita Amazon Mechanical Turk tai Crowdsourcing.⁶⁷

Toinen päätyyppi on sovelluksella tarvittaessa tilattava työ ("work on-demand via a apps"). Tämä tarkoittaa taas työtehtävien kanavoitinta sovelluksen kautta työn suorittajille. Tällaisia tehtäviä ovat tyypillisesti kuljetus, siivous tai asioiden toimitus. Esimerkkeinä näistä alustoista on Uber, Wolt ja Foodora. Erona edelliseen on työn teko paikallisesti.⁶⁸

⁶³Koponen 2019, s.28–30.

⁶⁴Mattila 2019, s.13.

⁶⁵Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024, s.2.

⁶⁶Mattila 2019, s.17.

⁶⁷Mattila 2019, s.13–14.

⁶⁸Mattila 2019, s.14.

Alustatyö on alustavälitteistä työtä kapeampi käsite. Se sisältää työtä, josta alusta kerää dataa, valvoo ja ohjaa jollain tavalla. Tätä työtä myös teetetään yrittäjätöinä ilman työsuhdetta, joka johtaa siihen, että työnsuorittajan oikeudet eivät toteudu, mutta myöskään yrittäjän vapauksia on heikosti. Kontrollielementti poissulkee perinteisen freelance-työn alustatyön käsitteestä ulos. Jotta nämä kaksi käsitettä pystytään erottamaan toisistaan, on huomioitava alustayhtiön todellinen toimiala. Alustatyön alustat tuottavat selkeästi jotain tuotetta tai palvelua sen sijasta, että ne toimisivat henkilöstöalalla vuokraten työvoimaa.⁶⁹ Tutkielma keskittyy nimenomaan alustatyönsuorittajiin ja heidän oikeussuhteeseensa.

2.2.2 ALUSTATYÖN ERITYISPIIRTEET

Alustatyö perustuu algoritmien johtamiseen eli tehtäviä jaetaan ja seurataan algoritmien avulla. Myös työnsuorittajien käyttäytymistä ja suorituskykyä arvioidaan.⁷⁰ Käytännössä tämä usein tarkoittaa esimerkiksi ruoan kuljetuspalveluissa sitä, että alusta tuottaa dataa seuraten kuljettajien älypuhelimien avulla kuljettajan sijaintia ja tilauksen etenemistä. Alusta voi myös estää kuljettajaa pääsemästä alustalle, mikäli näkee sen tarkoituksenmukaiseksi.⁷¹ Algoritmit pystyvät dataa hyödyntämällä asettamaan työnsuorittajat paremmuusjärjestykseen, jonka perusteella heille voidaan jakaa palkkioita tai negatiivisia seuraamuksia. Usein myöskään algoritmien toimintatapa ei ole läpinäkyvää, mikä johtaa siihen, että epäoikeudenmukaiseen toimintatapaan on hankala hakea muutosta.⁷² Tämä voidaan nähdä ristiriitaisena suhteessa siihen, miten alustatyötä usein markkinoidaan itsenäisenä työnharjoittamisena.

Toinen perinteisestä työnteosta poikkeava erityispiirre on työnsuorittajien tulot. Alustatyönsuorittajien mediaanitulojen on havaittu olevan matalammat globaalisti verrattuna esimerkiksi työehtosopimusten minimipalkkoihin. Huomioitavaa tässä on kuitenkin se, että moni tekee alustatyötä hankkiakseen lisätuloja eikä pääasiallisena

⁶⁹Mattila 2019, s.19.

⁷⁰Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024, s.3.

⁷¹Eurofund 2018, s.21.

⁷²Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024, s.3.

tulonlähteenään.⁷³ Usein esimerkiksi ruokalähettiläpalvelujen työnsuorittajat saavat pohjatuntipalkan, jonka päälle kuljetuskohtaisen palkkion. Lisäksi asiakkaalle tarjotaan mahdollisuus maksaa ylimääräistä kuljettajalle juomarahana.⁷⁴ Ylen 2024 julkaistusta uutisesta myös selviää, että alustayritys voi laskea palkkiotasoaan.⁷⁵ Kuljettajat joutuvat lisäksi maksamaan kuljetuksesta syntyneet sivukulut itse, kuten esimerkiksi auton huollon ja polttoaineen.⁷⁶

Alustatyönsuorittajien toimiessa itsenäisinä ammatinharjoittajina, heille ei kuulu pakolliset työlainsäädännön turvaama sosiaaliturva. Sosiaaliturva kattaa muun muassa työterveyshuollon sekä työttömyysturvan. Tämän lisäksi myös lomien kertyminen, työnantajalle kuuluvat vakuutukset tai sairausajan palkka eivät kuulu tässä tapauksessa näiden alustatyönsuorittajien oikeuksiin.⁷⁷ Tämä johtaa siihen, että työnsuorittaja kantaa suurimman osan työhön liittyvistä riskeistä itse. Tämä taloudellinen riski kuuluu kuitenkin itsenäisen ammatinharjoittajan tunnusomaisiin piirteisiin.⁷⁸

Alustatyöhön liittyy myös muita erityispiirteitä verraten tyypilliseen työsuhteeseen työhön. Näitä ovat muun muassa vaihteleva työaika ja arviontijärjestelmät.⁷⁹ Nämä lisäävät työn epävarmuutta. Epävarmuutta lisää myös se, että työtä tehdään usein eristyksissä muista, joka vaikeuttaa sosialisoitumista sekä mahdollisuutta tehdä aloitteita työolosuhteiden parantamiseksi.⁸⁰ Työajat ovat usein vaihtelevia ja ne saattavat vaikuttaa ansaitun palkkion määrään. Tämän lisäksi alustatyöhön liittyy myös usein näkymätöntä työtä, jota on esimerkiksi tehtävien odottelu.⁸¹

Alustoilla on usein myös jonkinlaisia arvostelujärjestelmiä. Nämä järjestelmät voivat olla hyviä kerätessään positiivisia palautteita, mutta ne voivat myös heikentää työnsuorittajan mahdollisuuksia saada työtehtäviä jatkossa. Arviointijärjestelmissä mainitut negatiiviset palautteet eivät myös aina johdu työnsuorittajasta, vaan ne saattavat jostain ulkoisesta tekijästä, kuten ruuhkasta tai säästä. Tällöinkin työnsuorittaja

⁷³ Mattila 2019, s.43–44.

