

Maisterin yritys juridiikan koulutusohjelma

TYÖ- JA URAKOINTISOPIMUKSEN VÄLINEN RAJANVETO INFRA- JA SÄILIÖKULJETUSALALLA

Pia Poutanen

Pro gradu
2024

Copyright ©2024 Pia Poutanen

Tekijä Pia Poutanen

Työn nimi Työ- ja urakointisopimuksen välinen rajanveto infra- ja säiliökuljetusalalla

Koulutusohjelma Maisteri

Pääaine Yritysjuridiikka

Vastuuopettaja Professori Petri Kuoppamäki

Työn ohjaaja Petra Hietanen-Kunwald & Anna Hurmerinta-Haanpää

Päivämäärä 28.4.2024 **Sivumäärä** 60 **Kieli** suomi

Tiivistelmä

Rakennusurakoinnissa ja tavarakuljetuspalveluiden tuottamisessa käytetään joustavuuden ja vahvemman kapasiteetin saavuttamiseksi yleisesti ulkopuolista työvoimaa kuten vuokratyötä ja aliurakointia eri muodoissa. Alihankinnan mahdollistavien yritysten välisten urakointisopimusten käyttöön liittyy juridisia ongelmia, joita tässä tutkimuksessa tutkitaan lainopillisen tutkimusmenetelmän keinoin.

Tutkielmassa tarkastellaan työsopimuslain soveltamista ja työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä alihankintana ja urakointityönä tehtävässä yrittäjätyössä maanrakennus- ja säiliökuljetusalalla. Tutkimuksessa selvennetään myös, miten työsopimuksen ja urakkasopimuksen rajanveto maarakennus- ja kuljetusalalla eroaa muihin aloihin nähden.

Tutkimuksessa todettiin, että kuljetusalalla urakointina tehty työ tulkitaan työsuhteeksi, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät ja urakoitsija ei suorita työtä omalla kuljetuskalustollaan eikä omista liikennelupaa. Tuloksista on tehty johtopäätöksiä maanrakennusalalle, joka on kuljetusalan tavoin pääomavaltaista.

Tutkimus osoittaa, että arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta työsopimuksen ja toimeksiantosopimuksen välillä maanrakennus- ja kuljetusalan tapauksessa merkittävää painoarvoa annetaan yrittäjäriskille, ja pääomasijoitus urakoinnissa käytettävään kalustoon vaaditaan todisteena yrittäjätoiminnasta, kun taas muilla aloilla lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä yrittäjäriskin pääomavaatimus voidaan katsoa täytyneeksi yrittäjän henkilökohtaisten ammattitaidon ja osaamisen perusteella. Infra- ja kuljetusalalla suoritettavaan työskentelyyn kohdistuu työn teettäjän taholta valvontaa ja ohjeistusta myös silloin, kun työtä tehdään yrittäjänä. Alalle tyypillisistä toimintatavoista ja lainsäädännöstä johtuen infra- ja kuljetusalalla työn suorittajia resurssoidaan ja seurataan heidän henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.

Tutkimus on myös osoittanut, että kuljetus- ja infrasektoreilla työskentelee tuhansien itsensätyöllistäjien ryhmä erilaisissa yritysmuodoissa. Tutkimuksen mukaan, kuljetusalan tutkimusaiheeseen liittyvät oikeustapaukset ovat vanhoja ja tutkimuksen johtopäätöksissä on tunnistettu kehittämistarpeita työläinsäädännössä soveltamisen selkeyttämiseksi, erityisesti erilaisten yritysmuotojen osalta.

Avainsanat työsopimuslaki, työsuhde, yrittäjä, maarakennus, kuljetus

Author Pia Poutanen

Title of thesis The distinction between employment and contracting agreements in the groundwork and tank transport sector

Programme Master

Major Business law

Thesis supervisor Prof. Petri Kuoppamäki

Thesis advisor Petra Hietanen-Kunwald & Anna Hurmerinta-Haanpää

Date 28.4.2024

Number of pages 60

Language Finnish

Abstract

In construction contracting and the provision of goods transport services, external labor such as rental work and subcontracting in various forms is commonly used to achieve flexibility and stronger capacity. The use of contracting agreements between companies enabling subcontracting involves legal problems, which were studied in this study using legal and empirical research methods in the transport and groundwork operating environment.

The thesis examines the application of the Employment Contracts Act in the transport and groundwork sectors and assesses the fulfillment of the characteristics of an employment relationship in subcontracting and contracting work carried out as entrepreneurial work in the groundwork and tank transport sectors. The study also clarifies how the boundary between an employment contract and a contracting agreement in the groundwork and transport sectors differs in relation to other sectors.

The study found that in the transport sector, work done on behalf of another is interpreted as an employment relationship when the characteristics of an employment relationship are met and the employee does not perform the work with his own transport equipment and does not own a commercial transport license. Conclusions have been drawn from the results for the groundwork sector, which, like the transport sector, is capital-intensive.

The study shows that when assessing the nature of a legal relationship between an employment contract and a commission agreement in the case of the ground building and transport sector, significant weight is given to entrepreneurial risk and major capital investment in transport equipment is required as evidence of entrepreneurial activity, while in legislation and legal practice in other sectors, the capital requirement of entrepreneurial risk may be considered to be met on the basis of the entrepreneur's personal professional skills. Due to common ways of working and legislation supervision from the orderer applies also to work carried out as entrepreneurial work. In the transport and groundwork sectors workers get resourced and steered based on their individual characteristics.

The study shows that there is a group of thousands of self-employed workers working in the transport and infrastructure sectors. The conclusions of the study is that the legal cases related to the transport sector research topic are old and the study identified development needs in labor legislation to clarify the application, especially with regard to different forms of companies.

Keywords Employment Contracts Act, employment, entrepreneur, groundwork, transportation

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen taustaa	6
1.2	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaus	8
1.3	Tutkimusmenetelmä	8
2	Työlainsäädännön normihierarkia	10
3	Infra-alan yritykset ja itsensätyöllistäjät	15
4	Infra- ja kuljetusalaan soveltuva lainsäädäntö	16
4.1	Työsopimuslaki	16
4.2	Oikeustoimilaki	17
4.3	Tilaajavastuulaki	18
4.4	Ajo- ja lepoaikalainsäädäntö	20
5	Työntekosuhteet infra- ja tavarakuljetusalalla	21
5.1	Työsuhteinen työskentely	21
5.2	Työvoiman vuokraus	22
5.3	Alihankinta	22
6	Työ- ja urakointisopimuksen rajanveto	24
6.1	Tunnusmerkki 1 – Sopimus	24
6.2	Tunnusmerkki 2 – Työn tekeminen toisen lukuun	25
6.3	Tunnusmerkki 3 – Työn tekeminen henkilökohtaisesti	27
6.4	Tunnusmerkki 4 – Työstä saatu vastike	29
6.5	Tunnusmerkki 5 - Direktio-oikeus	30
6.6	Kokonaisharkinta	34
6.6.1	Yrittäjän tunnusmerkit	37
7	Oikeustapauksia	39
7.1	Yleisten tuomioistuimien ratkaisut	39
7.2	Hallintotuomioistuimen ratkaisut	42
7.3	Vakuutusosoikeuden ratkaisut	45
7.4	Työneuvoston lausunnot	46
8	Tulokset	56
9	Johtopäätökset	60
	Lähteet	62

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen taustaa

Osassa kuljetusalaa sekä infra-alalla työllisyyden kausivaihtelut ovat merkittäviä ja osaavaa työvoimaa on rajallisesti saatavilla. Rakennusurakoinnissa ja kuljetuspalveluiden tuottamisessa käytetään joustavuuden ja vahvemman kapasiteetin saavuttamiseksi yleisesti ulkopuolista työvoimaa kuten vuokratyötä ja aliurakointia eri muodoissa. Aliurakointi voi kuitenkin jossain tapauksissa muistuttaa läheisesti työsuhteista työskentelyä, jota säännellään Suomessa pakottavalla lainsäädännöllä. Yritysten välisten urakointisopimusten käyttöön liittyykin juridisia ja poliittisia ongelmia.

Infra- ja kuljetusaloilla useat yritykset eivät osaa tunnistaa työsopimuslain pakottavuutta ja saattavat alihankintaa hyödyntäessään ottaa oikeudellisia riskejä, joiden olemassaoloa eivät tiedosta. Maarakentamisen ja kuljettamisen alalla toimivat tuhannet itsensätyöllistäjät toimivat alalla yrittäjinä, mutta heidän suorittamaansa työhön saattaa tietyissä olosuhteissa liittyä riski siitä, että urakointisopimuksen sijasta heidän työntekonsa voitaisiin tulkita työsuhteessa tehdyksi työksi. Oikeussuhteen luonteeseen liittyvän riskin toteutuessa viranomaistarkastuksen tai työntekijäliiton nostaman kanteen seurauksena, saattavat sekä aliurakoitsija että palveluita ostanut tilaajataho saada kannettavakseen odottamatonta mainehaittaa ja taloudellisia kuluja sosiaali- ja eläkemaksujen sekä erilaisten valvonta- ja sakkomaksujen muodossa. Erityisesti kuljetusalalla oikeuskäytäntö tuntee tapauksia, joissa elinkeinonharjoittajan on katsottu tehneen työtä työsuhteessa.

Työsopimuslain soveltamisen käytännöt koskettavat kuljetus- ja infra-alan lisäksi myös kaikkia muita liiketoiminnan ja yhteiskunnan aloja. Suomalainen työelämä on murroksessa ja itsensätyöllistäjien määrä on ollut kasvussa.¹ Työsopimuslain 55/2001 esitöissä todetaan, että yritystoiminta on muuttumassa alihankintatyön ja verkostoituvan yritysyhteistyön lisääntyessä ja että, uusimuotoinen työ, kuten etätyö, vuokratyö, työ työosuuskunnissa ja omaehtoinen yrittäjätyö sekä niin sanotut toimeksiantotyöt yleistyivät 1990-luvulla². Sitten useat myöhemmät hallitukset ovat tunnustaneet ja tunnustaneet työelämän muutoksen sekä laatineet selvityksiä työnteon muuttuneista tavoista.³ Myös hallitusohjelmiin

¹ Pärnänen – Sutela 2014, s. 12 –14. Itsensätyöllistäjäksi määritellään 1) yksinyrittäjät, 2) ammatinharjoittajat 3) freelancerit tai 4) apurahansaajat.

² Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000 vp, s. 46.

³ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 40/2016: Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa sekä Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2/2015: Työ ja yrittäjyys: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti.

on sisällytetty suunnitelmia toimenpiteistä, joiden tavoitteena on ollut täsmentää lainsäädäntöä vastaamaan paremmin työnteon uusia muotoja.⁴

Tutkimuksen kohteena olevan työsopimuslain soveltamisella ja rajanvedolla työsuhteisen työn ja yrittäjätoiminnan välillä on yritysten liiketoiminnan ja työntekijöiden työsuhdeturvan lisäksi myös yhteiskunnallista vaikutusta. Työlainsäädännön vuoden 2022 esitöissä mainitaan, että ”*Sosiaaliturvajärjestelmä rakentuu pitkälti sen mukaisesti, onko kyseessä työsuhteessa tehtävä työ vai ei*”.⁵ Työsuhteisesta työstä työntekijälle maksettavan vastikkeen perusteella peritään työnantajilta ja työntekijöiltä sosiaaliturvamaksuja erilaisten lakisääteisten verojen ja maksujen muodossa. Suomen sosiaaliturvamenojen suurimmat rahoittajat ovat valtio, kunnat ja työnantajat. Valtio ja kunnat kattoivat sosiaaliturvamenojen rahoituksesta vuonna 2022 yhteensä 49,2 prosenttia, kun työnantajien osuus rahoituksesta oli 30,9 prosenttia.⁶ Yrittäjät osallistuvat sosiaalimenojen rahoitukseen lakisääteisen YEL-vakuutuksen sekä sairausvakuutuksen kautta.⁷

Suomen työmarkkinoilla toimi vuonna 2022 keskimäärin 2 265 000 palkansaajaa sekä 328 000 yrittäjää, joista 240 000 oli yksinyrittäjiä.⁸ Näin ollen samanaikaisesti kun pakottava työsopimuslaki turvaa yli 2 miljoonan palkansaajan aseman sekä sosiaaliturvamenojen rahoituksen, toimii Suomessa yli 200 000 yksinyrittäjää, joiden työskentelyyn työsopimuslaki voi pakottavana oikeutena tulla sovellettavaksi, vaikka se ei olisi yrittäjän tai hänen toimeksiantajansa tarkoitus.

Rakennus- ja kuljetusalalla toimi vuonna 2017 30 000 itsensätyöllistäjää⁹, joiden työntekosuhteisiin saatetaan tietyissä olosuhteissa soveltaa työsopimuslakia. Urakointisopimukseen liittyvien oikeudellisten riskien tunnistaminen ja hallinta tulisikin ottaa huomioon kaiken kokoisissa yrityksissä erityisesti infra- ja kuljetusalalla, jossa alihankintaa käytetään merkittävästi, ja jossa itsensätyöllistäjien osuus alan työvoimasta on huomattava. Urakontisuhteissa tulisi sekä työn tilaajan että suorittajan tunnistaa osapuolten välisen oikeussuhteen luonne ja huolehtia siitä, että työn tekemisen tosiasialliset olosuhteet ja osapuolien oikeudelliset asemat eivät ole ristiriidassa oikeussuhteelle tarkoitettun luonteen kanssa.

⁴ Valtioneuvoston kanslia: Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta, s.139.

⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja erityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta HE 215/2022 vp, s. 5.

⁶ THL – Tilastoraportti 8/2024: Sosiaaliturvan menot ja rahoitus 2022, s.11.

⁷ Verohallinnon ohje: Työnantajan ja vakuutetun sairausvakuutusmaksu. Antopäivä 12.12.2023. Diaarinumero VH/7135/00.01.00/2023.

⁸ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2022 [verkkójulkaisu]. <<http://www.stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>>.

⁹ Pärnänen – Sutela 2017, s. 23.

1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaus

Tutkimus perehtyy urakointisopimuksen ja työsopimuksen rajanvetoon infra- ja säiliöautoalalla. Tutkimuksen pääasiallinen sisältö rakentuu kahden tutkimuskysymyksen ympärille:

1. Milloin urakoinnissa tulkitaan yrittäjien välinen urakkasopimus työsopimukseksi?
2. Poikkeako työsopimuksen ja urakointisopimuksen välinen rajanveto infra- ja kuljetusalalla suhteessa muihin aloihin?

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten ja missä olosuhteissa yrittäjien välinen urakkasopimus voidaan tulkita työsopimukseksi infra- ja kuljetustoiminnassa. Yrittäjien välisten toimeksiantojen jaottelu työsopimuslain tarkoittamiin työsopimuksiin ja oikeustoimilain 228/1929 alaisiin urakointi- ja toimeksiantosopimuksiin on ajankohtainen keskusteluaihe julkisuudessa alustatalousliiketoiminnan lisääntymisen¹⁰ ja itsensätyöllistäjien määrän kasvun vuoksi. Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti infra- ja kuljetusalan erityispiirteisiin ja tutkitaan yrittäjien välisten sopimusten työoikeudellista käsittelyä maarakennus- ja tavarakuljetusalan tyypillisissä olosuhteissa.

Tutkimuksessa haetaan vastauksia myös toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, poikkeako työsopimuksen ja urakointisopimuksen välinen rajanveto infra- ja kuljetusalalla suhteessa muihin aloihin, ja jos poikkeaa, niin miten. Tutkimuksessa haetaan vastausta siihen, millaisten oikeustositseikkojen perusteella ja millaisilla painotuksilla työsopimuksen ja yrittäjätyön välistä rajanvetoa tehdään kuljetus- ja infra-alalla.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa on lainopillien tutkimus, jossa tavoitteena on tutkia voimassa olevaa oikeutta (de lege lata). Lainopillisessa tutkimuksessa eli oikeusdogmatiikassa tutkimusongelmana on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainopillisessa tutkimuksessa tutkitaan oikeusjärjestykseen kuuluvia sääntöjä ja niiden sisältöjä pyrkien lain tulkitsemiseen.¹¹ Tässä tutkimuksessa perehdytään lainopin metodein siihen, miten voimassa olevaa työsopimuslakia tulkitaan kuljetus- ja infra-alan yrittäjien välisiin urakointisopimuksiin.

Lainopillisessa tutkimuksessa keskeisenä tietolähteenä on oikeuskirjallisuus.¹² Tässä tutkimuksessa käytetään lähdeaineistona työsopimusoikeutta käsittelevää oikeuskirjallisuutta, juridiikan oppikirjoja

¹⁰ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 26/2022: Kilpailuetua alustoista - Horisontissa digitaalisen alusta- ja datatalouden vahvistuva symbioosi, s. 15 – 16.

¹¹ Husa – Mutanen – Pohjolainen 2001, s. 13.