⁷⁴ Eurofund 2018, s.23.

⁷⁵ Toivonen 2024, Yle.fi <<https://yle.fi/>>.

⁷⁶ Mattila 2019, s.44.

⁷⁷ Mattila 2019, s.51.

⁷⁸ Tiitinen & Kröger 2012, s.29.

⁷⁹ Mattila 2019, s.65.

⁸⁰ Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024, s.3.

⁸¹ Mattila 2019, s.66.

saattaa saada huonon palautteen hänestä itsestään riippumattomasta syystä.⁸² Arviointijärjestelmien olemassaolo saattaa toimia hyvänä kannustimena toimia oikein ja tehokkaasti, mutta ongelmaksi se muodostuu silloin, kun alustayhtiöt voivat niiden perusteella yksipuolisesti päättää työnsuorittajaan kohdistuvista toimista.⁸³

⁸² Eurofund 2018, s.21.

⁸³ Mattila 2019, s.65–66.

3 ALUSTATYÖN OIKEUDELLINEN ARVIOINTI

3.1 ALUSTATYÖN ARVIONNISTA YLEISESTI

Alustatyön työoikeudelliselle arvioinnille lainsäädännöllisen pohjan antaa TSL 1 luvun 1 §:ssä säädetty soveltamisala ja täten myös työsuhteen tunnusmerkit. Kokonaisharkinnassa on kuitenkin tärkeä ottaa huomioon myös yrittäjyydelle tyypilliset tunnusmerkit.

Työneuvosto on antanut lausunnon TN 1481-20 liittyen ruokalähettytyöhön. Työsuojeluviranomainen on työneuvoston lausunnon jälkeen antanut päätöksen työneuvoston lausunnon pohjalta. Tästä päätöksestä on valitettu Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen, joka on kumonnut työsuojeluviranomaisen päätöksen ratkaisullaan 337/2024. Tälle ratkaisulle haettiin kuitenkin valituslupa korkeimpaan hallinto-oikeuteen ja lopulta asia käsiteltiin tänä vuonna korkeimmassa hallinto-oikeudessa.

Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan KHO 2025:41 arvioinut työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä ruokalähettytyössä. Tämä korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu antaa oikeuskäytäntönä vahvaa pohjaa tulevalle arvioinnille. Täten vaikka ratkaisussa on kyse nimenomaan ruokaläheteteistä, ratkaisu soveltuu myös muun tutkielmassa tarkoitettun alustatyön arviointiin.

3.2 SOPIMUS ALUSTATYÖSSÄ

Ensimmäisenä työsuhteen tunnusmerkkinä arvioidaan sopimustunnusmerkkiä. Tämän tunnusmerkin täytyminen vaatii siis sitä, että osapuolten välillä on sopimussuhde. Kuten aikaisemmin mainittiin, sopimuksen muodolla ei ole merkitystä. Se voi olla suullinen, kirjallinen, sähköinen tai konludenttinen. Myöskään sopimuksen nimellä ei ole merkitystä.⁸⁴

⁸⁴Bruun 2022, s.34.

Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan todennut tämän tunnusmerkin täyttyvän. Työneuvosto on aikaisemmin lausunnossaan arvioinut tunnusmerkin täyttymistä seuraavasti. Ruokalähetit ja alustayhtiö ovat tehneet kirjallisen sopimuksen suoritettavasta työstä. Tämä sopimus täyttää sellaisenaan sopimustunnusmerkin, vaikka sopimuksessa oli mainittu erikseen, ettei sopimuksen osapuolten välillä ole työsuhdetta. Myös eriävän ratkaisun tehnyt Hämeenlinnan hallinto-oikeus yhtyy työneuvoston kantaan.

Ratkaisussa sopimuselementin täyttävä kirjallinen sopimus oli otsikoitu palvelusopimukseksi. Sopimuksen nimeäminen muuksi kuin työsopimukseksi ei kuitenkaan estä sopimustunnusmerkin täyttymistä, eikä se täten ole merkityksellistä arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta.

On lähtökohtaisesti kiistatonta, että sopimustunnusmerkki täyttyy alustatyössä. Alustatyö perustuu alustayhtiön ja työsuorittajan väliseen oikeussuhteeseen, jossa työsuorittajan on tarkoitus harjoittaa työtä, jolla on taloudellista arvoa. Vaikka alustayhtiö ei solmisi varsinaista kirjallista sopimusta työsuorittajan kanssa, ainoastaan alustalle kirjautuminen vaatii käyttäjää rekisteröitymään ja hyväksymään alustan ehdot. Tämä voidaan nähdä sopimuksena sopijaosapuolten välillä. Tämän lisäksi työtehtävien tarjoaminen ja niiden vastaanottaminen alustalla voitaisiin arvioida konkludenttiseksi sopimukseksi työnteosta.

3.3 ALUSTATYÖN TEKEMINEN ANSIOTARKOITUKSESSA

Seuraavana arvioitavaksi työsuhteen tunnusmerkeistä tulee ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun. Tehdyllä työllä täytyy siis olla taloudellista arvoa sopijaosapuolille. Työnantajan lukuun toimimisella tarkoitetaan sitä, että vaikka työn suorittaja saa itselleen sovittua vastiketta, varsinainen hyöty tulee työnantajan hyväksi.⁸⁵

Korkein hallinto-oikeus on arvioinut ratkaisussaan tämän tunnusmerkin täyttyvän ruokalähettityössä seuraavin perustein. Ensinäkin ruoka-annosten ja muiden tuotteiden kuljettaminen on nähty työksi, jolla on taloudellista arvoa. Vaikka työsuorittaja hyötyy kuljetuksesta saamalla siitä vastiketta, välittömän hyödyn on ratkaisussa nähty

⁸⁵HE 157/2000 vp. s.7.

kertyvän alustayhtiölle. Huomioitavaa ratkaisussa on se, että alustayhtiö työnantajana sekä työnsuorittaja kuuluvat eri varallisuuspiiriin. Työneuvoston lausunnossa on tullut esille, että ratkaisun toinen osapuoli X Oy on esittänyt saatavan hyödyn koituvan yhtiön lisäksi ruokalähetille ja sopimuskumppaneina oleville ravintoloille. Työneuvosto ei kuitenkaan ole nähnyt tämän estävän tunnusmerkin täyttymistä, sillä on tavallista, että asiakaspalvelutyö hyödyttää useampaa eri osapuolta. Eriävän ratkaisun tehnyt Hämeenlinnan hallinto-oikeus yhtyy myös tämän tunnusmerkin kannalta työneuvoston lausuntoon.

Arvioinnin perusteella voidaan tulla siihen lopputulemaan, että yleisestikin alustatyössä työtä tehdään toiselle, sillä työn varsinainen hyöty tulee alustayhtiölle. Alustayhtiön liiketoiminnan voidaan olettaa perustuvan yleisesti yhtiön voitontuottamistarkoitukseen ja täten alustalla tapahtuvan työn tarkoituksena on kasvattaa alustayhtiön varallisuutta. Kun myöskään alustatyönsuorittajalle maksettava vastiketta ei nähdä lainmuksena hyötynä, välitön hyöty kohdistuu alustayhtiöön, mikä täyttää tunnusmerkin.⁸⁶ Huomioon tulee kuitenkin ottaa alustatyön tekijän osakkuus yhtiössä. Tällöin suorittaja nähdään osana yhtiön varallisuuspiiriä, jolloin työtä tehdään omaan lukuun eikä tunnusmerkki täyty.⁸⁷ Työneuvoston lausunnosta tulee kuitenkin ilmi, ettei tämä ole huomioonotettavaa suurimmassa osassa tapauksista.

3.4 HENKILÖKOHTAISUUS ALUSTATYÖSSÄ

Kun arvioidaan henkilökohtaisuutta alustatyössä, voidaan arvioida vain niitä tapauksia, joissa alustatyönsuorittaja on luonnollisena henkilönä sopimusosapuolena. Mikäli kyseessä on oikeushenkilö, tunnusmerkki ei täyty. Itsenäinen ammatinharjoittaja toimii kuitenkin luonnollisena henkilönä, joten suurimmassa osassa tapauksia kyse on nimenomaan sopimuksesta luonnollisen henkilön ja alustayhtiön välillä.

Sitä tehdäänkö työ henkilökohtaisesti, korkein hallinto-oikeus on arvioinut ratkaisusaan seuraavanlaisesti. Henkilökohtaisuus edellyttää sitä, että luonnollinen henkilö sitoutuu henkilökohtaisesti työn suorittamiseen. Ratkaisussa on ollut kyse nimenomaan

⁸⁶HE 157/2000 vp. s.56.

⁸⁷HE 157/2000 vp. s.56.

ruokaläheteistä, jotka ovat sopimussuhteessa luonnollisina henkilöinä. Lähtökohtaisena periaatteena on siis se, että työnsuorittajalla ei ole ilman työnantajan hyväksyntää mahdollisuutta hankkia itselleen sijaista ja täten hän tekee itse työn. Sijaisen käyttäminen on kuitenkin mahdollista työnantajan suostumuksella.

Ruokaläheteillä on ratkaisussa todettu olevan tähän työssään mahdollisuus, kuitenkin niin, että sijaisesta ilmoitetaan alustayhtiölle. Ruokalähetti vastaa kuitenkin aina itse henkilökohtaisesti työn asianmukaisesta suorittamisesta. Täten korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan todennut, ettei ruokalähetin mahdollisuus käyttää sijaista estä tunnusmerkin täyttymistä. Eriävän ratkaisun tehnyt Hämeenlinnan hallinto-oikeus on ratkaisussaan päätenyt samaan lopputulemaan.

Henkilökohtaisuutta arvioitaessa merkittävää on kuitenkin arvioida myös mahdollisuutta siirtää työ toiselle. Lähtökohtaisesti TSL 1 luvun 7 §:n mukaan tällaista mahdollisuutta ei työsuhteessa ole. Kuitenkin mikäli työnantaja hyväksyy työtehtävien siirtämisen sijaiselle, kyse voi olla myös työsuhteesta. Alustatyössä asiaa voisi arvioida siltä kannalta, että mikäli sijaisten käyttö on täysin kielletty tai vaihtoehtoisesti sallittu vaati- malla siitä kuitenkin ilmoitus, tunnusmerkki täyttyy. Kuitenkin mikäli sopimuksesta ilmenee, ettei sopimuksen osapuolella ole tarkoitusta suorittaa työtä itse, voitaisiin nähdä, ettei tunnusmerkki täyty.