¹² Husa – Mutanen – Pohjolainen 2001, s. 25.

sekä logistiikkaa ja infrarakentamista käsittelevää kirjallisuutta. Lähdeaineistoksi on valittu työoikeuden perusteoksia sekä tuoreita työoikeuden teoksia, joissa on huomioitu viimeaikaiset työoikeuden oikeustapaukset ja lakimuutokset. Tutkimuksessa oikeuslähteinä käytetään virallislähteitä kuten säädösmateriaalia, säädösten valmisteluaineistoja sekä ministeriöiden laatimia selvityksiä. Tutkimuksessa keskeisenä aineistona käytetään eri tuomioistuimien ja viranomaisten työsopimuslain soveltamisesta antamia ratkaisuja. Tutkimuksessa hyödynnetään aineistona myös tilastotietoa yritysten, itsensä työllistäjien ja palkansaajien määrystä kuljetus- ja infra-alalla sekä toimialajärjestöjen yritysten kokoon ja ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyvien kyselyiden tuloksia. Tilasto- ja kyselytutkimustuloksista tehdään tutkimuksessa johtopäätöksiä tutkimuskysymysten merkityksellisyydestä.

Tutkimuksessa käytetään lainopillisen tutkimuksen objektiivista tulkintametodia. Objektiivisessa tulkinnassa annetaan lakitekstin ilmaisulle oikeuskäytäntöön perustuva objektiivinen tulkinta¹³. Tuomioistuinten ratkaisut sekä työneuvoston lausunnot ovat tutkimuksen keskeistä lähdeaineistoa, joiden pohjalta tehdään objektiivinen tulkinta siitä, miten työsopimuksen ja urakointisopimuksen välinen rajanveto on tehty infra- ja kuljetusalan oikeustapauksissa. Objektiivinen tulkintametsodi sopii myös sen tutkimiseen, että poikkeako infra- ja kuljetusalalla työsopimuksen ja urakointisopimuksen välinen rajanveto suhteessa muihin aloihin.

¹³ Hirvonen 2011, s. 40.

2 Työlainsäädännön normihierarkia

Työsuhdeasioita säätelevät useat oikeuslähteet. Työoikeudessa oikeuslähteitä ovat muun muassa Suomen perustuslaki 731/1999, työsopimuslaki, työehtosopimukset, Euroopan unionin lainsäädäntö, valtiosopimukset sekä vakiintunut käytäntö yrityksissä. Eri normit ovat oikeusjärjestyksessä eri tasoilla ja normien välillä on etusijajärjestys, jonka määrää perustuslaki, muu lainsäädäntö sekä oikeustieteen yleiset opit. Näin normit voidaan kuvata normihierarkiana, jossa ylempänä oleva normi syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan alemman normin.

Niklas Bruun on vuonna 2021 kuvannut oikeuskirjallisuudessa työsuhdelainsäädännön normijärjestyksiä. Bruunin mukaan työsuhdelainsäädännön normisto sisältää kansallista ja kansainvälistä sääntelyä. Bruunin kuvaamaan normikehikkoon sisältyy muun muassa Euroopan unionin primaarioikeus, kansallinen perustuslaki sekä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä säädettyt muut lait, valtiosopimuksia, työehtosopimukset sekä työsopimukset ja vakiintunut käytäntö yrityksissä.

Bruunin mukaan normihierarkia on työlainsäädännössä karkeasti kuvattuna seuraavanlainen:

1. Perustuslaki (esim. ammatillinen yhdistymisvapaus sekä yhdenvertaisuuden ja yksityisyyden suojan periaattet)
2. Euroopan unionin primaarioikeus (esim. sopimus Euroopan unionista sekä Euroopan unionin asetukset muun muassa siirtotyöntekijöiden sosiaaliturvasta)
3. Muut valtiosopimukset, jotka sisältävät työ- ja sosiaalioikeudellisia määräyksiä (esim. Euroopan ihmisoikeussopimus ja Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja)
4. Tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä säädettyt Suomen lait ja asetukset¹⁴

Normihierarkiassa tasolla 2 mainittuun Euroopan unionin primaarioikeuteen lukeutuu myös tutkimuksen alueeseen liittyvä asetus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta. Normihierarkiassa tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä säädettyjen lakien ja asetusten (taso 4) alapuolella ovat työehtosopimukset, tietyt yhteistoimintalain tarkoittamat sopimukset, työsopimuksen ehdot sekä vakiintunut käytäntö ja työnantajan antamat määräykset. Bruun kuvaa normihierarkiassaan edellä kuvattujen tasojen 1- 4 jälkeen normihierarkian loput tasot seuraavasti:

5. Normaalisitovat työehtosopimukset ja niihin perustuvat paikalliset sopimukset silloin, kun työehtosopimuksen osallisena on työntekijäpuolella valtakunnallinen yhdistys

¹⁴ Bruun 2021, s. 3-7.

6. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset sekä niihin perustuvat paikalliset sopimukset
7. Normaalisitova työehtosopimus, jossa osallisena ei ole työntekijäin valtakunnallista yhdistystä
8. Puolipakottavat eli sellaiset lainsäännökset, joista voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla
9. Tietyt yhteistoimintalain tarkoittamat sopimukset, kuten työsäännöt, yrityksen sosiaalibudjetti sekä yhteistoimintasopimukset
10. Työsopimuksen ehdot
11. Vakiintunut käytäntö yrityksessä
12. Sellaiset työehtosopimuksen normit, joista työsopimuksissa voidaan sopia toisin
13. Tahdonvaltaiset eli sopimuksenvaraiset lainsäännökset ja direktiivit
14. Työnantajan työnjohtovalvontansa perusteella antamat määräykset¹⁵

Bruun on kuvannut myös työnantajan sidonnaisuutta työehtosopimukseen. Bruunin mukaan työnantaja voi tulla sidotuksi työehtosopimukseen kuudella eri perusteella:

- Kuulumalla työnantajaliittoon, joka on tehnyt työnantajan toimialalla työehtosopimuksen (normaalisitovuus)
- Tekemällä itse työntekijöitä edustavan ammattiosaston tai ammattiliiton kanssa työehtosopimuksen (yrityskohtainen työehtosopimus)
- Toimimalla sellaisella alalla, jolla on voimassa yleissitova työehtosopimus
- Sopimalla noudattevasta työehtosopimuksesta työntekijän ja työnantajan välisessä työsopimuksessa (tes-viittaus työsopimuksessa)
- Järjestäytymätön työnantaja voi tulla sidotuksi työehtosopimukseen myös tekemällä niin sanotun liityntäsopimuksen kyseisellä alalla edustavan työntekijä- tai toimihenkilöliiton kanssa.
- Työnantaja saattaa olla velvollinen – ainakin osittain – noudattamaan työehtosopimusta myös muun lain kuin työehtosopimuslain tai työsopimuslain perusteella; esimerkiksi

¹⁵ Bruun 2021, s. 5.

hankintalain ja työntekijöiden lähettämistä annetun lain (447/2016) säännösten perusteella.¹⁶

Normaalisitova työehtosopimus laaditaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä ja se sitoo molempien sopimusosapuolien alayhdistyksiä¹⁷. Työehtosopimusten yleissitovuus astui voimaan osana vuoden 1970 työsopimuslakia 320/1970. Bruun mainitsee yleissitovuuden tarkoituksena turvata työntekijöiden työehtojen, palkkausetujen, työsuhdeturvan ja työsuojelun vähimmäistaso riippumatta siitä, työskenteleekö työntekijä järjestäytyneen vai järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa.¹⁸

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, josta on säädetty laissa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001. Lautakunnan perustamiseen on päädytty, sillä vuoden 1970 työsopimuslain sisältämä sääntely työehtosopimuksen yleissitovuudesta tuotti selkeydestään huolimatta hankaluuksia erityisesti silloin, jos oli erimielisyyttä siitä, onko työehtosopimusta pidettävä yleissitovana. Tähän kysymykseen jouduttiin hakemaan vastausta yleisestä tuomioistuimesta, mikä vei aikaa ja rahaa.¹⁹

Työsopimuslain 2 luvun 7 § velvoittaa työnantajaa noudattamaan vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työehtosopimuksen yleissitovuudelle on työsopimuslain esitöiden mukaan neljä edellytystä:

- Työehtosopimuksen tulee olla valtakunnallinen. Valtakunnallisuuden on katsottu edellyttävän koko valtakunnan alueen kattavaa soveltamisalaa. Paikalliset tai työnantajakohtaiset sopimukset eivät täytä tätä kriteeriä.
- Kysymys on asianomaisen alan työehtosopimuksesta. Asianomaisella alalla on katsottu tarkoitettavan vallitsevan työehtosopimuskäytännön mukaan määräytyvää alaa. Lähtökohtana on työnantajan pääasiallinen toimiala.
- Työehtosopimusta on edustavana pidettävä. Oikeuskäytännön mukaan työehtosopimus on yleiseksi katsottava silloin, jos ainakin noin puolet alan kaikista työntekijöistä kuuluu sen soveltamispiiriin normaalisitovuussäännöksen perusteella.
- Työntekijän suorittama työ on kyseissä työehtosopimuksessa tarkoitettua tai siihen lähinnä rinnastuvaa työtä.²⁰

¹⁶ Bruun 2021, s. 103.

¹⁷ Bruun 2021, s. 103.

¹⁸ Bruun 2021, s. 108.

¹⁹ Hietala –Kairinen –Kaivanto – Schön 2020, s. 193.

²⁰ HE 157/2000 vp, s. 12 – 13.

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus sekä infra-alan työehtosopimus on vahvistettu yleissitoviksi²¹. Lautakunnan vahvistama työehtosopimuksen yleissitovuus on voimassa siihen saakka kunnes lautakunta, tai jos sen päätöksestä on valitettu, työtuomioistuin määrää päätöksellään toisin.²²

Työlainsäädännössä normihierarkiassa yleissovien työehtosopimusten jälkeen tulevat normaalisovvat työehtosopimukset, joissa osallisena ei ole työntekijäin valtakunnallista yhdistystä. Näissä sopimuksissa työntekijäosapuolena saattaa olla esimerkiksi tietyn yrityksen henkilöstöryhmää edustava yhdistys. Työehtosopimusten jälkeen normihierarkiassa tulevat puolipakottavat lainsäännökset, joista voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla. Näitä työlainsäädännön semidispositiivisia säännöksiä ovat avanneet kirjallisuudessa esimerkiksi Tiitinen ja Kröger. Heidän mukaansa työsovimuslain 13:7:ssä on lueteltu tyhjentävästi ne asiat, joita koskevistä pakottavista säännöksistä saadaan poiketa työehtosopimuksella vähentäen työntekijän oikeuksia ja etuja²³. Tiitisen ja Krögerin mukaan työehtosopimuksella voidaan disponoida esimerkiksi työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan, palkanmaksuajasta ja kaudesta ja lomautusilmoituksen antamisesta.²⁴

Bruunin kuvaamassa normihierarkiassa puolipakottavien säännösten jälkeen tulevat tietyt yhteistoimintalain tarkoittamat sovmitukset kuten työsovinnöt ja yhteistoimintasovmitukset. Esimerkkejä tällaisista sovmituksista ovat sovmitukset henkilöstön virkistys- ja kerhotoiminnasta tai henkilöstön osto-oikeuksista.²⁵

Bruunin kuvauksen mukaisesti normihierarkissa yhteistoimintalain tarkoittamien tiettyjen sovmitusten jälkeen tulee työsovimus. Työsovimuksella voidaan pääsääntöisesti sopia työntekijän kannalta paremmista eduista kuin työsovimusta ylempänä hierarkiassa oleva sovitusmääräys tai lainsäädännös määrää. Työsovimuksella voidaan esimerkiksi sopia työehtosopimuksen edellyttämää palkkaa korkeammasta palkasta tai pidentää työnantajaa sitovaa irtisanomisaikaa työehtosopimukseen verrattuna.²⁶

Työsovimuksen jälkeen normihierarkiassa tulee Bruunin mukaan yrityksessä vakiintunut käytäntö. Vakiintuneeksi käytännöksi Bruun mainitsee henkilöstölle tarjottavat edut kuten työterveyshuolto tai työehtosopimuksessa määrättyjä pidemmät tauot²⁷, jotka jatkuessaan pitkähkön ajan saattavat vakiintua käytäntöinä yrityksessä. Lähtökohtaisesti vakiintuneet käytännöt sovmitvat kuin työsovimuksen ehdot.²⁸

²¹ Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökset 15.10.2002 (92/2002) ja 18.6.2013 (28/2013).

²² HE 157/2000 vp, s. 50.

²³ Tiinen – Kröger 2012, s. 69.

²⁴ Tiinen – Kröger 2012, s. 70.

²⁵ Bruun 2021, s. 146.

²⁶ Bruun 2021, s. 6.

²⁷ KKO 76:2021.

²⁸ Bruun 2021, s. 158.

Vakiintunutta käytäntöä Bruunin kuvaamassa normihierarkiassa seuraavat sellaiset työehtosopimuksen normit, joista voidaan työ sopimuksella sopia toisin. Työehtosopimus saattaa esimerkiksi mahdollistaa vuorotyön mutta työ sopimuksella saatetaan sopia työskentelystä pelkässä päivävuorossa.²⁹

Seuraavana normihierarkiassa ovat Bruunin mukaan tahdonvaltaiset lainsäädännökset ja direktiivit. Tahdonvaltaiseksi säännökseksi Bruun mainitsee esimerkikkinä irtisanomisaikaa koskevan työ sopimuslain 6:3:n säännöksen, jonka mukaan työnantaja, joka irtisanoo työntekijän, jonka työ suhde on jatkunut yli 15 vuotta, tulee noudattaa kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, elleivät osapuolet ole sopineet toisin.³⁰

Normihierarkiassa viimeisenä tulevat Bruunin mukaan työnantajan työ johtovaltansa perusteella antamat määräykset. Oikeuskirjallisuudessa Anu-Tuula Lehto on kuvannut, että työnantaja voi työ johto-oikeutensa rajoissa määrätä työntekijän työn sisällöstä, työn suoritustavasta, työ vuoroista sekä työ paikasta.³¹

Työlainsäädännön valmistelusta ja kehittelystä vastaa Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö.³² Työ oikeuden valvonta on kuitenkin pääosin sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla.³³ Tuomiovaltaa työ oikeudellisissa asioissa käyttävät sekä yleinen tuomioistuin että erityistuomioistuimina työ tuomioistuin ja vakutuusoikeus.³⁴ Myös hallintotuomioistuimessa ratkotaan työ oikeudellisia kysymyksiä silloin, kun ne liittyvät viranomaistoimintaan.³⁵ Työ oikeudessa lausuntoja ja päätöksiä antavat lisäksi myös työ- ja elinkeinoministeriön alainen työ neuvosto sekä Eläketurvakeskus.

Työlainsäädännön valvontaa suorittavat työ suojeleviranomaisten lisäksi myös työ- ja elinkeinoministeriön alainen yhteistoiminta-asiamies, sosiaali- ja terveysministeriön alainen tasa-arvovaltuutettu sekä itsenäinen ja riippumaton yhdenvertaisuusvaltuutettu³⁶.

²⁹ Bruun 2021, s. 7.

³⁰ Bruun 2021, s. 5.

³¹ Lehto 2021, s. 855 – 856.

³² Työ- ja elinkeinoministeriö: Työlainsäädäntö <https://tem.fi/tyolainsaadanto>

³³ Hietala –Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 707.

³⁴ Tuomioistuinlaitos: Tuomioistuimet. <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/>

³⁵ Kuusikko 2009, s. 113.

³⁶ Huhta 2017, s. 56 – 57.

3 Infra-alan yritykset ja itsensätyöllistäjät

Rakentaminen ja kuljetus sekä varastointi ovat suurimpia toimialoja Suomessa yritysten lukumäärällä mitattuna. Vuonna 2022 rakentamisen alalla toimi 56 163 yritystä, ja kuljetuksen sekä varastoinnin alalla toimi 23 728 yritystä. Kaikkien toimialojen yritysten yhteismäärä Suomessa oli 572 097, joten maamme yrityksistä lähes 14 prosenttia toimi rakentamisen, kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla.³⁷ Yritysten määrä myös kasvoi vuoden 2022 aikana sekä rakentamisen että kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Yritysmuodoista vallitsevia ovat luonnollinen henkilö sekä osakeyhtiö. Vuonna 2022 kaikista toimintansa aloittaneista yrityksistä 39 prosenttia oli osakeyhtiöitä ja 58 prosenttia oli liikkeen- tai ammatinharjoittajayrityksiä.³⁸

Kymmenet tuhannet rakentamisen, kuljettamisen ja varastoinnin toimialoilla toimivista yrityksistä on pieniä, jotka työllistävät vain yrittäjän. Rakentamisen ja kuljetuksen sekä varastoinnin toimialoilla toimivissa yrityksissä työskenteli vuoden 2017 tilastotiedon mukaan 30 000 itsensätyöllistäjää.³⁹ Itsensätyöllistäjä on muulle toimialalle kuin maatalouteen työllistynyt yksinyrittäjä, ammatinharjoittaja, freelancer tai apurahansaaja, jolla ei ole palkattua työvoimaa.⁴⁰ Tilastotietojen mukaan itsensätyöllistäjiä työskentelee lukumääräisesti eniten ammattiryhmässä rakennustyöntekijät, kun lukumäärältään toiseksi suurin itsensätyöllistäjien ryhmä työskentelee palvelutyöntekijöinä, minkä jälkeen suurimmat itsensätyöllistäjien ammattiryhmät ovat lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat sekä kuljetustyöntekijät.⁴¹ Myös oman kokemukseni mukaan yksinyrittäjyys ja itsensätyöllistäminen ovat yleisiä toimintamuotoja rakentamisessa ja kuljetuksessa.