3.4 VASTIKKEELLISUUS ALUSTATYÖSSÄ

Kolmantena tunnusmerkkinä arvioidaan vastikkeellisuutta alustatyössä. Vastikkeella tarkoitetaan tässä yhteydessä työtehtävien suorittamisesta saatavaa jonkinlaista suoritusta, jolla on taloudellista arvoa.⁸⁸

Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan arvioinut asiaa seuraavalla tavalla. Käsitteillä olevassa tapauksessa ruokaläheteille on maksettu pääsääntöisesti kuljetuskohtainen sekä kuljetusmatkaan perustuva rahapalkkio. Tämä rahapalkkio on työsopimuslaissa tarkoitettua vastiketta ja täten korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan todennut tunnusmerkin täyttyvän ruokalähettien oikeussuhdetta arvioitaessa. Myös eriävän

⁸⁸Paanetoja 2023, s.35.

ratkaisun tehnyt hallinto-oikeus on todennut vastiketunnusmerkin täyttymisen olevan kiistatonta.

Yleisesti arvioitaessa vastiketunnusmerkin täyttymistä alustatyössä on hyvä ottaa huomioon se, että työtehtävistä maksetaan yleisesti rahallista korvausta. Sillä miten suuri palkkio työstä maksetaan tai mistä vastike tulee ei ole merkitystä.⁸⁹ Täten voidaan todeta, että vastiketunnusmerkki täyttyy myös yleisesti alustatyössä ongelmitta.

3.5 JOHDON JA VALVONNAN ALAISUUS ALUSTATYÖSSÄ

Neljäs arvioitava työsuhteen tunnusmerkki on työnantajan direktio-oikeus eli oikeus johtaa ja valvoa työtä. Tässä arvioitavana seikkana on työntekijän epäitsenäinen asema työhön liittyvissä asioissa suhteessa työnantajaan. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon työnteon olosuhteet ja tosiasiasa täyttyvät ehdot. Työnantajalla on siis oikeus päättää missä, miten ja milloin työtä tehdään sekä valvoa työntekoa ja lopputuloksen laatua.⁹⁰ Käytännössä työnantajalta ei kuitenkaan edellytetä edes direktio-oikeuden käyttöä vaan pelkkä mahdollisuus siihen riittää.⁹¹ Tämä on usein ollut alustatyössä ratkaisevassa asemassa arvioinnissa sen vaikeatulkintaisen luonteen vuoksi.

Korkein hallinto-oikeus totesi ruokalähettilä työssä olevan perinteiselle työsuhteen johdolle ja valvonnalle epätyypillisiä piirteitä. Näitä piirteitä olivat muun muassa lähettien mahdollisuus päättää työajoistansa sekä kuljetuksen toteuttamistavasta. Alustayhtiö kerää tietoa kuljetuksesta sekä asiakaspalautteita, joiden pohjalta alustayhtiöllä on oikeus madaltaa ruokalähetin palkkiota, mikäli laatuksiteerit eivät täyty tai lähetti saa negatiivista palautetta. Tämä viittaa siihen, että alustayhtiö käyttää johtoa ja valvontaa suhteessa ruokalähettiläihin. Lisäksi alustayhtiön oikeus oikeussuhteen yksipuolisen muuttamiseen puoltaa direktio-oikeuden tosiasialliseen olemassaoloon. Korkein hallinto-oikeus on tullut ratkaisussaan lopulta kuitenkin siihen lopputulemaan, että myös direktio-oikeuden tunnusmerkki täyttyy.

⁸⁹HE 157/2000 vp. s.56.

⁹⁰HE 157/2000 vp. s.56.

⁹¹Bruun 2022 s.35.

Työneuvosto on lausunnossaan arvioidessaan ruokalähettiläiden oikeudellista asemaa todennut seuraavaa. Ruokalähetillä on oikeus päättää, milloin he ovat alustayrityksen käytettävissä hoitamaan kuljetuksia. He voivat myös peruuttaa käytettävissä olonsa etukäteisilmoituksesta huolimatta. Työneuvosto on kuitenkin lausunnossaan tuonut esille sen, että myös työsopimuksessa voidaan sopia siitä, että työhön voidaan kutsua vain aika ajoin tai muulla vastaavalla tavalla. Täten tämä erityispiirre ei estä työneuvoston mukaan tämän tunnusmerkin täyttymistä.

Kuitenkin tunnusmerkin kannalta merkittävää on arvioida sitä, onko alustayrityksellä näin halutessaan mahdollista vaikuttaa missä, miten ja milloin ruokalähettilä tekee työtä silloin, kun työtehtävä on hyväksytty. Samalla arvioidaan myös sitä, pystyykö alustayhtiö valvomaan, että työnteossa noudatetaan annettuja ohjeita. Alustan on todettu toimivan automaattisesti ehdottaen kuljetustoimeksiantoja valittaviksi läheteille. Lähetti itse valitsee, mitkä toimeksiannot hän ottaa vastaan ja mitä reittiä hän menee. Alustayritys saa koko kuljetuspolun ajan reaaliaikaista tietoa ruoan valmistumisesta ruoan kuljetukseen asiakkaalle asti. Alustayhtiö on vedonnut muun muassa siihen, että sijainti on välttämätön, jotta toimeksiannot pystytään tarjoamaan.

Tämän perusteella työneuvosto on todennut, että työn olosuhteista ilmenee alustayhtiön konkreettista johtoa ja valvontaa. Tosiasiallisista olosuhteista on voitu päätellä, että jollain alustayhtiön henkilöstön jäsenellä on vähintään mahdollisuus kohdistaa selkeää johtoa ja valvontaa ruokalähettiläin ja täten myös direktio-oikeuden tunnusmerkki täyttyy ruokalähettiläityössä.

Eriävän ratkaisun tehnyt Hämeenlinnan hallinto-oikeus on perustellut ratkaisuaan seuraavilla argumenteilla. Direktio-oikeuden tunnusmerkin täyttymättömyyttä puoltaa se, että ruokalähettilä ei ole sopimuksen tehtyään velvollinen kirjautumaan alustalle tai ottamaan siellä vastaan työtä. Työntoteuttamistapa on myös lähettin itse päätettävissä. Täten voidaan nähdä, ettei alustayhtiöllä ole tosiasiallisesti oikeutta määrätä työnteonehdoista. Hämeenlinnan hallinto-oikeus on myös todennut, ettei alustayhtiöt valvo työsuorituksen laadullista lopputulosta vaan teknistä eli esimerkiksi sitä, että ruoka päätyy asiakkaalle elintarvikelainsäädännön vaatimassa ajassa. Näiden mainittujen seikkojen perusteella, Hämeenlinnan hallinto-oikeus ei näe, että ruokalähettilä työskentelevät alustayhtiön johdon ja valvonnan alaisena.

Yleisesti arvioitaessa tämän tunnusmerkin täyttymistä alustatyössä on merkittävää pohtia työnteon todellisia olosuhteita sekä työnteon ehtoja ja niiden pohjalta sitä, onko työnsuorittaja työoikeudessa tarkoitettussa alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan. Alustojen toiminnan perustuessa algoritmeihin ja niiden tekemiin päätöksiin, kysymys siitä, kenellä on tosiasiallisesti oikeus päättää työtä koskevista asioista, on vaikea. Alustoilta kerätty data antaa jo itsessään mahdollisuuden sen käyttöön liiketoiminnan edistämiseksi. Mikäli dataa seurataan ja sen pohjalta tehdään päätöksiä liittyen työnsuorittajan oikeussuhteeseen, kertoo se valvonnan sekä johdon olemassaolosta. Toisaalta kerätyn datan olemassaolo viittaa joka tapauksessa mahdollisuuteen valvoa ja johtaa työtä, mikä täyttää jo itsessään tunnusmerkille tarvittavat arviointikriteerit.

On kuitenkin myös huomioitavaa, että alustatyönsuorittajilla on usein mahdollisuus päättää siitä, milloin he työskentelevät, mitkä toimeksiannot he hyväksyvät sekä myös toimeksiannon toteutustavan. Tämä viittaa siihen, että heillä on tosiasiallisesti valtaa päättää toimeksiantoihin liittyvistä asioista ja yrittäjyyden vaatima vapaus toteutuu. Tällöin myöskään työsuhteen tunnusmerkkien ei voida katsoa täytyneen.

Tämän tunnusmerkin kannalta voidaan tulla siihen lopputulemaan, että sen täyttyminen riippuu paljon työnteon todellisista olosuhteista ja ehdoista. Mikäli työnsuorittajalla on tosiasiallisesti mahdollisuus vaikuttaa työnteon aikaan, paikkaan ja tapaan niin, ettei myöskään alustayhtiöllä ole mahdollisuutta valvoa työsuoritusta, voidaan todeta, ettei työsuhteen tunnusmerkit täyty direktio-oikeuden tunnusmerkin kohdalta. Kuitenkin mikäli on todettavissa, ettei työnsuorittajalla ole oikeasti mahdollisuutta päättää oikeussuhteeseen liittyvistä ehdoista ja alustayhtiöllä on mahdollisuus jollain tavalla valvoa työsuoritusta, direktio-oikeuden tunnusmerkki täyttyy.

3.6 KOKONAISHARKINTA ALUSTATYÖSSÄ

Työsuhteen soveltamisalaa arvioidaan lähtökohtaisesti työsuhteen tunnusmerkkien avulla. Yksittäin tunnusmerkit eivät kuitenkaan aina anna yksiselitteistä ratkaisua oikeussuhteen luonteesta. Täten lopulta yleensä oikeussuhteen arvioinnissa joudutaan kuitenkin käyttämään kokonaisharkintaa. Kokonaisharkinnassa merkittävää on ottaa

huomioon kaikki oikeussuhteeseen vaikuttavat tosiseikat kokonaisuutena.⁹² Työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä epäselvissä tilanteissa on merkittävää siis verrata oikeussuhteen olosuhteita ja ehtoja tyypilliseen yrittäjätööhön.

Arvioitaessa alustatyönsuorittajien oikeussuhteen luonnetta on täten tärkeää myös pohtia yrittäjyyden tunnusmerkkien täyttymistä. Nämä ohjaavat tulkintaa myös yrittäjyyden näkökulmasta. Etenkin rajavetotilanteissa yrittäjyyden tunnusmerkit ovat merkittävä työkalu arvioinnissa.⁹³

Ensimmäisenä arvioidaan toiminnan taloudellista riskiä sekä toiminnan laajuutta ja julkisuutta alustatyössä. Itsenäisen ammatinharjoittajan työssä on tyypillistä se, ettei siihen välttämättä tarvita merkittävää alkupääomaa. Ainoastaan työhön tarvittavat välineet, kuten esimerkiksi puhelin ja kuljetustyössä tyypillisesti jokin kuljetusajoneuvo, vaativat alussa pääomaa alustatyön aloittamiseen.⁹⁴ Työneuvosto toteaa lausunnossaan, että TSL 1 luvun 1 §:n 3 momentissa on mainittu tällaisen ratkaisun olevan mahdollinen myös työsuhteessa. Nämä tyypilliset välineet voidaan nähdä melko pieninä investointeina yritystoimintaan.