Alakohtaista tietoa yritysten koosta ja resursseista on saatavilla kuljetusalalta, jossa edunvalvontajärjestö Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL Ry tekee vuosittain jäsenistölleen barometria kuljetusalasta toimintaympäristönä. SKAL:n mukaan yli 30 prosenttia järjestön jäsenyrityksistä toimii yhden ajoneuvoyksikön resursseilla. Saman barometrin mukaan 15 prosentissa jäsenyrityksistä ei työskentele palkattuja kuljettajia. Näissä yrityksissä yrittäjä on käytännössä yrityksen ainoa resurssi ja kuljettaja.⁴²

³⁷ Suomen virallinen tilasto: Yritykset toimialoittain (oikeudellinen yksikkö), 2018-2022. Yritykset toimialoittain: Yritysten lukumäärä (oikeudelliset yksiköt); Vuosi: 2022; Toimiala: F Rakentaminen 41 – 43 sekä H Kuljetus 49 – 53.

<https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yrty/stat-fin_yrty_pxt_13w2.px>.

³⁸ Tilastokeskus: Katsaus 25.10.2023: Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2022, 4. vuosineljännes.

³⁹ Pärnänen – Sutela 2017, s. 23.

⁴⁰ Pärnänen – Sutela 2017, s. 12.

⁴¹ Pärnänen – Sutela 2017, s. 22.

⁴² Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry. Kuljetusbarometri 1/2024. s. 38 – 42.

4 Infra- ja kuljetusalaan soveltuva lainsäädäntö

Toimialasta riippuen yritysten toimintaan sovelletaan alakohtaista sääntelyä. Osa sääntelystä soveltuu kaikkeen toimintaan ja osa soveltuu vain rajallisesti tai tietyissä tilanteissa. Esimerkkeinä mainittakoon maankäyttö- ja rakennuslaki 132/1999, jota sovelletaan kaikessa rakentamisessa ja maankäytössä ja työturvallisuuslaki 738/2002, joka soveltuu yhteisellä työpaikalla sekä rakennustyömaalla tehtävään työhön kattaen sekä yrittäjänä että työsuhteessa tehdyn työskentelyn.⁴³

Sopimuksia säädellään sekä pakottavien että tahdonvaltaisten oikeusnormien kautta ja useat sopimustyytit kuten työsopimus ja yritysten kuluttajille markkinoimat hyödykkeet on säädetty erityislainsäädännöllä pakottavaksi oikeudeksi.⁴⁴ Sopimuslainsäädännön näkökulmasta yrittäjien välisiin sopimuksiin, kuten toimeksiantosopimuksiin, sovelletaan sopimusten yleislakina oikeustoimilakia, kun taas työsopimukseen sovelletaan erityislakina työsopimuslakia.⁴⁵ Yrittäjien väliseen toimintaan liittyy infra- ja kuljetusalaan myös alakohtaista sääntelyä kuten tilaajavastuulaki eli laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006, jota ei sovelleta työsuhteeseen työskentelyyn.⁴⁶

4.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työelämän yleislaki, jonka soveltamisen lähtokohtana on työsopimuksen käsite ja työsopimuksen tunnusmerkit. Työsopimuslaki sisältää sääntelyä työsuhteen keskeisistä asioista kuten työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen perusehdoista, kelpoisuudesta työsopimuksen tekemiseen sekä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä toiselle.⁴⁷

Työsopimuslain tunnusmerkkien täyttyessä työtä katsotaan tehtävän työoikeudellisessa työsuhteessa. Työsuhteeseen työskentelyyn sovelletaan muitakin työlakeja ja työehtosopimusmääräyksiä sekä sosiaaliturvalainsäädäntöä. Työsopimuksen käsitteellä on merkitystä muun muassa työaikalain 872/2019, vuosilomalain 162/2005, työehtosopimuslain, palkkaturvain 866/1998 ja yhteistoimintalain 1333/2021 soveltamisessa.⁴⁸

Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta lukuunottamatta niitä säännöksiä, joissa on erikseen mainittu mahdollisuudesta sopia toisin. Esimerkkejä asioista, joissa työehtosopimuksella ja työsopimuksella voidaan

⁴³ Työturvallisuuslain 7 § määrittää, että lakia sovelletaan yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työsuorittajaan sekä yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaan, rakennuttajaan ja muuhun henkilöön, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta.

⁴⁴ Karttunen – Laasanen – Sippel – Uitto – Valtonen 2012 s. 114 – 115.

⁴⁵ Tiitinen – Kröger 2012. s. 28 – 29.

⁴⁶ Elomaa 2011, s. 153.

⁴⁷ Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 23.

⁴⁸ Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 26 – 27.

sopia ovat muun muassa palkanmaksuaika ja yleiset irtisanomisajat. Työsopimuslain säännösten pakottavuus rajaa sitä, miten asioista on mahdollista sopia. Lain kiertäminen on kiellettyä ja sopimus tai sen ehto, jolla vähennetään työntekijän laissa turvattua oikeutta tai etua, on mitätön.⁴⁹

Nykyinen työsopimuslaki on tullut voimaan vuonna 2001 ja sitä on voimaantulonsa jälkeen muutettu useita kertoja. Eräs viimeisimmistä muutoksista on 1.7.2023 voimaan tullut muutos, jossa työsopimuslain soveltamisalasäännöstä muutettiin siten, että siihen lisättiin kokonaisharkinnan tekemistä koskeva säännös koskemaan tilanteita, joissa laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi. Lain muutos liittyi Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman toteuttamiseen, ja sen tavoitteena oli täsmentää ja selkeyttää työsuhteen käsitteen määrittelyä tulkinnanvaraisissa ja epäselvissä tilanteissa, erityisesti työsuhteessa ja yrittäjänä tehtävän työn välisessä rajanvedossa.⁵⁰

4.2 Oikeustoimilaki

Yritystoiminnassa sopimuksilla on keskeinen merkitys, sillä yritykset voivat sopimuskäynnöllään järjestää oikeussuhteensa muun muassa tavarantoimittajiin, asiakkaisiin, rahoittajiin sekä työntekijöihinsä.⁵¹ Sopimuskumppaneilla on velvollisuus noudattaa sovittua ja käyttäytyä sopimuksen mukaisesti. Osapuolilla on oltava mahdollisuus valita kulloinkin tavoittelemaansa päämään sopiva sisältö sopimukselle. Tämä sopimusvapaus ei kuitenkaan ole rajoittamaton.⁵²

Toimeksiantosopimuksiin ja yritysten välisiin sopimuksiin ei ole säädetty erityislakeja, joten niihin sovelletaan yleislakina lakia varallisuus oikeudellisista oikeustoimista, jota kutsutaan usein oikeustoimilaki.⁵³ Oikeustoimilaki tuli säädöksenä voimaan jo vuonna 1929, ja se on pysynyt lähes alkuperäisen muotoisena voimaantulosta lähtien. Oikeustoimilakia ovat kirjallisuudessa käsitelleet muun muassa Janne Kaisto ja Tapani Lohi, joiden mukaan oikeustoimilaki koskee varallisuus oikeudellisia oikeustoimia, ja sitä voidaan soveltaa suoraan vain sellaisiin oikeustoimiin, jotka liittyvät jollain relevantilla tavalla varallisuussuhteisiin. Kyse on esimerkiksi omistusoikeuden luovutuksesta, rahasuoritukseen velvoittautumisesta tai velasta vapauttamisesta.⁵⁴ Oikeustoimilaki sisältää säännökset sopimuksen synnystä, pätemättömyydestä ja kohtuullistamisesta sekä sopimussuhteisiin liittyvästä valtuutuksesta. Oikeustoimilain sopimuksen syntyä koskevat säännökset

⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 68.

⁵⁰ HE 215/2022, s. 3 ja 15.

⁵¹ Karttunen – Laasanen – Sippel – Uitto – Valtonen 2012, s. 108 – 109.

⁵² Karhu 2009, s. 29.

⁵³ Karttunen – Laasanen – Sippel – Uitto – Valtonen 2012, s. 124 – 125.

⁵⁴ Kaisto – Lohi 2013, s. 76.

ovat tahdonvaltaisia⁵⁵. Oikeustoimilaki toimii sopimuksia koskevana yleislakina ja se soveltuu kaikkiin sopimuksiin kuten tutkimuksen kohteena oleviin yrittäjien välisiin urakointisopimuksiin, joihin ei ole olemassa erityislainsäädäntöä.

Oikeustoimilaista ei löydy vastausta läheskään kaikkiin oikeustoimiopillisesti tärkeisiin kysymyksiin.⁵⁶ Lain esitöissä todetaan, että tarkoituksena ei ole tyhjentävä sääntely, ja että merkitys on käytännöllisillä näkökohdilla. Lakiin on otettu määräyksiä lähinnä sellaisista seikoista, joihin nähden oikeuskäytännön on katsottu olevan erityisesti vakiinnuttamisen tarpeessa tai jotka muuten kipeimmin kaipasivat lainsäädännöllistä järjestelyä.⁵⁷

Suomessa oikeustoimien tekemisessä on muotovapaus. Se tarkoittaa, että oikeustoimi tai sopimus voidaan tehdä asianomaisten haluamalla tavalla. Tämä mahdollistaa esimerkiksi sen, että suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallisesti tehty.⁵⁸ Työmailla ja yritysten toiminnassa solmitaan lukemattomia sopimuksia suoritettavista töistä ja urakoista sekä materiaaleista ja kuljetuksista, ja lähtökohtaisesti niihin kaikkiin tulee sovellettavaksi oikeustoimilaki, paitsi silloin kun kyseiseen sopimukseen sovelletaan erityislainsäädäntöä, kuten työsopimuslakia. Muotovapauden vuoksi kuitenkin vain osa sopimuksista dokumentoidaan

4.3 Tilaajavastuulaki

Rakennus- ja kuljetusalan yritysten toimintaan liittyy tilaajavastuulain vuokratyövoimaa tai alihankintaa tilaavalle yritykselle osoittama selvitysvelvollisuus. Tilaajavastuulakina tunnettu laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä astui voimaan vuonna 2006. Lain tarkoitus on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista sekä luoda yrityksille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa sopimuksia tekevät yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisäätteiset velvoitteensa.⁵⁹ Tilaajavastuulain määritelmien kautta laki tulee sovellettavaksi vain yritysten välisessä toiminnassa.⁶⁰ Tilaajavastuulaki on tutkimuksen näkökulmasta olennainen, koska sitä sovelletaan vain yritysten väliseen toimintaan ja tilaajavastuulain mukaisten selvitysten pyytääminen sekä selvitysten toimittaminen osoittavat sekä tilaajan että urakoitsijan tarkoittaneen työn tehtäväksi yrittäjätöinä.

⁵⁵ Karttunen – Laasanen – Sippel – Uitto – Valtonen 2012, s. 124 – 125.

⁵⁶ Kaisto – Lohi 2013, s. 74.

⁵⁷ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi varallisuus oikeudellisista oikeustoimista HE 66/1927 vp, s. 1.

⁵⁸ Karttunen – Laasanen – Sippel – Uitto – Valtonen 2012, s. 110 – 111.

⁵⁹ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä HE 114/2006, s. 14- 15.

⁶⁰ Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 3 § 1 kohta: tilaajalla tarkoitetaan kaupparekisterilain (564/2023) 10 §:ssä tarkoitettua elinkeinonharjoittajaa

Tilajaavastuulaki määrittää tilaajalle velvollisuuden selvittää sellaisen sopimusosapuolen taustoja, jonka kanssa hän tekee sopimuksen vuokratyövoiman käytöstä tai alihankintatyöstä⁶¹. Tilajaavastuulakia tulee lain esitöiden mukaan soveltaa kaikkiin lain soveltamisalaan sisältyvien palveluiden tilaajiin, jotka ovat velvolliset tekemään kaupparekisterilain 3 §:ssä tarkoitetun perusilmoituksen elinkeinotoimintansa aloittamisesta.⁶² Tämä tarkoittaa, että käytännössä lakia sovelletaan yrityksiin ja yhteisöihin.

Tilajaavastuulain esitöissä määritellään, että alihankintasopimuksella tarkoitetaan tilaajan ja tämän sopimusosapuolen välistä sopimusta tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan. Esitöissä kuvataan lisäksi, että alihankintatyö perustuu kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, toimeksianto-, vuokraus- tai työntekosopimukseen, jonka mukaan tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä tai tämän yrityksen työntekijät. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuva toiminta nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.⁶³

Tilaajan sopimusosapuolella on velvollisuus toimittaa tiedot tilaajalle, ja tilaajan on pyydettävä niitä sopimusosapuoleltaan. Laissa tilaajalle osoitettu selvitysvelvollisuus kattaa selvityksen siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisävelvollisten rekisteriin. Selvitysvelvollisuus edellyttää myös kaupparekisteriotetta, todistusta verojen maksamisesta tai selvitystä verojen maksamisesta. Lisäksi selvitysvelvollisuus kattaa todistukset eläkevakuutusten ottamisesta sekä selvityksen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. Selvitysvelvollisuuden edellyttämät tiedot ja todistukset eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Tilaajan ei kuitenkaan tarvitse pyytää tietoja, jos hän voi luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa⁶⁴.

Lain esitöissä vuonna 2006 on lakia perusteltu harmaan talouden torjumisella, ja mainittu harmaata taloutta esiintyvän ainakin kaikilla niillä aloilla, joissa työntekijöiden vaihtuvuus ja työvoimavaltaisuus on suurta. Harmaa talous on esitöiden mukaan vakiintunut erityisesti rakennus- ja ravintola-alalla, mutta se on ollut vuonna 2006 laajentumassa myös muille aloille, kuten kuljetukseen ja siivousalalle.⁶⁵

Tilajaavastuulain 12 §:n mukaisesti sen toteutumista valvoo työsuojeluviranomainen. Lisäksi yritykset suorittavat omavalvontaa. Omavalvonnan tueksi on syntynyt myös kaupallisia toimijoita, kuten Vastuu Group Oy, joiden tarjoamien palveluiden avulla tilaajat sekä alihankkijat voivat automatisoida selvitysvelvollisuuden mukaisten selvitysten ja todistusten voimassaolon ylläpitämisen, tarkistuksen sekä jakelun. Kokemukseni mukaan rakennus- ja kuljetusalan yritykset huolehtivat tilajaavastuulain osoittamista velvollisuuksistaan ja vaativat urakoitsijoita

⁶¹ HE 114/2006 vp, s. 1.

⁶² HE 114/2006 vp, s. 21.

⁶³ HE 114/2006 vp, s. 10.

⁶⁴ HE 114/2006 vp, s. 15.

⁶⁵ HE 114/2006 vp, s. 13.

toimittamaan selvitysvelvollisuuden edellyttämät tiedot ennen työsuorituksen aloitusta.

4.4 Ajo- ja lepoaikalainsäädäntö

Euroopan unionin parlamentin ja neuvoston vuonna 2006 antama asetus ajo- ja lepoajoista⁶⁶ sääntelee autonkuljettajien ajoaikoja, taukoajoja ja lepoajoja. Ajo- ja lepoaika-asetuksen soveltamisala määräytyy perustuen kuljetuksessa käytettävään ajoneuvoon sekä valtioon, jossa kuljetus tai sen osa suoritetaan. Asetusta sovelletaan yhteneväisesti kaikkiin soveltamisalan piirissä olevien ajoneuvojen kuljettajiin riippumatta siitä toimiiko kuljettaja työsuhhteessa, alihankkijana tai itsenäisenä urakoisijana.⁶⁷

Tutkimuksen näkökulmasta merkittävää on, että asetuksessa veloitetaan kuljetussuoritteeseen liittyvät osapuolet noudattamaan asetusta kuljetustoiminnassa määräämällä että kuljetusyriyten, lähettäjiä, huolitsijoiden, matkanjärjestäjien, hankkijoiden, alihankkijoiden ja kuljettajia välittävien toimistojen on varmistettava, että sopimusperusteiset liikenteen aikataulut ovat asetuksen mukaiset.⁶⁸ Käytännössä asetus velvoittaa kuljetuksen osapuolet suunnittelemaan ja toteuttamaan kuljetukset huomioiden kunkin kuljettajan henkilökohtaiset ajo- ja lepoajat mahdollistaen asetuksen vaatimat tauot.