Toiminnan laajuus ja julkisuus voidaan havaita alustatyön kontekstissa esimerkiksi mahdollisuutena työskennellä myös kilpailijoilla eli esimerkiksi toisilla alustoilla. TSL 3 luvun 3 §:n mukaan tämä on kiellettyä työsuhteessa, mutta kielto on rajattu vain työnantajaa ilmeisesti vahingoittavaan toimintaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsuhteessa oleva henkilö voi tarjota työvoimaansa myös muualle, mikäli työtehtäviensä erityisluonne ei sitä estä.⁹⁵ Täten tämän ei voida nähdä rajaavan työsuhteista työtä ulkopuolelle. Työnsuorittaja ei myöskään pysty valitsemaan asiakkaitaan, vaan alusta tarjoaa asiakkaat automaattisesti.

Muut yrittäjyyden aineelliset tunnusmerkit liittyvät muun muassa näihin työneuvoston ratkaisussaan rajattuihin seikkoihin:

- työnsuorittajalla on oikeus apulaisten ja sijaisten käyttöön työnteettäjää kuulematta

⁹²Paanetoja 2023, s.39.

⁹³Paanetoja 2023, s.37.

⁹⁴Eurofund 2018, s.26.

⁹⁵HE 157/2000 vp. s.79.

- työnsuorittaja saa itse määrätä työaikansa
- työstä maksettavan korvauksen määrässä otetaan huomioon eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut, eli muun muassa näiden maksujen suorittaminen näkyy työn hinnoittelussa
- työnsuorittajalla on useita samanaikaisia toimeksiantoja
- työnteettäjällä ei ole oikeutta kiinteään ohjaukseen
- työnsuorittajalla on oikeus itse päättää työn suoritustavasta ja organisoinnista.

Alustatyössä sijaisten käyttö on usein sallittua vähintäänkin ilmoittamalla siitä alustayhtiölle. Usein ratkaisevassa asemassa arvioinnissa onkin ollut sopimusehtojen muo-
toilu. Ratkaisukäytännöstä on tullut esille se, että mikäli sijaisen käyttö edellyttää jon-
kinlaista sopimista etukäteen, työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Mikäli taas sijaisten
käyttö on täysin sallittua, tunnusmerkit eivät täyty. Käytännössä sijaisen hankkiminen
alustoilla tarkoittaa sitä, että työnharjoittaja antaa omat tunnuksensa sijaisen käyttöön.
Tämä tarkoittaa sitä, ettei alustayhtiö tällöin tiedä kuka tosiasiallisesti työtä tekee. Tie-
tosuojalainsäädännön kannalta tämä voidaan nähdä arveluttavana.⁹⁶

Alustatyölle on usein tyypillistä se, että työnsuorittaja saa päättää työajoistansa. Tämä
tulee myös esille korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisusta. Korkein hallinto-oikeus to-
tesin tuoreessa ratkaisussaan, ettei ruokalähettiläin työhön sovelleta työaikalakia, sillä
työ täyttää työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun työn ja heillä on laissa
tarkoitettu työaika-autonomia.⁹⁷ Tämä ei kuitenkaan poissulje mahdollisuutta työsuhteen
olemassaoloon.

Kokonaisharkinnassa voitaisiin lisäksi arvioida korvauksen ja toimeksiantojen määrää
alustatyössä. Korvaus perustuu usein alustan määrittämään palkkioon, jonka vuoksi
työnsuorittajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa siihen. Alustatyön palkkioiden on to-
dettu jo aikaisemmin olevan normaaleja työehtosopimuksia matalammat, joten tällöin
ei voida olettaa niiden huomioivan itsenäisen ammatinharjoittajan velvollisuutta hu-
lehtia itse eläke- tai tapaturmavakuutuskuluista. Kuten aikaisemmin jo todettiin, alus-
tatyönsuorittajilla on mahdollisuus tehdä työtehtäviä myös muilla alustoilla, mikä ei it-
senään estä työsuhteen olemassaoloa.

⁹⁶Holmas 2024, <<https://www.tyotapaturmatieto.fi>>.

⁹⁷Työaika-autonomia tarkoittaa vapautta päättää työajan pituudesta sekä sijoittelusta.

Viimeiset kohdat liittyvät työntekijän oikeuteen valvoa työsuoritusta ja toisaalta työnsuorittajan mahdollisuuteen päättää itse työntekotavasta ja sen järjestämisestä. Nämä liittyvät aikaisemmin käsitelyyn direktio-oikeuteen. Alustatyötä pyörittävät alustat keräävät toiminnasta dataa, minkä perusteella voidaan tehdä muutoksia työnsuorittajan oikeuksiin. Tuore Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831 työolojen parantamisesta alustatyössä pyrkii nimenomaan siihen, että jos voidaan todeta alustan harjoittavan kontrollia suhteessa työnsuorittajiin, oikeussuhde tulkitaan työsuhteeksi. Kontrolli voi näkyä esimerkiksi työnsuorittajien toiminnan ohjauksena alustan säännöissä tai työtä koskevassa sopimuksessa. Myös oikeussuhteen yksipuolinen muuttaminen alustayhtiön puolelta nähdään tyyppilliseen työsuhteeseen liittyvänä johtamisena.