Asetuksen tavoitteena on parantaa sen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden sosiaalisia oloja sekä parantaa yleistä liikenneturvallisuutta. Tämä toteutetaan pääasiassa säännöksillä, jotka koskevat vuorokautista enimmäisajoaika, viikoittaista enimmäisajoaika ja kahden peräkkäisen viikon aikana kertyvää enimmäisajoaika.

Asetuksen valvonta perustuu veloitteeseen varustaa soveltamisalaan lukeutuvat ajoneuvot digitaalisella ajopiirturilaitteella, johon tallentuu kuljettajaa ja ajoneuvoa koskevat tiedot. Ajo- ja lepoaika-asetuksen noudattamisen valvonnasta säädetään kansallisessa lainsäädännössä, ja Suomessa valvonnan toteuttamisesta säädetään kansallisella asetuksella. Valvonta-asetuksen mukaisesti Suomessa tieliikenteen sosiaalilainsäädäntöä, johon ajo- ja lepoaika-asetus lukeutuu, valvovat Poliisi, Tulli, Rajavartiolaitos sekä työsuojeluviranomainen.⁶⁹

⁶⁶ Nk. Ajo- ja lepoaikaasetus eli Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus ajo- ja lepoajoista (EY) N:o 561/2006 (EY N:o 561/2006 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta).

⁶⁷ Ajo- ja lepoaika-asetus, 2 artikla.

⁶⁸ Ajo- ja lepoaika-asetus, 9 artiklan 4. Kohta.

⁶⁹ Valtioneuvoston asetus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön valvonnasta ja viranomaisten työnjaosta (276/2022).

5 Työntekosuhteet infra- ja tavarakuljetusalalla

Kuljetus- ja infra-alalla työskennellään erilaisten sopimusten ja työntekomuotojen kautta. Merkittävin osa alojen työvoimasta on työsuhteessa työnantajaan mutta heidän rinnallaan työskentelee tuhansia vuokratyöntekijöitä sekä yritysmuodossa toimivia itsensätyöllistäjiä. Työvoiman vuokraus ja alihankinta ovat infra- ja kuljetusalalla yleisesti käytettyä ulkopuolisen työvoiman käytön muotoja. Suurissa rakennuskohteissa tai kuljetuspalvelukokonaisuuksissa suoritteen tuottava organisaatio saattaa työllistää monitasoisen ja monisyisen verkoston, jossa työskentelee työsuhteista työvoimaa, vuokratyövoimaa sekä erikokoisia alihankintayrityksiä. Infra Ry:n vuonna 2019 pääurakoitsijoina toimiville jäsenyrityksilleen suorittaman kyselytutkimuksen perusteella työmaiden kokonaisvahvuudesta 65,8 prosenttia oli yritysten omaa työvoimaa eli työsuhteessa pääurakoitsijaan (vrt. 2016 45,3%; 2013 73,9%).⁷⁰ Tämä tarkoittaa sitä, että työmaiden kokonaisvahvuudesta yli 30 prosenttia toimi työmailla erilaisten aliurakointisopimusten ja vuokratyösopimusten puitteissa.

5.1 Työsuhteinen työskentely

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2023 3. vuosineljänneksellä rakennusalan työllisten määrä Suomessa oli 184 000 henkeä, joista palkansaajia oli 141 000 (76 %). Vastaavana ajankohtana kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla työllisten määrä oli 134 000 henkeä, joista palkansaajia oli 117 000 (87 %).⁷¹ Tilastotietojen valossa työsuhde on edelleen rakennus- ja kuljetusalojen yleisin työntekomuoto.

Kuljetus- ja infra-alalla työskentelevien määrää ei ole erikseen tutkittu tai tilastoitu, mutta työntekijäjärjestöt julkaisevat tietoja solmimiensa työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrästä. Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliiton AKT:n tavarakuljetusalaa koskevien tammikuussa 2024 voimassa olleiden työehtosopimusten yhteenlaskettu peitto on noin 20 500 työntekijää, joista säiliöauto- ja öljytuotealoja koskevan sopimuksen osuus on 2 000 työntekijää.⁷² Rakennusliiton mukaan

⁷⁰ Infra Ry: Työvoimakysely 2019 infra-alalla, s. 3.

⁷¹ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työlliset ja palkansaajat sekä työllisten ja palkansaajien tehdyt työtunnit toimialan mukaan (TOL 2008) , 15-74-vuotiaat, neljännesvuositiedot. Viitausajankohta 2023, 4. vuosineljännes. < https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/statfin_tyti_pxt_1371.px >

⁷² Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK Ry: Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton AKT:n Työehtosopimukset. Viitattu 13.2.2024. Peitossa huomioitu Elintarvikealan automiehet, Kaupan automiehet, Kuorma-autoala sekä Säiliö- ja öljytuoteala <<https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/voimassaolevat-tyoehtosopimukset/auto-ja-kuljetusalan-tyontekijaliiton-aktn-tyoehtosopimukset>>.

infra-alan työehtosopimuksen piirissä on noin 5 500 työntekijää.⁷³ Tämän tutkimuksen alueeseen kuuluvat työehtosopimukset koskevat näin ollen noin 7 500 palkansaaja-asemassa olevaa työntekijää.

5.2 Työvoiman vuokraus

Vuokratyö on nopeasti yleistynyt työn teettämisen muoto⁷⁴, jota käytetään laajasti kuljetus- ja rakennusalailla. Vuokratyö tulee erottaa tutkimuksen kohteena olevasta urakoinnista, jota voidaan suorittaa alihankintana, sekä työsuhteisesta työskentelystä. Vuokratyö on työnteon muoto, jossa työsuhteinen työntekijä täyttää työntekovelvollisuutensa tekemällä työtä työsuhteen kannalta kolmannelle osapuolelle. Kyseessä on tällöin työvoiman vuokraus, joka on huomioitu myös työsopimuslaissa⁷⁵.

Tilastokeskuksen suorittaman työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyötä teki Suomessa päätyössään 59 000 ihmistä vuonna 2023.⁷⁶ Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli tuolloin 3 prosenttia. Työvoiman vuokrausta ei ole tutkittu tai tilastoitu erikseen infra- ja kuljetusaloilla mutta edellä mainitun työvoimatutkimuksen mukaan kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla vuokratyötä teki 5000 työntekijää mikä vastaa 4 prosentin osuutta kaikista alan palkansaajista⁷⁷.

5.3 Alihankinta

Alihankinta on yleinen tapa teettää työtä rakentamisen ja kuljetuksen aloilla. Edellä esitetyn mukaisesti, infra-rakentamisen työmaiden kokonaisvahvuudesta yli 30 prosenttia toimi työmailla erilaisten aliurakointisopimusten ja vuokratyösopimusten puitteissa. Myös lainsäädännön esitöissä on todettu alihankinnan merkitys rakennusalailla, ja tilaajavastuulain esitöissä todetaan, että rakentamisessa alihankintaketjut saattavat olla varsin pitkiä.⁷⁸

Vastaavasti kuin rakennusalailla, myös kuljetusalailla alihankinta on osa toimialan rakennetta. Turun Kauppakorkeakoulun vuonna 2014 julkaiseman logistiikkaselvityksen mukaan suurista kuljetusyrytyksistä yli puolet tuotti enemmän kuin 80 prosenttia kuljetuspalveluistaan alihankinnalla. Alihankintaa käytettiin paljon myös keskisuurissa yrityksissä, joista noin 35 prosenttia tuotti alihankinnalla vähintään 60 prosenttia suoritteistaan.

⁷³Rakennusliitto Ry: Palkat ja työehdot: Sopimusalat: Infra-ala. Viitattu 13.1.2024. <<https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/infra-ala>>.

⁷⁴ Elomaa 2011, s. 24.

⁷⁵ Työsopimuslaki 1:7:3 ja 2:9.

⁷⁶ Tilastokeskuksen katsaus 14.3.2024: Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna. .

⁷⁷ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työlliset ja palkansaajat sekä työllisten ja palkansaajien tehdyt työtunnit, 15-74-vuotiaat muuttujina Vuosi, Toimiala ja Tiedot: Toimialan H Kuljetus ja Varastointi työllisten määrä oli yhteensä 134 tuhatta henkilöä vuonna 2023.

⁷⁸ HE 114/2006 vp, s. 21.

Pienissä yrityksissä ja mikroyrityksissä alihankintaa käytettiin selvityksen mukaan huomattavasti suuria ja keskisuuria yrityksiä vähemmän. Logistiikkaselvityksen mukaan kuljetusalalla pienet yritykset näyttäisivät toimivan yleisemmin arvoketjun alkupäässä, kun suuret yritykset tyypillisesti toimivat arvoketjun loppupäässä. Suurten logistiikkayritysten käyttäessä yhä enemmän alihankintaa palvelutuotannossaan jää pienempien logistiikkayritysten rooliksi entistä enemmän toimia suurempien logistiikkayritysten alihankkijoina.⁷⁹

Ulkopuolisen työvoiman käytöstä teoksen kirjoittanut Niklas Elomaa kuvaa alihankintaa määrittämällä alihankkijaksi henkilön tai yhtiön, joka on sitoutunut hankkimaan tai toteuttamaan sopimuksen mukaisen työn, materiaalin tai muun sopimukseen sisällytetyn asian. Elomaan mukaan alihankinnan liiketaloudellisena tarkoituksena on jakaa kokonaistyömäärä eri alojen osajille, vähentää kustannuksia hyödyntämällä kilpailutusta sekä jakaa tilauksen toteuttamiseen liittyvää vastuuta eri alihankkijoille.⁸⁰

Oma näkemykseni on, että käytännön toiminnassa alihankinta näkyy esimerkiksi maarakennustyömailla ja logistiikkaterminaaleilla, joissa työskentelee kokonaissuoritteesta vastaavan pääurakoitsijan henkilöstön lisäksi myös erilaisten alihankkijoiden ja yhteistyökumppaneiden henkilöstöä sekä vuokratyövoimaa. Alihankittavien suoritteiden laajuus ja kesto nähdäkseni vaihtelee laajojen, kuukausia tai vuosia kestävien aliurakoiden tai kuljetuspalveluiden toteutuksesta lyhytkestoisiin tuntitöihin. Alihankittavaan suoritteeseen voi sisältyä varsinaisen työpanoksen lisäksi myös materiaaleja ja kalustoa, joilla suorite tai urakka toteutetaan.

Kokemukseni mukaan, kuljetus- ja infra-alalla kuitenkin hyödynnetään alihankintaa myös tuntityönä laskutettavassa muodossa, jossa yritys tai elinkeinonharjoittajana toimiva yrittäjä markkinoi osaamistaan ja kapasitettiaan maarakennus- tai kuljetusyrityksen käyttöön. Yritys tai elinkeinonharjoittaja saattaa tarjota ostajan käyttöön joko pelkän oman työpanoksensa tai myös kalustoa tai työkoneita, joilla työ suoritetaan.

Niklas Elomaa on kirjallisuudessaan käsitellyt alihankintaa ja Elomaan mukaan alihankintaa ei ole varsinaisesti määritelty työoikeudellisessa mielessä. Se että, alihankinta ei esiinny terminä työsopimuslaissa ei Elomaan mukaan kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö alihankinnalla olis työoikeudellista merkitystä.⁸¹

⁷⁹ Solakivi – Ojala – Laari – Lorentz –Töyli – Malmsten –Viherlehto 2014, s. 76 – 78. ja s. 21.

⁸⁰ Elomaa 2011, s. 46-47.

⁸¹ Elomaa 2011, s. 46.

6 Työ- ja urakointisopimuksen rajanveto

Infra- ja kuljetusaloilla toimintaympäristössä ja -tavoissa on erityispiirteitä, joilla saattaa olla vaikutusta arvioitaessa sitä, onko työtä tehty työsuhteessa vai yrittäjien välisenä urakointisopimuksena. Koska työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta, sitä sovelletaan kaikkeen työntekoon, joka täyttää työsopimuslain mukaisesti työsuhteen tunnusmerkit.

Tutkimuksen kannalta keskeisin säännös on työsopimuslain soveltamisalaa koskeva työsopimuslain 1 luvun 1 §. Kyseisen lainkohdan soveltaminen määrittää sen, katsotaanko työtä tehtävän työsopimuksella. Työsopimuslain 1 luvun 1 § määrittää soveltamisalasta, että lakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Sama lainkohta täsmentää lisäksi, että tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, jossa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.

Laissa mainitut tunnusmerkit tulevat kaikki täytyä sopimusosapuolten välisessä tahdonilmaisussa, ja tunnusmerkkien täytyminen tuo sopimuksen työsopimuslain soveltamisalaan ja näin erottaa sopimuksen muista, esimerkiksi oikeustoimilain alaisista, sopimustyypeistä. Mikäli sopimus ei täytä kaikkia työsuhteen tunnusmerkkejä, ei kyseessä ole työsopimus. Toisaalta vaikka työsuhteen tunnusmerkit täytyisivät sopimuksessa, saattaa kyseessä kuitenkin olla muunlainen sopimus kuin työsopimus, jos työsopimuslain mukainen kokonaisharkinta näin osoittaa.⁸²

Työsopimuksen tunnusmerkkejä on käsitelty laajasti oikeuskirjallisuudessa. Tässä tutkimuksessa arvioidaan tunnusmerkkejä sekä kokonaisharkintaa infra- ja kuljetusalojen toimintaympäristössä. Kutakin tunnusmerkkiä ja kokonaisharkintaa pohditaan yksittäisinä kriteereinä, jotka yhdessä määrittävät, onko kyseessä työsuhde.

6.1 Tunnusmerkki 1 – Sopimus

Työsuhteen ehdoton edellytys on sopimus tehtävästä työstä. Sopimustunnusmerkkiä ovat käsitelleet kirjallisuudessa muun muassa Tiitinen ja Kröger, joiden mukaan työsopimus voidaan lähtökohtaisesti tehdä mistä tahansa työstä.⁸³ Oikeuskirjallisuudessa Hietalan ja kumppanit ovat katsoneet, että työsopimuslaissa säännellyn oikeussuhteen tulee perustua velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jolla työntekijä ja työnantaja sopivat vastikkeellisesta työn teosta työnantajan lukuun tämän ja johdon ja valvonnan alaisena.⁸⁴

⁸² HE 215/2022 vp, s. 28.

⁸³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 12.

⁸⁴ Hietala –Kairinen –Kaivanto – Schön 2020, s. 30.

Työsopimuksella on muotovapaus, sillä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimuksen syntyminen ei edellytä määrämuotoisen tai kirjallisen sopimuksen laatimista. Vähimmillään työsopimus syntyy hiljaisena tahtojen yhtymisenä.⁸⁵ Kirjallisuudessa on tulkittu myös, että käytännössä osapuolten työn tekoa koskeva tahdonilmaisuus käy ilmi viimeistään silloin, kun työn tekeminen aloitetaan.⁸⁶

Yleensä ei ole epäselvyyttä siitä, perustuuko työsuhteessa tehty työn tekeminen sopimukseen, mutta myös alihankinta- ja aliurakointi perustuvat aina jonkinlaiseen sopimusosapuolien yhteiseen sopimukseen. Sopimuksen olemassaolo ja yhteinen tahdonilmaisuus täyttävät sekä oikeustoimilain tarkoittaman sopimuksen että työsopimuslain tarkoittaman työsopimuksen perusedellytykset.

Infra- ja kuljetusalojen kontekstissa sopimuksen eli yhteisen tahdonilmaisun olemassaolo on yleensä selkeä. Urakoitsija tai työnantaja sopii työsuorituksen tekijän kanssa työn tekemisestä sekä mahdollisesti myös työstä suoritettavasta korvauksesta. Kuljetus- ja maanrakennusalalla työn tekemiseen liittyy usein taloudellisesti arvokkaat koneet ja laitteet, eikä niihin tyypillisesti ole pääsyä muilla kuin heillä, joiden kanssa koneella tehtävästä työstä on erikseen sovittu. Sopimuksen voimassaolo on näin ollen usein kiistaton, mutta sopimuksen luonne eli se, tehdäänkö työtä yrittäjänä vai työsuhteisena työntekijänä, saattaa jäädä yksilöimättä. Sopimuksen luonteesta voi kuitenkin tehdä päätelmiä esimerkiksi työn tilaajan vaatimien lisäselvitysten perusteella. Mikäli tilaaja asettaa työskentelyn aloittamiseksi ehdon esimerkiksi tilaajavastuulain tarkoittaman selvitysvelvollisuuden alaisten tietojen toimittamisesta, on kyseessä oltava tilaajavastuulain tarkoittama yritysten välinen alihankintasopimus. Myös sopimukseen liittyvä vaatimus työn suorittajan vastuuvakuutuksesta on esimerkki sopimuksesta, jossa työn tilaajan tarkoitus on teettää työ yrittäjätyönä.

6.2 Tunnusmerkki 2 – Työn tekeminen toisen lukuun

Työsopimuslaissa työsuhteen tunnusmerkiksi on määritetty, että työtä tehdään toisen lukuun. Työn tekeminen toisen lukuun tarkoittaa, että työtä tehdään toiselle, ei itsensä hyväksi. Työsopimuslain esitöissä on todettu, että käytännössä tämä tarkoittaa että työpanoksesta johtuva välitön hyöty koituu työnantajan hyväksi. Esitöissä tarkennetaan lisäksi, että työsuhteessa työn suorittaja saa hyväkseen työstä maksettavan vastikkeen, mutta varsinaisen työstä tulevan hyödyn on tultava työnantajan hyväksi.⁸⁷ Tunnusmerkkiä on kuvattu oikeuskirjallisuudessa toteamalla, että omaan lukuun tehty ei kuulu työsopimuslain piiriin.⁸⁸ Työn tekeminen toiselle työsuhteessa tarkoittaa Hietalan ja kumppaneiden mukaan, että työntekijä luovuttaa työvoimansa

⁸⁵ Hietala –Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 17.

⁸⁶ Hanni – Kettunen – Tähtinen 2022, s. 127.

⁸⁷ HE 157/2000 vp, s. 7.

⁸⁸ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto, 2019, s. 22.

käyttöoikeuden työnantajalle ja että työt ovat yleensä työnantajan työtehtäviä.⁸⁹

Infra- ja kuljetusaloilla liiketoiminnassa hyödynnetään monitasoisia alihankkijaverkostoja, ja tehdystä työstä koituva välitön hyöty jakautuu verkoston eri haaroihin ja usealle työtä suorittavalle portaalle. Nähdäkseni tästä seuraa, että kilpailutetuissa urakoissa alihankintaketjun alimmalle portaalle työstä syntyvä kate voi olla huomattavan pieni. Alihankintaverkoissa ja aliurakoinnissa kokonaissuorite, kuten valtakunnallinen kuljetussopimus tai rakennusurakka, toteutetaan jakamalla kokonaissuorite alueellisesti tai työvaiheittain aliurakoiksi, jotka edelleen jakautuvat pienempiin kuljetus- ja urakointisopimuksiin.

Oma näkemykseni on, että osa työstä tehdään usein urakkamuotoisesti kiinteällä veloituksella myös verkoston alimmissa portaissa, jolloin myös urakoitsijaverkoston alin taso kantaa riskin urakkasopimuksen kannattavuudesta ja ottaa vastuulleen taloudellisen tappion, joka saattaa aiheutua esimerkiksi urakkaan kuluneesta suunniteltua suuremmasta toteutuneesta työmäärästä. Toisaalta juuri taloudellisen riskin vuoksi urakoitsijaverkoston alin taso saattaa kokemukseni mukaan urakkahinnoiteltujen sopimusten sijaan työskennellä suoriteperusteisesti siten, että aliurakoitsija veloittaa ylempää urakoitsijaporrasta toteutuneiden työtuntien, ajettujen rahtikilometrien tai muun toteumaperusteisen veloituksen perusteella. Toteumaperusteinen aliurakointi siirtää merkittävän osan liiketoiminnan riskistä aliurakoitsijalta pääurakoitsijalle ja näin ollen sen määrittäminen, että työskenteleekö esimerkiksi yksinyrittäjänä toimiva aliurakoitsija omaan vai pääurakoitsijan lukuun tulee vaikeammaksi määritellä.

Ketjutetuissa urakoissa aliurakoitsija, joka työskentelee toteumaperusteisella veloituksella ja laskuttaa esimerkiksi tekemänsä työtuntien perusteella pääurakoitsijaa ei nähdäkseni kannalta liiketaloudellisesti merkittävää vastuuta kokonaisurakasta. Tällaisissa tapauksissa liiketalouden riskit, ja erityisesti niiden vähäisyys, tyypillisesti vaikuttavat työstä vaadittavan ja saatavan vastikkeen suuruuteen.

Infra- ja kuljetusaloilla työsuhteissa toimiva työvoima saa vastikkeeksi tekemästään työstään palkkaa, joka usein perustuu tehdyn työn määrään tai keston. Tehdyn työn määrä ja kesto ovat kokemukseni mukaan myös urakointisopimuksissa yleisiä laskutusperusteita erityisesti pienissä urakoissa ja aliurakoinnissa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että infra- ja kuljetusaloilla erityisesti alihankintaverkoston alimmilla portailla suoritetaan työtä paitsi urakkasopimuksina kiinteillä hinnoilla mutta myös toteumaperusteisesti, jolloin työstä saatavaa välitöntä hyötyä ja liiketoiminnan riskiä on vaikeampi kohdistaa työn suorittajan ja toimeksiantajan välillä.

⁸⁹ Hietala –Kairinen –Kaivanto – Schön 2020, s. 34.

6.3 Tunnusmerkki 3 – Työn tekeminen henkilökohtaisesti

Työsopimuksen olemassaolo edellyttää, että työsuhteen tunnusmerkki, joka koskee työn tekemistä henkilökohtaisesti, täyttyy. Työsopimukseen kuuluu näin ollen työntekijän henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määritetään, että työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun.

Työsopimuslainsäädäntöä käsittelevässä kirjallisuudessa on kuvattu tunnusmerkin täyttymisestä, että työntekijä luovuttaa sopimuksen perusteella omaa työvoimaansa työnantajan käyttöön, mutta sen sijaan yrittäjä tai ammatinharjoittaja ei välttämättä sitoudu tällä tavoin suhteessa asiakkaaseen.⁹⁰ Kirjallisuudessa on avattu tunnusmerkkiä myös kuvaamalla, että työn tekeminen henkilökohtaisesti edellyttää, että luonnollinen henkilö sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työn. Ellei näin ole, kyse ei ole työsuhteesta.⁹¹ Tiitinen ja Kröger ovat avanneet vaatimusta henkilökohtaisuudesta toteamalla, että sitoutuminen työn tekemiseen henkilökohtaisesti edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Tiitisen ja Krögerin mukaan, jos sopimuksella ei aseteta kenellekään henkilökohtaista työntekovelvoitetta, vaan yhteisö ottaa työtehtävän suorittamisen vastatakseen, kysymys ei ole työsuhteesta, ellei järjestelyyn ole ryhdytty lainsäädännön kiertämisen tarkoituksessa.⁹²

Infra- ja kuljetusaloilla alihankintaa tekevät erikokoiset yritykset ja alihankkijoiden henkilöstön määrä vaihtelee yksinyrittäjistä laajoihin, tuhansia työntekijöitä työllistäviin yrityksiin. Suurten yritysten kohdalla alihankintatyö ja toimeksiantajan ostama osaaminen ei henkilöidy yksittäisiin osaajiin, mutta pienten yritysten ja erityisesti yksinyrittäjien kohdalla ostettava osaaminen henkilöityy kokemuksiin mukaan vahvasti varsinaiseen työn suorittajaan. Infra- ja kuljetusalalla alihankintana ostettavan resurssin kuten yksinyrittäjän osaaminen ja kokemus ovat avaintekijöitä, joiden vuoksi käännytään vuokratyövoiman tai työsuhteisen henkilöiden palkkaamisen sijasta hankkimaan alihankintatyötä. Pätevistä ja kokemusta omaavasta työvoimasta on infra-alalla pula⁹³, ja ammattitaitoinen ja hyvämaineinen alihankkija voi mielestäni esimerkiksi koneenkuljetustaidollaan ja osaamisellaan varmistaa urakoitavan työn korkean laadun ja nopean etenemisen. Infra- ja kuljetusalan työvälineiden ja koneiden korkean taloudellisen hinnan ja työn vaarallisuuden vuoksi työtehtäviin etsitään lähtökohtaisesti ammattitaitoisia henkilöitä, jotka ovat työelämässä jo todistaneet osamistaan. Alihankintana ostettava pienen yrityksen resurssi tai yksityisyrittäjän työpanos hankitaan kokemuksiin

⁹⁰ Hietala –Kairinen –Kaivanto – Schön 2020, s. 33.

⁹¹ Hanni – Kettunen – Tähtinen 2022, s. 128.

⁹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 13.

⁹³ Suomen virallinen tilasto (SVT): Avoimet työpaikat toimipaikan toimialan mukaan, 2013-2023: Rakentamisen toimialalla oli vuonna 2023 3 400 avointa työpaikkaa ja samaan aikaan kaupan, kuljetuksen, varastoinnin sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla oli avoimena yhteensä 9 900 työpaikkaa

mukaan tyypillisesti juuri kyseisen henkilön henkilökohtaisten ominaisuuksien ja pätevyyden vuoksi.

Infra- ja kuljetusalan liiketoimintaan liittyy myös lainsäädäntöä, joka edellyttää työvoiman henkilökohtaista hallintaa ja suunnittelua myös niissä tilanteissa, joissa työvoima ei työskentele työsuhteessa pääurakoitsijaan. Kuljetusalalla yritysten sekä kuljettajien toimintaan sovelletaan ajo- ja lepoaika-asetusta, joka edellyttää myös alihankintana hankittavien resurssien tuntemista ja seuraamista henkilötasolla. Rakennusala ja sitä myöten myös infra-alaa koskevat lisäksi myös laki veronumerosta ja veronumerorekisteristä 473/2021 sekä verotusmenettelylaki 1558/1995. Edellä kuvatut lait koskevat sekä työsuhteista että alihankintana hankittua työvoimaa ja edellyttävät tietyin osin työmaalla työskentelevien luonnollisten henkilöiden tuntemista ja seurantaan henkilötasolla.

Verotusmenettelylain 15 b § mukaan yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevien yritysten on annettava päätoteuttajalle ja päätoteuttajan on edelleen annettava kuukausittain Verohallinnolle tiedot työmaalla työskentelevistä työntekijöistä, itsenäisistä työnsuorittajista, työnantajista sekä vuokratyönteettäjistä.

Laki veronumerosta ja veronumerorekisteristä määrää työturvallisuuslaissa tarkoitettulla yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevät työsuhteessa olevat työntekijät ja itsenäiset työnsuorittajat veronumerorekisteriin. Vaatimukseen rakennustyömaalla työskentelevän veronumerosta liittyy kiinteästi myös työturvallisuuslain 52 a §:n vaatimus rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnisteesta, jonka käytön valvonta on osoitettu työnantajalle, rakennuttajalle sekä pääurakoitsijalle.

Rakennusalaan luettavaan infra-alaan soveltuu edellä kuvatun mukaisesti useita lakeja, jotka käytännössä vaativat työmaalla työskentelevän henkilön tunnistamista ja ilmoittamista henkilötasolla, mistä johtuen infra-alalla myös alihankkijat ja yrittäjäsuhteisesti työskentelevät henkilöt tunnistetaan, ja heitä seurataan henkilötasolla. Tästä seuraa se, että käytännössä myös aliurakoitsijana ja yrittäjäsuhhteessa tehtyyn työhön liittyy vaatimus siitä, että pääurakoitsijan tulee henkilötasolla varmistaa, että työhön osoitettu tekijä on lainsäädännön näkökulmasta kelpoinen työskentelemään työmaalla.

Kuljetusalalla toimivia yrityksiä ja kuljettajia koskee ajo- ja lepoaika-asetus. Kuljetustehtävän antaminen tietyn alihankkijan, ja vielä tarkemmalla tasolla tietyn kuljettajan suoritettavaksi, edellyttää kuljettajan ajo- ja lepoaikojen seuraamista henkilötasolla. Laissa liikenteen palveluista 320/2017 määrätään 47 §:ssä seuraavasti: ”Ajo- ja lepoaikojen valvomiseksi, työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseksi sekä kuljetusten ohjaamiseksi yrityksen on jäljennettävä omaa yritystään koskevat ajo- ja lepoikatiedot ajoneuvon digitaalisesta ajopiirturista”. Samassa lainkohdassa määrätään lisäksi, että ”Työnantajan ja yrityksen, joka käyttää kuljettajaa tilapäisesti, on jäljennettävä kuljettajakortin ajo- ja lepoikatiedot vähintään kolmen viikon välein sellaisilta viikoilta, joina kuljettaja on työssä.” Kuljettajan ajo- ja lepoaika-asetuksen soveltamisalue perustuu kuljetuksessa käytettävään ajoneuvoon, sekä maantieteelliseen

alueeseen, jossa kuljetus tai sen osa suoritetaan.⁹⁴ Asetus soveltuu yhtenäisesti sekä työsuhteessa, vuokratyösuhteessa että alihankintana suoritettaviin kuljetuksiin.

Kuljetus- ja infra-aloilla useat työntekopaikat, kuten lastaustermiinaalit ja rakennustyömaat, ovat työskentely-ympäristöjä, joihin liittyy perehdytys- ja turvallisuuskoulutuksia. Kokemukseni mukaan pääurakoitsijat ja terminaaleja operoivat tahot vaativat usein kaikilta alueella työskenteleviltä henkilöiltä suorituksia perehdytys- ja turvallisuuskoulutuksista, ennen kuin myöntävät henkilölle pääsyn alueelleen. Koulutusvaatimukset eivät kohdistu vain työsuhteisiin työntekijöihin, vaan niitä sovelletaan myös vuoratyöntekijöihin ja alihankkijoihin. Koulutusvaatimukset rajoittavat aliurakoitsijoiden mahdollisuutta itsenäisesti vaihtaa työn tekijöitä kohteessa ja kasvattavat yritysten välisissä sopimuksissa työnsuorittajan henkilökohtaisten ominaisuuksien ja pätevyyksien merkitystä.

Työsuhteen tunnusmerkiksi määritetty henkilökohtainen velvollisuus työn tekemiseen ei infra-alalla ja kuljetusalalla liity pelkästään työsuhteisiin, vaan myös yrittäjäsuhteessa tehtyyn työhön liittyy henkilötason seikkoja, jotka käytännössä saattavat estää aliurakoitsijaa vaihtamasta työtehtävän suorittajaa ilman pääurakoitsijan hyväksyntää.

6.4 Tunnusmerkki 4 – Työstä saatu vastike

Työsopimuslaki määrittää työsopimuksen tunnusmerkiksi sen, että tehdystä työstä suoritetaan vastike. Työsuhteen tunnusmerkin täyttymisen kannalta ei ole merkitystä sillä, maksetaanko korvaus rahana vai muuna vastikkeena. Tiitinen & Kröger toteavat, että vastikkeena voi toimia esimerkiksi raha, tavara, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen.⁹⁵ Työsopimuslain esitöiden mukaan rahapalkan ja luontoisetujen lisäksi tai sijasta voidaan sopia muustakin sellaisesta vastikkeesta, jolla on taloudellista arvoa. Vastike voi olla esimerkiksi mahdollisuus saada asiakkailta palvelurahoja tai vastavuoroinen työsuoritus.⁹⁶

Mikäli vastike on arvoltaan lähinnä nimellinen, kyseessä voi olla indisio siitä, että kyseessä on esimerkiksi talkootyöhön rinnastettava työ. Vastikkeen suuruudella saattaa olla myös merkitystä arvioidessa, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työsuhteessa vai itsenäisenä yrittäjänä. Jos sovittu vastike ylittää merkittävästi samantyyppisestä työstä yleisesti maksettavan tai saman työnantajan palveuksessa oleville maksetun vastikkeen, voi vastikkeen määrä olla todiste siitä, että työ on tarkoitus tehdä yrittäjätöinä.⁹⁷ Työsopimuslain esitöissä on todettu, että työstä maksettavan vastikkeen peruste ja suuruus suhteessa muille työnteettäjän palveluksessa oleville on yleensä osoitus siitä, että työn suorittaja huolehtii itse

⁹⁴ Ajo- ja lepoaika-asetus, 2 artikla.

⁹⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 16.

⁹⁶ HE 157/2000 vp, s. 14.

⁹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 17.

vakuuttamisvelvollisuuksistaan.⁹⁸ Tiitisen ja Krögerin mukaan aikapalkka ja työnteosta syntyvien kulujen korvaaminen vastikkeena viittavat työsuhteeseen. Työn suorittajan työvälaineistä maksettava korvaus viittaa itsenäisessä asemassa tehtävään työhön.⁹⁹

Infra- ja kuljetusalalla yrittäjinä työskentelevät aliurakoitsijat usein veloittavat pääurakoitsijaansa suoritetusta työstä laskulla. Vastike saattaa olla urakkasuoritukseen perustuva kiinteähintainen korvaus tai määräperusteinen, kuten ajettuihin kilometreihin tai tehtyihin työtunteihin perustuva veloitus. Kokonaishintaurakassa vastike tuottaa työn tekijälle yritystoiminnan riskiä, jossa työn suorittaja kantaa taloudellisen vastuun siitä, kattaako kiinteä veloitus työn tekemisestä aiheutuneet kulut, ja onko urakka työn suorittajalle taloudellisesti kannattava. Yksikköhintaurakassa urakoitsija määrittää vastikkeena yksikköhinnan, ja tilaaja kantaa riskin yksikkömääristä. Laskutyöurakassa vastike maksetan tarpeellisten toteutuneiden kustannusten mukaan. Infra-alan kirjallisuudessa on todettu, että yksikköhintaurakassa ja laskutyöurakassa kustannusriski on työn tilaajalla.¹⁰⁰

Oman kokemuksen mukaan ammattitaitoiselle infra-alan työntekijälle voidaan maksaa vastikkeena yli 20 euron tuntipalkkaa ja toisaalta aliurakointina koneen kuljettamista suorittavan yrittäjän laskuttama veloitus saattaa olla alle 30 euroa tunnilta ilman arvonnisäveroä. Käsitteisen mukaan pääurakoitsijat ovat valmiita maksamaan yrittäjätyöstä työsuhteista työntekoa korkeampaa vastiketta, sillä yrittäjän tekemään työhön ei liity vakuuttamisvelvollisuuksia, velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa, ylityökorvauksia, työajanlyhennysvapaita tai vuosilomakorvausta.