Lisäksi painoarvoa kokonaisharkinnassa voidaan antaa myös osapuolten tarkoitukseksi oikeussuhteen oikeudellisesta luonteesta.⁹⁸ Toisaalta tämä ei kuitenkaan usein ratkaise oikeussuhteen luonnetta ja väistyy muiden tunnusmerkkien täytyessä. Tämä voidaan huomata esimerkiksi oikeuskäytännöstä, kuten työneuvoston lausunto ja korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu, joissa sopimuksen nimeämiseksi ei ole annettu painoarvoa tulkinnassa.

Kokonaisharkinnassa arvioidaan alustatyönsuorittajien asemaa käytännössä verraten sitä sekä työsuhteen tunnusmerkkeihin, että myös yrittäjyydelle tyyppisiin piirteisiin. Lopulta on ratkaisukohtaista mihinkä lopputulokseen ratkaisussa tullaan. Alustatyön kontekstissa monet yrittäjille tyyppilliset piirteet eivät ainakaan täysin täyty, täten suurimmassa osassa tapauksista kyse on työsuhteesta.

⁹⁸HE 215/2022 vp., s. 15.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielman tavoitteena oli tutkia työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä alustatyössä. Alustatyötä tehdään Suomessa lähtökohtaisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina, mutta todellisuudessa yrittäjyyteen vahvasti liittyvä vapaus ei toteudu usein tarvittavalla tavalla. Tämä johtaa oikeussuhteen uudelleen tarkasteluun, mitä tutkielmassa pyrittiin tutkimaan. Tämän tutkiminen vaati ensin tunnusmerkkien tarkastelemista yleisesti sekä perehtymistä alustatalouteen ja sen tarjoamaan erilaiseen mahdollisuuteen tehdä työtä. Perehtyminen johti alustatyön määrittelyyn sekä sille tyypillisten tunnusmerkkien tarkasteluun. Tämän jälkeen käsiteltävät teemat yhdistettiin ja arvoitiin käytännössä työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä sekä lopulta oikeussuhteen laadusta tehtiin kokonaisharkintaa.

Arvioinnin lopputulos ei ole yksiselitteinen. Alustatyö on ilmiönä laaja ja se pitää sisällään erilaisia oikeussuhteita erilaisin työskentelyolosuhtein. Täten oli melko mahdollista tulla yksiselitteiseen ratkaisuun jokaisen alustatyönsuorittajan oikeussuhteen laadusta. Arvioinnin pohjalta voitiin kuitenkin todeta, että tunnusmerkeistä sopimus, ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun sekä vastike täyttyvät alustatyössä. Direktio-oikeuden tunnusmerkki vaatii kuitenkin tapauskohtaista arviointia ja usein alustatyön oikeussuhteen laadun arvioinnissa joudutaan käyttämään kokonaisharkintaa.

Direktio-oikeus osoittautui haastavaksi juuri siitä syystä, että se sisältää puoltavia näkemyksiä sekä työsuhteisen työn, että myös yrittäjätöön kannalta. Perinteistä työsopimuslaissa määriteltyä direktio-oikeuden toteutumista on lisäksi vaikea arvioida alustatyössä, sillä työ perustuu algoritmeihin ja niiden johtamiseen. Lopulta tunnusmerkin täytyminen riippuu täysin siitä, minkälainen vapaus työnsuorittajalla on päättää tekemäänsä työhön liittyvistä olosuhteista sekä tavasta ja alustayhtiön mahdollisuudesta valvoa työsuoritusta. Mikäli vapauden voidaan todeta olevan teennäistä ja alustayhtiöllä on todellinen mahdollisuus valvoa työsuoritusta, tunnusmerkki täyttyy. Jos taas työnsuorittajalla on oikeasti vapaus päättää työskentelytavoista sekä olosuhteista eikä työsuoritusta valvota, tunnusmerkki ei täyty.

Mikäli työsuhteen tunnusmerkkien todetaan täyttyneen, mutta oikeussuhteen luonne on silti edelleen epävarma, arvioinnissa käytetään kokonaisharkintaa. Kokonaisharkinnassa pystytään ottamaan huomioon vielä laajemmin työnteon todelliset olosuhteet ja ehdot sekä arvioimaan myös yrittäjyydelle tyypillisten piirteiden toteutumista.

Tutkielmassa kokonaisharkinnassa tutkittiin toiminnan taloudellista riskiä, laajuutta sekä julkisuutta. Näiden yrittäjyyden kriteerien voitiin todeta toteutuvan heikosti alustatyössä. Sen jälkeen arvioitiin vielä muita työneuvoston rajaamia aineellisia tosiseikkoja, kuten sijaisen käytön mahdollisuutta, mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin, tehtävistä saatavaa korvausta sekä lopulta työnteettäjän oikeutta päättää oikeussuhteeseen liittyvistä asioista sekä oikeutta valvoa työsuoritusta. Näistä monissa esiintyi alustatyön suhteen epävarmuutta, eikä ne myöskään tottuessaan sulkenut työsuhteen mahdollisuutta pois.

Kuitenkin myös kokonaisharkinta perustuu täysin oikeussuhteen olosuhteisiin ja ehtoihin, jotka vaihtelevat alustasta ja työnsuorittajasta riippuen. Täten tutkielman lopputulos tunnusmerkkien täyttymisen kohdalta oli se, että suurimassa osassa alustatyön tapauksista ne täyttyvät ja kyseessä on oikeasti työsuhde, jota yritetään piilottaa teennäisen yrittäjän vapauden taakse. Arviointi on kuitenkin aina tapauskohtaista ja täten lopputulosta ei voitu yleistää kattamaan koko alustatyötä. On mahdollista, että alustatyönsuorittajissa on myös niitä, joiden kohdalla todelliset työnteon olosuhteet ja ehdot johtavat siihen, etteivät tunnusmerkit täyty tai oikeussuhteen luonne todetaan kokonaisharkinnan myötä muuksi kuin työsuhteeksi. Esimerkkinä tällaisesta voisi olla se, että alustatyönsuorittaja saa toimia alustalla täysin vapaasti päättäen työntekoon liittyvistä ehdoista, kuten työntekopaikasta, -ajasta ja -tavasta. Tämän lisäksi alustayhtiö ei saisi pystyä valvomaan tai puuttumaan työntekoon millään tavalla.