6.5 Tunnusmerkki 5 - Direktio-oikeus

Edellä kuvattujen neljän tunnusmerkin (sopimus, työn tekeminen toiselle, henkilökohtaisuus ja vastikkeellisuus) lisäksi työsuhteessa tulee aina täyttyä myös viides tunnusmerkki eli työnjohto- ja valvontaoikeus. Työnjohto- ja valvontaoikeutta nimitetään direktio-oikeudeksi. Kirjallisuuden mukaan työnantajan johto- ja valvontaoikeus on käytännössä tärkein työsuhteen tunnusmerkeistä, sillä arvio työsuhteen olemassaolosta tehdään viime kädessä tämän tunnusmerkin täyttymisen perusteella.¹⁰¹ Direktiotunnusmerkki on olennainen esimerkiksi silloin, kun pyritään erottamaan työ Sopimus urakka- ja toimeksiantosopimuksista.¹⁰²

Työsopimuslain esitöissä todetaan, että direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Tunnusmerkeistä direktio-oikeus on saanut erityistä painoarvoa työsuhteen soveltamisalan

⁹⁸ HE 215/2022 vp, s. 30.

⁹⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 20.

¹⁰⁰ Kortene 2017, s. 58.

¹⁰¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 18 ja Penttilä 2021, s. 298.

¹⁰² Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 36.

tulkinnoissa. Esitöissä todetaan, että työnjohtoa ja valvontaa koskeva tunnusmerkki on noussut oikeuskäytännössä tärkeimpään asemaan sekä, että oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää, eikä tämän kriteerin täyttyminen edellytä tosiasiallista johto- ja valvontaoikeuden käyttämistä. Työsopimuslain esitöissä mainitaan, että direktio-oikeuden sisällön määrittelyä on tehty oikeuskirjallisuudessa sekä työneuvoston lausuntokäytännössä.¹⁰³

Tiitinen ja Kröger ovat listanneet työn suorittajan asemaan liittyviä työnteon ehtoja, joiden perusteella voidaan arvioida direktio-oikeuden olemassaoloa. Ehtoja ovat:

- työkohteen määrittely
- työn suoritustapa
- työn tekemisen aika ja paikka
- työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa
- työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet
- työn suorittajalle maksetun korvauksen rakenne
- osapuolten oikeudet, kuten esimerkiksi oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen
- osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden ja tarveaineiden käyttöön ja työntekijän raportointivelvollisuus työn edistymisestä

Sopijaosapuolet voivat Tiitisen ja Krögerin mukaan osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksen sisällyttämällä sopimukseen ehtoja, joiden perusteella on pääteltävissä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vai itsenäisessä asemassa ammatinharjoittajana.¹⁰⁴

Infra- ja kuljetusalalla työtekopaikka määrittyy toteutettavan kohteen tai kuljetuksen reitin mukaan. Näin ollen sekä yrittäjänä että työsuhteessa tehdyssä työssä työntekopaikka on työn teettäjän määrittämä. Infra- ja kuljetusaloilla niin työsuhteessa kuin yrittäjänä tehtyä työtä valvotaan sekä viranomaisten toimesta että osana yritysten toimintaa. Infra-alan toimintaan liittyy erityislainsäädäntöä kuten rakentamislaki ja tilaajavastuulaki, jotka luovat selvitysvelvollisuuksia ja valvontavelvoitteita infra-alan työn tilaajille. Maarakennuskohteissa aliurakoitsijat toimivat usein osana isompaa organisaatiota, ja ymmärrykseni mukaan maarakennustyömaalla saattaa toimia samanaikaisesti sekä pääurakoitsijan henkilökuntaa ja koneyksilöitä että aliurakoitsijoita omilla koneillaan. Työmaata johdetaan ja valvotaan kuitenkin kokonaisuutena. Tällöin aliurakoitsijan työn laatua ja etenemistä valvotaan ja ohjataan vastaavasti kuin pääurakoitsijan omien resurssienkin työtä. Työmaan aikataulut ja kohteen ympäristö määrittelevät usein työajat,

¹⁰³ HE 157/2000 vp, s. 7 ja s. 13.

¹⁰⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 19 – 20.

ja työpäivän aloitus- ja lopetusajat eivät välttämättä ole yrittäjinä työskentelevien aliurakoitsijoiden päätettävissä. Myös työn suoritustapaa yleensä rakennuskohteessa valvotaan pääurakoitsijan toimesta. Pääurakoitsijalla tai rakennuttajalla on nähdäkseni päävastuullisena tahona oikeus määrittää maarakentamisessa esimerkiksi kaivuusyvytydet, käytettävät tarveaineet ja niiden määrät sekä muut maarakentamisen laadulliset tekijät. Pääurakoitsija voi edellyttää tietynlaisia työskentelytapoja tai työvaihtojen suorittamista tietyssä järjestyksessä. Edellä kuvattu valvonta ja ohjaus liittyy kuitenkin toteutettavan kohteen ja urakan teknisiin ja laadullisiin seikkoihin, eikä niissä ole kyse työnantajan direktio-oikeuden käytöstä. Infra- ja kuljetusalalle ominaista valvontaa on dokumentoitu kone- ja kuljetuspalveluiden hankinnan yleisiin ehtoihin, joissa todetaan, että tilaaja vastaa työnjohdosta ja antaa ohjeet työmaalla ja kuljetustehtävän toteuttamisesta. Yleisten ehtojen mukaan tilaaja myös määrää työajasta ja hankkii työskentelyn edellyttämien aputyöt ja apuvälineet.¹⁰⁵

Kuljetusalalla ja erityisesti vaarallisten aineiden kuljetuksissa lainsäädäntö asettaa kuljetusketjun osapuolille valvontavelvoitteita, joilla pyritään varmistamaan yleinen ympäristön ja liikenteen turvallisuus sekä kuljettajien työolot.¹⁰⁶ Kuljetukset ja logistinen ketju ovat teollisuudelle ja kaupan alalle elintärkeitä ja häiriöt logistiikkapalveluissa ovat yksi teollisuuden ja kaupan merkittävimmistä toimitusketjuriskeistä.¹⁰⁷ Edellä mainitusta johtuen kuljetussopimuksissa kuljetusyrietykset sitoutuvat usein tarkkoihin toimitusaikatauluihin. Öljy- ja säiliöautoalalla kuljetussuorite saatetaan tilata esimerkiksi teollisuuslaitoksen polttoaineen toimittamiseksi, tai suoritteen tarkoitus voi olla täydentää huoltoaseman polttoainesäiliöt. Kuljetussuoritteen aikataululla saattaa olla merkittävä vaikutus operaatiivisessa tai logistisessa ketjussa, mistä johtuen suorite tulee tehdä eli kuorma tai toimitus tulee kuljettaa tarkasti määritettynä ajankohtana. Näkemykseni mukaan toimitusaikojen kriittisen luonteen vuoksi koko logistisessa ketjussa tyypillisesti tapahtuu paljon valvontaa ja seurantaa kuljetusyrittäjä- ja kuljetusyksikkötasolla, mistä johtuen kuljetuksia suorittavia kuljettajia valvotaan tiiviisti riippumatta siitä, työskentelevätkö he työntekijöinä vai itsenäisinä yrittäjinä.

Kuljetusalalla aliurakointia hyödynnetään laajasti, ja kuljetusyrittäjä voi esimerkiksi luovuttaa alihankkijan kuljetettavaksi alihankkijan vetoautoon kytkettävän vaarallisella aineella lastatun puoliperävaunun tai ostaa kuljettajapalveluita yrityksen omien ajoneuvojen kuljettamiseksi. Ostetuille kuljetuspalveluille ja aliurakoitsijalle osoitetuille kuljetussuoritteille saatetaan suorittaa ajojärjestelyä sekä kuljetusten suunnittelua vastaavalla tavalla kuin työsuhteessa työskentelevän henkilökunnan suorittamille kuljetuksille. Kuljetusalalla ajojärjestely vastaa usein kuljettajan ja aliurakoitsijan suuntaan operaatiivisesta työnjohdosta sekä päivittäisestä seurannasta ja valvonnasta. Ajojärjestelyssä joudutaan aina huomioimaan

¹⁰⁵ KONE- JA KULJETUSPALVELUIDEN HANKINNAN YLEISET EHDOT 2008, KE 08, kohta 2: Tilaajan velvollisuudet

¹⁰⁶ Laki vaarallisten aineiden kuljetuksesta 541/2023 6 §.

¹⁰⁷ Solakivi – Ojala –Laari –Töyli –Toivonen – Metsänaho 2023, s. 90.

kuljetuksia suorittava työvoima henkilötasolla, sillä ajojärjestelyn tulee varmistaa, että kullakin kuljettajalla on riittävä osaaminen ja pätevyys kunkin kuljetuksen suorittamiseen, sekä kuljettajan ajo- ja lepoaikasäädännön velvoitteiden täytyminen. Öljytuote- ja säiliöautoalalla esimerkiksi tyhjää säiliökuorma-autoa saa tietyissä tilanteissa kuljettaa ilman ADR-ajolupaa kun taas saman ajoneuvon kuljettaminen ADR-luokitellulla tuotteella kuormattuna edellyttää ADR-ajolupaa.

Ajojärjestely huolehtii siitä, että kaikki kuljetussuoritteet tulevat toimitettua ja että, kunkin kuorman kuljettamiseen resurssoidaan tarpeita vastaava ajoneuvo sekä sille kuljettaja, joka voi suorittaa kuorman kuljettamisen ajo- ja lepoaikasäädöksiä noudattaen. Ajojärjestely suorittaminen käytännössä edellyttää, että myös aliurakoitsijoiden osalta kuljettajat tiedetään henkilökohtaisesti, ja vain harvoissa tapauksissa aliurakoitsijalla saattaa olla mahdollisuus itsenäisesti vaihtaa kuljetussuoritteen kuljettajaa ilman ajojärjestelyn hyväksyntää.

Kuljetusalalla aliurakoitsijan suorittamiin kuljetuksiin saattaa liittyä myös kolmannen osapuolen palveluita, ja osa matkasta on mahdollista tapahtua esimerkiksi laivalla. Koska pääurakoitsija tai ajojärjestelyä suorittava taho saattaa vastata laivapaikkojen tai muiden kuljetuksen suorittamiseen vaikuttavien tekijöiden suunnittelusta ja varaamisesta, on mahdollista, että aliurakoitsijalle jää hyvin rajallisesti mahdollisuuksia itsenäisesti suunnitella työn toteutusta tai määrittää toteutettavan työn aloitus- ja lopetusajat.

Kuljetusalan toiminnan luonteesta sekä alan yleisestä sopimuskäytännöstä johtuen myös itsenäisten urakoitsijoiden suorittamia kuljetuksia valvotaan tarkasti. Valvonnan tarkoituksena on ensisijaisesti varmistaa, että kuljetussuoritteet etenevät suunniteltujen aikataulujen mukaisesti ja sovittuja käytäntöjä noudattaen, jotta pääurakoitsijan sitoumukset loppuasiakasta kohtaan tulevat täytettyä. Aliurakoitsijan kuljetussuoritteiden suunnittelu ja valvonta ovat luonteeltaan hyvin samankaltaista kuin työsuhteisiin työntekijöihin kohdistuva valvonta ja työnjohto, mistä johtuen direktio-oikeuden kaltaisia piirteitä voidaan tunnistaa myös pääurakoitsijan ja aliurakoitsijan välisessä toiminnassa.

Kuljetus- ja infra-alalla yrittäjänä suoritettavassa aliurakoinnissa ei nähdäkseen kuitenkaan ole tunnistettavissa Tiitisen ja Krögerin työsuhteiseen työskentelyyn piirteinä mainitsemaa työnsuorittajalle asetettavaa henkilökohtaista tavoitetta. Yrittäjänä toimiva maarakennuskoneen ja kuorma-auton kuljettaja on toki luonnollinen henkilö, jonka vastuulla on suorittaa annettu työtehtävä, mutta olennaista on toimeksiantosopimuksen mukaisen suoritteen toimittaminen sovitussa aikataulussa eikä henkilöön kohdistuvien tavoitteiden täytyminen.

Yrittäjänä työskentelevä alihankkija saattaa olla sopimuksin velvoitettu suorittamaan työtä tilaajan osoittamassa kohteessa määrätyn ajan tai työskentelemaan tilaajan resurssina tietyn sopimuskauden mittaisen ajanjakson, mutta kokemuksen mukaan infra- ja kuljetusalalla yrittäjinä toimivien tahojen mahdollisuutta ottaa vastaan myös muita samanaikaisia toimeksiantoja ei rajata pääurakoitsijoiden toimesta. Kuljetusalalla

kuitenkin ajo- ja lepoaikalaki saattaa tietyissä tilanteissa rajoittaa kuljetuspalveluiden suorittamista usealle taholle, sillä usean toimeksiantajan kuljetusaikataulujen yhteensovittaminen kuljettajan henkilökohtaiseen ajo- ja leposuunnitelmaan saattaa olla haastavaa.

6.6 Kokonaisharkinta

Työsopimuslain mukaisen työsuhteen olemassaolo edellyttää kaikkien työsuhteen perustunnusmerkkien täyttymistä. Työnsuoritustilanteiden oikeudellista luonnetta joudutaan kuitenkin epäselvissä rajatapauksissa arvioimaan kokonaisharkinnalla. Tällöin on otettava huomioon sopimuksesta ilmenevän tarkoituksen lisäksi työnteon tosiasialliset olosuhteet.¹⁰⁸

Kokonaisharkinnalla tarkoitetaan sitä, että tilanteessa, jossa sopimus yhtäältä täyttää työsuhteen tunnusmerkit mutta sopimuksen tulkinta tunnusmerkkien täyttymisestä huolimatta on epäselvä, huomioidaan tunnusmerkkien lisäksi myös sopimuksen luonteeseen liittyvät muut seikat, kuten työntekemisen ehdot ja olosuhteet, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut oikeussuhteen luonteeseen vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset seikat.¹⁰⁹

Kokonaisharkinta tulee kysymykseen vain sellaisissa sopimuksissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta joissa sopimuksen luonne on kuitenkin tulkinnanvarainen. Jos työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty oikeussuhteessa, oikeussuhteen luonne ei ratkea kokonaisharkinnalla. Jos kokonaisharkinnan jälkeen työnsuorittajan katsotaan kaikkien työntekemiseen vaikuttavien tosiasiallisen seikkojen perusteella olevan työn teettäjään nähden työoikeudellisessa mielessä epäitsenäisessä tai alisteisessa asemassa, kysymyksessä on työsuhteinen työ.¹¹⁰

Esitöissä HE 215/2022 avataan, että tulkinnanvaraisissa tilanteissa vastakkain ovat työn suorittajan epäitsenäistä ja alisteista asemaa ja toisaalta itsenäistä asemaa kuvaavat tekijät. Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan työn suorittajan epäitsenäisyys työn teettäjään nähden voi ilmetä muun muassa seuraavissa seikoissa:

- työn suorittaja on sitoutunut tekemään henkilökohtaisesti työsuorituksen ilman oikeutta käyttää sijaista tai alihankkijaa
- työn suorittajalla ei ole mahdollisuutta kieltäytyä annetusta työtehtävästä tai määrätystä työvuorosta
- työn suorittajan oikeutta ottaa vastaan muita toimeksiantoja on rajoitettu
- työn teettäjä ohjeistaa, määrittelee ja määrää työntekemisen tavat

¹⁰⁸ Hietala –Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 29.

¹⁰⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 25.

¹¹⁰ HE 215/2022 vp, s. 15 ja s. 28.

- työhön ei liity toimintaan sidottua taloudellista riskiä
- työn suorittajan asema ei poikkea työn teettäjän palveluksessa olevan työsuhteisen henkilöstön asemasta.¹¹¹

Työsopimuslain esitöissä HE 215/2022 yksilöidään samassa yhteydessä myös selkeästi yrittäjyyteen viittaavia piirteitä:

- työn suorittajan asemaa leimaa toiminnan itsenäisyys, julkisuus ja yleisyys
- työn suorittajan taloudellinen sitoutuminen toimintaan
- työn suorittajan vapaus ja oikeus järjestellä työ ja toimintansa puitteet itsenäisesti
- työn suorittajan oikeus tarjota palveluksiaan ja tehdä toimeksiantoja muille tahoille¹¹²

Esitöissä HE 215/2022 mainitaan lisäksi seuraavat kokonaisarvioinnissa huomioon otettavat seikat:

- työn tekeminen omissa tiloissa tai välineillä voi olla osoitus yrittäjänä tehtävästä työstä. Toisaalta työn tekeminen toimeksiantajan tiloissa tai välineilläkään ei välttämättä poissulje yrittäjyyttä, mikäli työnsuorittaja maksaa tilojen tai välineiden käyttämistä vuokraa tai korvausta
- osapuolten yhteneväisesti noudattama käytäntö voi olla osoitus oikeussuhteen todellisesta luonteesta, mutta vain silloin, kun työnteon ehdot ja olosuhteet vastaavat ja tukevat tätä käsitystä
- myös sopimuksen nimike voi osoittaa sopijaosapuolten tarkoituksen oikeussuhteen luonteesta, mutta yksinään nimikkeellä ei ole ratkaisevaa merkitystä oikeussuhteen luonteen määrittäjänä.¹¹³

Vuoden 2023 lakimuutoksella on yksilöity edellä lueteltuja seikkoja, joiden perusteella rajanveto työsopimuksen ja muun oikeussuhteen välillä tulisi tehdä, mutta lain esitöissä mainitaan myös, että kiistatta yrittäjänä työskentelevät voivat olla toimeksiantajastaan riippuvaisessa asemassa sen vuoksi, että heidän tosiasialliset mahdollisuutensa vaikuttaa esimerkiksi työn tekemisen ehtoihin ja hintaan voivat olla hyvinkin rajalliset.¹¹⁴

Arvioitaessa kokonaisharkinnassa huomioitavia seikkoja kuljetus- ja infra-alan yrittäjätyöskentelyn ja työsopimuksen välisen rajan määrittämisessä, voidaan todeta usean kokonaisharkinnan kattaman seikan sopivan niin työsuhteessa kuin yrittäjätyönä tehtävään työhön. Aiemmissa kappaleissa kuvatun mukaisesti kuljetus- ja infra-alalla työhön liittyvä toimialan luonteeseen perustuvaa valvontaa ja ohjeistusta sekä henkilöön

¹¹¹ HE 215/2022 vp, s. 30.

¹¹² HE 215/2022 vp, s. 30.

¹¹³ HE 215/2022 vp, s. 30.

¹¹⁴ HE 215/2022 vp, s. 15.

liittyvää seuranta ja vaatimuksia niin yrittäjämutoisessa kuin työsuhteessa tehdyssä työssä. Myöskään kokonaisharkinnassa huomioitavat mahdollisuudet työaikojen, työntekopaikan sekä käytettävien materiaalien valintaan eivät kuljetus- ja infra-alalla välttämättä toteudu silloinkaan, kun kyseessä selkeästi on yrittäjänä tehty työ.

Kokonaisharkinta käsittää kuitenkin useita seikkoja, joiden avulla yrittäjätyö voidaan erottaa työsopimuslain alaisesta työstä kuljetus- ja infra-alan toimintaympäristössä. Yhtenä erottava tekijänä toimii yrittäjäriski, jota ei esiinnyt työsuhteisessa työssä. Yrittäjäriskin taloudelliseen suuruuteen vaikuttaa vastikkeen rakenne, ja urakkahintaisessa työskentelyssä yrittäjäriski on suurempi kuin toteumaperusteisesti veloittavassa työskentelyssä. Yrittäjäriski käsittää myös pääomariskin, ja jos työntöön yhteydessä käytettävällä työvälineellä on huomattava pääoma-arvo ja oleelliset käyttökustannukset, toiminta osoittaa yrittäjyyden olemassaoloa.¹¹⁵ Kuljetus- ja infra-alalla käytettävien työkonoiden pääoma- ja käyttökulut ovat merkittäviä, ja tapauksissa, joissa yrittäjätyötä tehdään yrittäjän koneilla ja kuljetuskalustolla, riskin olemassaolo on selvää. Yrittäjäriskistä on kuitenkin todettu jo ennakonperintälain valmistelussa vuonna 1994, että yrittäjäriskin merkitys vaihtelee toimialoittain, ja että, vähäininkin pääomansijoitus voi olla riittävä, jos yrittäjätoiminnan muut tunnusmerkit täyttyvät.¹¹⁶

Kokonaisharkinnassa huomioitavista seikoista myös mahdollisuus kieltäytyä annetusta työtehtävästä on piirre, joka nähdäkseni toteutuu yrittäjätyönä suoritettavassa työskentelyssä infra- ja kuljetusalalla. Kokemukseni mukaan yrittäjillä on laatimiensa sopimusten puitteissa mahdollisuus kieltäytyä tekemästä ehdotettua työtä, mutta kieltäytymisellä voi olla vaikutusta liikesuhteen jatkumisen näkökulmasta. Myös toiminnan julkisuus ja mahdollisuus tarjota palveluita myös toisille toimeksiantajille toteutuu nähdäkseni hyvin yrittäjätyössä, mutta kokemukseni mukaan laajoissa rakennushankkeissa ja pitkäkestoisissa kuljetusalihankintasopimuksissa sekä työssä käytettävä kalusto että yrittäjän työpanos sitoutuu kokonaisuudessaan yhden toimeksiantajan käytettäväksi. Raskaiden työkonoiden liikuttelu on kallista ja työlästä, mistä johtuen yrittäjien ei nähdäkseni edes kannata vaihtaa usein toimeksiannosta toiseen.

Kokonaisharkinnan mukaisella sopimusosapuolten tarkoituksella oikeussuhteen luonteesta tulee nähdäkseni olla painoarvoa arvioidessa työsopimuslain soveltamista kuljetus- ja infra-alan alihankintatyöhön, sillä alan käytännöissä työn suorittajalle osoitetut vastuuvakuutusvelvollisuudet ja tilaajavastuulain tarkoittamien selvitysten vaatiminen osoittavat, että työ on tarkoitettu suoritettavaksi yrittäjätyönä.

¹¹⁵ Penttilä 2021, s. 303.

¹¹⁶ Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ennakkoperintälain ja arvonlisäverolain 1 §:n muuttamisesta vp, s. 2.

6.6.1 Yrittäjän tunnusmerkit

Kokonaisharkinnan mukaisesti, arvioitaessa sitä, tekeekö työnsuorittaja työtä työsopimuksella vai yrittäjänä, huomioon voidaan ottaa yrittäjyyden muodolliset sekä aineelliset tosiseikat. Työsopimuslain muutoksen esitöissä mainitaan muodollisina tosiseikkoina yhtiön tai toiminimen perustaminen, työnsuorittajan ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin, yrittäjän eläkevakuutuksen ottaminen sekä arvonlisäveron periminen. Muodollisille tosiseikoille voidaan esitöiden mukaan kuitenkin antaa kokonaisharkinnassa merkitystä vain silloin, kun niin sanotut työntekosuhteessa vallitsevat aineelliset tosiseikat osoittavat toiminnan harjoittamista omaan lukuun. Aineellisista tosiseikoista merkityksellinen on erityisesti yrittäjäriskin olemassaolo.¹¹⁷

Yrittäjyyden tunnusmerkkejä on käsitelty myös oikeuskirjallisuudessa ja Tiitinen ja Kröger tiivistävät yrittäjyyden aineelliset piirteet ja tosiseikat seuraavasti:

- Työn suorittamisen konkreettinen tapa
 - työn suorittaja hankkii itse tarvittavat laitteet, työvälineet ja materiaalit sekä pitää omaa myyntivarastoa
 - työn suorittaja tekee työn omissa, toimintaa varten varustamissa tiloissa
 - työn suorittajalla ei ole velvollisuutta tehdä sovittua työtä henkilökohtaisesti vaan hänellä on oikeus apulaisten ja sijaisten käyttöön työn teettäjää kuulematta
 - työn suorittaja voi itse määrätä työaikansa
 - työn suorittamistapa poikkeaa muiden työnantajan palveluksessa olevien työnsuorittajien asemasta
- Työstä maksettava korvaus
 - korvaus maksetaan työtuloksen mukaan esimerkiksi kappalekorvauksena tai laskutuksen mukaan
 - kuluja ei erikseen korvata
 - vastikkeen suuruus työsuhteessa yleensä maksettavaan palkkatasoon verrattuna
 - korvauksessa huomioidut eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut
- Toimeksiantojen määrä
 - työn suorittajalla on useita samanaikaisia toimeksiantoja
 - työn suorittajalla on useita peräkkäisiä toimeksiantoja eri tilaajien kanssa
 - työn suorittajan toimintaa muiden toimeksiantajien lukuun ei ole sopimuksin rajoitettu
- Työn teettäjän ohjausoikeus
 - työn teettäjällä ei ole oikeutta kiinteään ohjaukseen¹¹⁸

¹¹⁷ HE 215/2022 vp, s. 29.

¹¹⁸ Tiitinen – Kröger, 2012, s. 30 – 31.

- työn suorittajalla on oikeus itse päättää työn käytännöllisestä suoritustavasta ja organisoinnista

Muodollisiksi yrittäjyyden tunnusmerkeiksi Tiitinen ja Kröger mainitsevat:

- elinkeinoluvan hankkiminen
- kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoituksen hankkiminen
- aiempi verotuskäytäntö (onko tulot aiemmin ilmoitettu elinkeinonharjoittajana)
- yrittäjävakuutusten hankkiminen
- toiminnan harjoittaminen yhtiömuodossa
- ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin¹¹⁹

Tiitisen ja Krögerin mukaan arvioitaessa sitä, tehdäänkö työ työsuhteessa vai yrittäjätöinä, harkinnassa huomioon otettavat seikat voivat vaihdella ja painottua eri tavoin. Kirjoittajien näkemyksen mukaan kuitenkin aina kun tilaaja on tehnyt sopimuksen osakeyhtiön, avoimen yhtiön, kommandiittiyhtiön, osuuskunnan tai muun vastaavan yrityksen muodossa toimivan työn suorittajan kanssa, kysymys on muusta kuin työsuhteesta tehdystä työstä.¹²⁰

Kokemukseni mukaan yrittäjyyden aineelliset tunnusmerkit toteutuvat kuljetus- ja infra-alan yrittäjätöissä vaihtelevasti riippuen työn kohteesta. Infra- ja kuljetusalalla yrittäjällä saattaa olla mahdollisuus itsenäisesti valita työn tekemiseen käytettävät materiaalit, koneet ja välineet, mutta ne voidaan myös osoittaa pääurakoitsijan toimesta. Samoin mahdollisuudet vaikuttaa työn tekemiseen vaihtelevat riippuvat urakointisopimuksen ehdoista, sekä siitä, millaista valvontaa ja ohjeustusta pääurakoitsija suorittaa. Toimeksiantojen määrä ja työstä maksettavan korvauksen määrä ja rakenne ovat kuitenkin seikkoja, joihin alihankkijoina toimivilla yrittäjillä nähdäkseni on mahdollisuuksia vaikuttaa.

Yrittäjyyden muodolliset tosiseikat, kuten ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin, hakeutuminen kaupparekisteriin ja yritystoiminnan vakuuttaminen, nähdäkseni täyttyvät yrittäjätöissä lähes aina. Tiitisen ja Krögerin mainitsevat yhtiömuodossa toimimisen yrittäjyyden tunnusmerkiksi, mutta mielestäni yritysmuodolle ei saisi antaa kokonaisuudessaan merkittävää painoarvoa, sillä osa yrittäjistä työskentelee muussa kuin yhtiömuodossa. Infra- ja kuljetusalalla toimii lukuisia ammatinharjoittajia, jotka toimivat aidosti yrittäjinä, vaikka yritystoiminta on organisoitu luonnollisen henkilön muotoon. Tulee myös huomata, että kappaleessa 3 kuvatun mukaisesti, vain 39 prosenttia uusista yrityksistä on yritysmuodoltaan osakeyhtiöitä.

¹¹⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 31.

¹²⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 37.

7 Oikeustapauksia

Tuomioistuimissa on ratkottu työsopimuslain soveltamista ja itsenäisen yrittäjyyden sekä työsuhteisen työn rajanvetoa. Myös muut toimielimet kuin tuomioistuimet ovat ottaneet kantaa työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoon. Tähän osioon on kerätty oikeustapauksia, joilla on merkitystä erityisesti kuljetus- ja infra-alan työsuhteiden ja yrittäjätöön välisen rajan määrittämisessä.

Tutkimuksessa on käytetty aineistona eri tuomioistuinten sekä toimielinten ratkaisuja. Eri ratkaisuissa on myös arvioitu työsuhteisen työn ja yrittäjätöön rajanvetoa tapauskohtaisesti yksittäisen säännöksen tai sääntelyalan näkökulmasta. Osa ratkaisuista ottaa kantaa yrittäjätöön ennakkoperintälain soveltamisen alalla, osassa tapauksista taas on arvioitu vakuutus oikeudellisten säännösten soveltamista ja osassa työneuvosto on antanut työsuhteellisen lausunnon, joka on heikosti velvoittava. Tutkimukseen on poimittu aineistoksi oikeustapaukset, joissa on yhteneväisyyksiä kuljetusalan tai infra-alan toimintaan tai arvioitu yrittäjätöitä toimintaympäristössä, jossa on yhteneväisyyksiä kuljetus- ja infra-alan yrittäjätöön.

7.1 Yleisten tuomioistuinten ratkaisut

Yleisissä tuomioistuimissa ratkotaan työsuhteisiin ja toimeksiantosopimukseen liittyviä kiistoja. Korkein oikeus on antanut ratkaisuja työsuhteen ja yrittäjätöön välisestä rajanvedosta useissa tapauksissa.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2009:65 tutkimuksen näkökulmasta on merkille pantavaa, että yrittäjyyden tunnusmerkkejä arvioidessaan korkein oikeus on lausunut, että yrittäjän osaamisella tai ammattitaidolla voi olla vastaava taloudellinen merkitys kuin yleensä yrittäjyyden tunnusmerkiksi tunnustetulla taloudellisella yrittäjäriskillä.

KKO 2009:65 Sisustusalan myyntityö

M sekä A ja B perustettavan yhtiön lukuun olivat sopineet, että M luovutti erään sisustusalan liikkeensä myyntitoiminnan perustettavan yhtiön hoidettavaksi. Korkein oikeus ratkaisi kysymyksen siitä, olivatko myyntityön tehneet A ja B olleet työsuhteessa M:ään ja oliko M velvollinen maksamaan A:lle ja B:lle palkkaa, ylityökorvauksia ja lomakorvauksia.

Alemmissa oikeusasteissa kärjäoikeus velvoitti M:n suorittamaan A:lle ja B:lle työsuhteeseen perustuvia saatavia. Hovioikeus ei muuttanut kärjäoikeuden tuomiota.

Korkein oikeus hylkäsi A:n ja B:n kanteen ja vapautti M:n korvausvelvollisuudesta. Perusteluissa korkein oikeus mainitsi muun muassa sopijapuolilla olevan työsopimuslain säännösten pakottavuudesta riippumatta mahdollisuus vaikuttaa siihen,

millaisena heidän sopimussuhdettaan on pidettävä. Tämä puolestaan merkitsee, että solmittua sopimusta ja tosiasiallisia työskentelyolosuhteita on tarkasteltava kokonaisuutena.

Korkein oikeus katsoi, että sopijapuolten yhteisenä tarkoituksena oli ollut tehdä sopimus liikkeen myyntitehtävien antamisesta yhtiön hoidettavaksi yrittäjänä. Mikään ei viitannut siihen, että M:llä olisi ollut tarkoitus vilpillisesti välttää työnantajavelvoitteet. Korkein oikeus mainitsee lisäksi, että yrittäjätoiminnan keskeisinä piirteinä on pidetty toiminnan itsenäisyyttä, vapautta ja taloudellista sitoutumista toimintaan. Toisaalta yrittäjän osaamisella tai ammattitaidolla voi olla vastaava taloudellinen merkitys.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2008:99 tutkimuksen näkökulmasta huomionarvoista on korkeimman oikeuden perusteluissa mainitut veloituksen arvonlisäverottomuus ja työn suorittajan vapautumien yrittäjän eläkevakuutuksesta eläköitymisen seurauksena.

KKO 2008:99 Rakennusmies

Tapauksessa A ja B ovat vaatineet, että C velvoitetaan maksamaan vahingonkorvausta, arvonalentumista ja viivästyssakkoa rakennusurakkaan liittyen. A ja B ovat katsoneet solmineensa C:n kanssa rakennusurakkasopimuksen. C puolestaan katsoi olleensa työsuhteessa A:han ja B:hen. Asiassa on riitaista, onko kantajien ja vastaajan välillä kantajien omakotitalon rakennusteknillisistä töistä tehty sopimus ollut pienurakkasopimus vai onko työ sovittu tehtäväksi työsuhteessa kantajiin.

Käräjäoikeus velvoitti C:n suorittamaan vahingonkorvausta A:lle ja B:lle. Käräjäoikeus katsoi, että kysymyksessä ei ole ollut työsuhtelainsäädännön mukainen työsuhteeseen, vaan C on ollut sopimussuhteessa kantajiin laaditun sopimuksen mukaisesti urakkasopimuksen nojalla.