Kuitenkin riippumatta työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä, alustatyönsuorittajien oikeudellinen asema tulee todennäköisesti joka tapauksessa tuoreen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin implementoinnin jälkeen muuttumaan merkittävästi. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa alustatyönsuorittajien työoloja ja mahdollistaa heille paremmat työehdot.⁹⁹ Tavoitteena on siis pyrkiä estämään yrittäjäaseman

⁹⁹EU 2024/2831 s.4.

väärinkäyttö, silloin kun kyseessä on tosiasiallisesti direktiivin mukainen työsuhde.¹⁰⁰ Oikean ammattiaseman määräytymistä helpotetaan luomalla oletama¹⁰¹ työsuhteesta, joka käytännössä tarkoittaa sitä, että havaitessa johtamiseen ja valvontaan viitattavia tosiseikkoja sopimussuhde tulkitaan työsuhteeksi voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Tällöin todistustaakka työsuhteen olemassa olemattomuudesta on alustayhtiöllä. Direktiivi pyrkii rajoittamaan algoritmien johtamista ja tulevaisuudessa päätökset, joilla on alustatyönsuorittajiin kohdentuvat vakavat vaikutukset, on tehtävä jonkun ihmisen toimesta, eikä algoritmi voi enää tehdä päätöksiä niihin liittyen.

Direktiivin implementointi kansalliseen lainsäädäntöön on de lege ferenda -tutkimuksen näkökulmasta tärkeää, sillä lainsäädäntöön on tarpeellista tehdä muutoksia, jotta oikeuskäytäntö aiheen suhteen täsmenyy. Suomessa on pitkään vallinnut työntekijän vahvan suojelun -periaate ja mikäli saman suojan halutaan säilyvän myös tulevaisuudessa, on alustatyönsuorittajat otettava lainsäädännössä paremmin huomioon. Tutkielman lopputuloksena oli joka tapauksessa se, että alustatyönsuorittajien itsenäisyys on joltain osin lähes aina teennäistä ja siksi se vaatii lainsäädännöllisiä muutoksia, jotta heille pystytään takaamaan samoja oikeuksia kuin työntekijöille.

Toisaalta on myös tiedostettava se, että alustatyönsuorittajat voivat olla tyytyväisiä asemaansa. Ruoan kuljetukseen erikoistunut alustayhtiö Wolt kertoi yhtiön tutkimuksessa ilmenneen, että mikäli yhtiön lähettien katsotaan olevan jatkossa työsuhteessa, 80 prosenttia harkitsee kuljetusten lopettamista.¹⁰² Toimiminen itsenäisenä ammatinharjoittajana on usein kuitenkin joltain osin vapaampaa ja ylipäättänsä alalle on usein helpompi päästä siten. Tämän voidaan nähdä johtuvan juuri siitä, että Suomessa työntekijöiden palkkaus vaatii paljon resursseja, sillä työntekijöiden asema on turvattu tehokkaasti pakottavalla lainsäädännöllä. Täten mikäli jatkossa myös alustatyönsuorittajien hankkiminen vaatii enemmän resursseja, tarkoittaa se usein alalle pääsyn vaikeutumista.

Lisäksi on tärkeää ottaa huomioon se, mitä kyseisen direktiivin implementointi ja oikeusvaikutukset tarkoittavat alustayhtiöille. Tutkielmassa oikeuskäytännön lähteenä

¹⁰⁰EU 2024/2831 s.6.

¹⁰¹Ks. EU 2024/2831 2 luvun 5 artikla

¹⁰²Sullström 2024, Yle.fi <www.yle.fi>.

olleeseen KHO:n ratkaisuun on muun muassa haettu purkua alustayhtiö Woltin toimesta, sillä he näkivät sen sisältävän lainsäädännön väärää soveltamista. Tämäkin puoltaa sitä, että lainsäädäntöön on tehtävä muutoksia, jotta tähän oikeudelliseen ongelmaan saadaan selkeä ratkaisu. On totta, että mikäli tulevaisuudessa lähes kaikki alustatyönsuorittajat ovat työsuhteessa, aiheuttaa se työvoimakustannusten nousua alustayhtiöille. Tämä voi tarkoittaa myös alustojen tarjoamien palvelujenn hinnan noususta, mikä voi vähentää palvelujen kulutusta. Tämä voi johtaa siihen, että alustayhtiöiden toiminta on kannattamatonta ja tehotonta. Täten tällä voi olla myös mahdollisesti kokonaisuudessaan vaikutuksia koko yhteiskunnan talouteen.

Aiheen ratkaisun kanssa tasapainotellaan toisaalta alustatyönsuorittajien oikeudellisen aseman ja toisaalta elinkeinoelämän vapauden välillä. Asian lopullinen kanta vie Eurooppaa ja Suomea todennäköisesti kohti vapaampaa elinkeinoelämää tai parempaa työntekijöiden suojaa. Se kumpi on lopulta yhteiskunnallisesti tärkeämpää, selviää tulevaisuudessa.