Hovioikeus hylkäsi ratkaisussaan HeHO:2007:23 vaatimukset vahingonkorvauksesta katsoessaan C:n olleen työsuhteessa. Perusteluissa hovioikeus mainitsee direktio-oikeuden, C:lle maksetun korvauksen omien työkalujen käytöstä, maksusuoritusten arvonlisäverottomuuden, työn suorittajan mainitseman TEL-vapauden sekä verokortilla maksettavaksi sovitut palkanmaksun.

Korkein oikeus arvioi ratkaisussaan, että tapauksessa allekirjoitettu urakkasopimus viittaa vakiosopimuslomakkeen mukaisen otsikkonsa ja pääasiallisen sisältönsäkin perusteella siihen, että C on ryhtynyt työhön itsenäisenä ammatinharjoittajana. Tämä on ollut myös A:n ja B:n tarkoitus sopimusta solmittaessa. C:n tarkoitus puolestaan on ollut tehdä

sovitut työt työsuhteessa tilaajiin. Sopimusneuvotteluissa ei ole kuitenkaan puolin eikä toisin otettu selvästi esiin kysymystä sopimussuhteen luonteesta. Tapauksen olosuhteissa ratkaisevaa merkitystä sopimuksen luonteen arvioinnissa ei voida antaa sille, että sopimuksen ehdot on kirjattu valmiille urakkasopimuskaavakkeelle. Korkein oikeus ei muuttanut hovioikeuden ratkaisua

Tapauksessa KKO 1992:142 korkein oikeus on arvioinut vahingonkorvausvastuuta tapauksessa, jossa omalla kaivinkoneellaan kuormaustyötä maarakennusliikkeelle tehneen kaivinkoneyrittäjän kuormaustyön seurauksena vaurioitui kolmannen osapuolen omistaman kuorma-auton lava. Tutkimuksen näkökulmasta on huomioitavaa, että omalla koneellaan toiminut pienyrittäjä rinnastettiin työntekijään työnantajan vahingonkorvausvelvollisuuden näkökulmasta arvioituna.

KKO 1992:142 Kaivuukoneenkuljettaja

Tapauksessa kuljetusliike C vaati kuormaustyötä omalla kaivinkoneellaan maarakennusliikkeen B sekä sen alaisuudessa kuormausta suorittavan kaivinkoneyrittäjän A korvaamaan kuorma-auton lavalle kivien lastauksessa aiheutuneen vahingon.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa itsenäinen kaivinkoneyrittäjä A rinnastettiin työntekijään, kun hän oli ilman palkkaamiaan apulaisia päätoimisesti suorittanut toimeksi annettua tehtävää noin 2,5 kuukauden aikana, tehtävä oli ollut samanlaatuisen kuormaustyön suorittamista toimeksiantajan osoittamissa työkohteissa ja tämän antamien suunnitelmien ja työskentelyohjeiden mukaisesti. Konetyöstä työtunneilta maksettu korvaus oli ollut osaksi ollut palkkaa koneenkäyttäjän omasta työpanoksesta. Korkein oikeus on perusteluissaan, maininnut myös, että A on toiminut pienyrittäjänä eikä hänellä esitetyn selvityksen mukaan ole ollut palkkaamiaan apulaisia osakeyhtiön työmaalla.

Tapauksessa KKO 2004:53 korkein oikeus on ratkaissut työnantajan vahingonkorvausvelvollisuuden soveltamista metsähallitukselle hakkuuta tehneen perheyrytyksen osakkaan aiheuttaman vahingon osalta. Tapaus on huomioitu tutkimuksessa, sillä korkein oikeus on todennut, että työnantajan vahingonkorvausvelvollisuuden soveltamisalaan lukeutuva työntekijään rinnastuva yrittäjä ei voi olla sellainen, jolla itsellään on palveluksessaan useita työntekijöitä.

KKO 2004:53 Metsätyökoneenkuljettaja, osakas

Metsähallituksen lukuun metsänhakkuutöitä tehneen osakeyhtiömuotoisen perheyrytyksen osakas oli aiheuttanut

sivulliselle metsätyökonetta käyttäessään vahingon. Korkeimman oikeuden tuomiosta tarkemmin ilmenevillä perusteilla osakasta tai yhtiötä ei pidetty sellaisena vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työntekijään rinnastettavana itsenäisenä yrittäjänä, jonka aiheuttamasta vahingosta Metsähallitus työnantajana olisi vastuussa.

Korkein oikeus on arvioinut asiassa itsenäisen yrittäjän rinnastamista työntekijään vahingonkorvauslain näkökulmasta. Ratkaisun perusteluissa korkein oikeus mainitsee, että vahingonkorvauslakia säädettäessä on pidetty silmällä niitä tilanteita, joissa itsenäinen yrittäjä työskentelee täysin työntekijään verrattavassa asemassa. Esimerkkeinä edellä kuvattuihin tilanteisiin korkein oikeus mainitsee ammatinharjoittajat, muun muassa autoilijat ja erilaiset työkoneneiden omistajat, jotka suorittavat työtä pitkiäkin aikoja saman toimeksiantajan lukuun ja jotka ovat velvollisia noudattamaan toimeksiantajan työaika- ja -järjestystä koskevia määräyksiä. Korkeimman oikeuden perusteluiden mukaan kuitenkin yritysmuoto ei voi olla ratkaiseva tekijä arvioidessa rinnastamista työntekijään, vaan lainkohdassa tarkoitettuna yrittäjänä voidaan pitää sellaista henkilöä, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa yhtiömuodossa.

Perusteluissa korkein oikeus mainitsee, että vahingonkorvauslain mukainen työntekijään rinnastuva itsenäinen yrittäjä ei voi olla sellainen, jolla on palveluksessaan useita työntekijöitä.

7.2 Hallintotuomioistuimen ratkaisut

Myös hallintotuomioistuimet ovat joutuneet ratkaisemaan, onko tietyssä tapauksessa työstä saatu korvaus ollut työsuhteessa saatua palkkaa. Hallinto-oikeus on arvioinut tapauksia esimerkiksi ennakonperintälain soveltumisen näkökulmasta ja samalla usein on tullut ratkaistavaksi, onko kyseessä ollut yrittäjämukainen työskentely tai työsuhte.

Ratkaisussa KHO:199/2536 korkein hallinto-oikeus on päätenyt kannalle, jossa metsurin työ oli yrittäjätyötä. Tutkimuksen näkökulmasta kiintoisaa on, että yrittäjäriski lienee metsurityössä yrittäjyyden vaatimien pääomien näkökulmasta melko vähäinen, sillä metsurivälineet ovat taloudellisesta arvostaan melko vaatimaton investointi yritystoiminnan aloittamiselle. Tapauksessa laskutustavaksi on mainittu urakkalaskutus ja sillä on toki voinut olla painoarvoa arvioidessa yrittäjäriskin toteutumista.

KHO 1997/2536 Metsuri

Metsuri oli perustanut yrityksen, jonka toimialana oli metsänhoito ja turvetyöt. Metsuri oli merkitty myös ennakonperintärekisteriin ja arvonnisäverovelvolliseksi. Hän oli järjestänyt oman

vakuutusturvansa sekä hankkinut kalustoa ja työkaluja. Metsuri oli solminut maanviljelijän kanssa urakkasopimuksen ojalinjoiden avaamisesta sekä metsän harvennuksesta moottorisahaa käyttäen sekä puun teosta urakkahinnan mukaan. Metsuri ja viljelijä eivät olleet sopineet työajasta tai lomakorvauksesta. Metsuri suoritti tehtävät ilman maanviljelijän työnjohtoa ja valvontaa. Tapauksessa korkein hallinto-oikeus ei pitänyt maanviljelijän metsurille suorittamia palkkioita ennakonperintälain mukaisena palkkana vaan korvauksena, josta ei pidätetä ennakonpidätystä, jos suorituksen saaja on merkitty ennakonperintärekisteriin.

Tutkimuksen kannalta yksi keskeisimpiä oikeustapauksia on Turun hallinto-oikeuden päätös, jossa arvioidaan ennakonperintälain soveltamista kahteen kuljetusliikkeelle kuljetuspalveluita suorittaneeseen kuljettajaan. Tutkimuksen näkökulmasta kiintoisaa on ratkaisun perustelun sisältämät maininnat siitä, että kuljettajilla ei ollut omaa kuljetuskalustoa eikä liikennelupia.

Turun HAO 14.06.2013 13/0391/3 Autonkuljettajat

Oikeuskysymyksenä oli, olivatko kahdelle ennakonperintärekisteriin merkitylle yrittäjille (P ja M) kuljetusliikkeen autojen ajamisesta maksetut palkkiot palkkaa vai työkorvausta.

P on vuosina 2004 ja 2010 toiminut työsuhteisena autonkuljettajana kuljetusliike X Oy:n palveluksessa. Vuosina 2005 ja 2006 hän on toiminut yksityisyrittäjänä toiminimellä T:mi P ja veloittanut X Oy:tä autonkuljettajapalveluista tehtyjen työtuntien mukaan. Tuntiveloituksen lisäksi hän on veloittanut arvonlisäveron. M on kuljettanut X Oy:n autoja vuodesta 2005 alkaen. Hän on laskuttanut työstä saamansa korvauksen ensin M Ky:n nimissä ja vuodesta 2010 alkaen K Oy:n nimissä.

P:n toiminimiyritys sekä M:n kommandiitti- ja osakeyhtiöt ovat olleet merkittynä arvonlisäverovelvollisuus- sekä ennakonperintärekisteriin aikaan, jolloin P ja M ovat laskuttaneet kuljetuspalveluista kuljetusliike X:ää. Verotarkastuksessa on katsottu, ettei P:n ja M:n toiminta ole poikennut X Oy:n työsuhteessa olevien autonkuljettajien työtehtävistä. Molemmat ovat ajaneet X Oy:n omistamia autoja ja olleet työssään yhtiön johdon ja valvonnan alaisia.

Verohallinto on katsonut P:lle ja M Ky:lle maksetut suoritukset P:n ja M:n palkaksi. M:n työstä K Oy:lle maksettujen suoritusten osalta ei sen sijaan ole maksuunpantu ennakonpidätystä ja sosiaaliturvamaksua, koska ei ole riittävän varmasti näytetty, ettei kyse ole työvoimanvuokrauksesta.

Hallinto-oikeus katsoi, ettei ennakkoperintälaissa määritellä siinä tarkoitettua työsuhteen käsitettä, eikä ennakkoperintälaissa ole viittausta muuhun lainsäädäntöön. Ratkaistaessa, onko muodostunut ennakkoperintälaissa tarkoitettu työsuhte, kiinnitetään kuitenkin huomiota samoihin kriteereihin kuin työoikeudellisessa arvioinnissa. Ennakkoperintälakia koskevassa oikeuskäytännössä on siten palkan ja työkorvauksen rajaa vedettäessä kiinnitetty huomiota muun muassa työn johto- ja valvontaoikeuteen, työvälineiden omistamiseen, yrittäjäriskiin, vastuuseen, maksettavan korvauksen määräytymiseen ja sosiaaliturvan järjestämiseen.

Hallinto-oikeus on ratkaisussaan kiinnittänyt huomiota myös siihen, että P:llä ja M:llä ei ole omaa kuljetuskalustoa tai liikennelupia. Näin P:n ja M:n toiminta on käsittänyt vain heidän henkilökohtaiset työsuoritteensa. Myöskään kuljetuspalveluita ostanut kuljetusliike ei tuonut esiin seikkoja siitä, että P:n ja M:n työsuoritusten johto ja valvonta olisi tosiasiallisesti poikennut työsuhteen nojalla työskennelleistä kuljettajista. Hallinto-oikeus päätyi kannalle, että P:n ja M:n työstä maksettava korvaus on kokonaisuutena arvioiden pidettävä ennakkoperintälaissa tarkoitettuina työsuhteen perusteella maksettuna palkkoina.

Hallinto-oikeus äänesti päätöksestä. Äänestyksen tulos oli 6-2. Eri mieltä olleet jäsenet perustelivat kantaansa sillä, että T:mi P ja M Ky ovat järjestäneet muun muassa sosiaaliturvansa, vakuutuksensa ja terveydenhuoltonsa. Oma kuljetuskalustoa ei voida pitää edellytyksenä työkorvauksen maksamiseen. P:llä ja M:llä ei ole ollut työsuhteturvaa, ja he ovat vastanneet sopimiensa kuljetusten suorittamisesta. Vaikkei P:n ja M:n työsuoritus sinänsä ole poikennut työsuhteesta olevista kuljettajista, heidän toiminnassaan on ollut yrittäjäriski ja heidän asemansa on ollut erilainen.

Asia eteni korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Korkein hallinto-oikeus ei 16.5.2016 muuttanut hallinto-oikeuden päätöstä ratkaisussaan (taltionumero 1705).

Hämeenlinnan hallinto-oikeuden tuore päätös ruokalähettilätoiminnan oikeussuhteesta on tutkimuksen kannalta olennainen arvioitaessa, sitä miten hyvin työehtosopimukseen kirjattu määräys sallituista työsuhteen muodoista sopii nykyisille ja tulevaisuuden työmarkkinoille. Tapauksessa hallinto-oikeuden ratkaisu ei ole vielä lainvoimainen eikä julkisesti saatavilla, mutta päätös on huomioitu tutkimuksessa siitä julkisuuteen tulleiden tietojen osalta. Päätöksessä merkittävää on, että hallinto-oikeus päätyi ratkaisussaan eri kannalle kuin samasta tapauksesta lausuntonsa antanut työneuvosto, jonka näkemyksen mukaan ruokalähettilätoiminnan työssä täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit ja työnskentely on kokonaisuutena arvioituna työsuhteesta tehtävää työtä.

Hämeenlinnan HAO 21.2.2024 Ruokalähetit

Hämeenlinnan hallinto-oikeus ratkaisi alustapalveluyhtiön AVI:n päätökseen tekemässä valitustapauksessa, johon liittyy työneuvoston ratkaisut TN1480/20 ja TN1481/20, että ruokalähetit eivät ole työsuhteessa alustapalveluyritykseen. Päätös ei ole lainvoimainen ja aluehallintovirasto on pyytänyt päätökseen valituslupaa korkeimalta hallinto-oikeudelta.

7.3 Vakuutusoikeuden ratkaisut

Vakuutusoikeus on oikeusministeriön alainen erityistuomioistuim. Vakuutusoikeus tutkii asioita, jotka koskevat esimerkiksi henkilön oikeutta työeläkkeeseen, kansaneläkkeeseen tai palkkaturvaan. Vakuutusoikeuden toimivalta käsittää myös korvaukset, jotka perustuvat työtapaturmaan, ammattitautiin tai rikosvahinkoon. Yrittäjyyden ja työsuhteisen työn rajanvetoa vakuutusoikeus on tutkinut muun muassa työeläkevakuuttamiseen liittyvissä tapauksissa.

Tutkimukseen on sisällytetty vakuutusoikeuden ratkaisu, jossa toiminimiyritykselle työskennellyt henkilö suoritti kuljetuspalveluita yhtiölle. Tapauksessa on arvioitu tutkimuksen näkökulmasta huomiota herättävästi yrittäjäriskiä. Erityistä tapauksessa oli, että ratkaisussa todettiin henkilön työskentelyyn sovellettavaksi työntekijän eläkevakuutuslakia yrittäjäriskin puuttumisen vuoksi.

VakO 18.6.2019/661:2018 Autonkuljettaja

Toiminimi C myi B:n tekemiä kuljetuspalveluita yhtiö A:lle. Verotarkastuksessa C:n harjoittamaksi varsinaiseksi toimialaksi oli katsottu kauneudenhoito. Oikeudellinen kysymys koski sitä, tuliko B:n toimintaan A Oy:ssä soveltaa työntekijän vai yrittäjän eläkelakia. B:n katsottiin tehneen lähinnä kuljetukseen ja kaluston huoltoon liittyviä tehtäviä A Oy:n omistamalla ajoneuvoilla sen tarpeiden ja annettujen ohjeiden mukaan. B oli toiminut vastiketta vastaan A Oy:n lukuun eikä hänellä katsottu olleen yritystoimintaan keskeisesti kuuluvaa yrittäjän riskiä.

Eläketurvakeskus oli antanut eläkelaitoksen pyynnöstä päätöksen, jonka mukaan B:n työskentelyyn A Oy:lle tuli soveltaa työntekijän eläkelakia. A Oy ja B hakivat eläketurvakeskuksen päätökseen muutosta työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalta. Muutoksenhakulautakunta hylkäsi valituksen. A Oy haki vakuutusoikeudelta muutosta muutoksenhakulautakunnalta päätökseen.

Vakuutusoikeus hylkäsi valituksen. Vakuutusoikeus katsoi B:n olleen sitoutunut tekemänsä sopimuksen perusteella henkilökohtaisesti tekemään työtä vastiketta vastaan A Oy:n

lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena siten, että kyseessä on ollut työsuhteessa tapahtunut työskentely.

7.4 Työneuvoston lausunnot

Työneuvoston antaa pyynnöstä lausuntoja tuomioistuimille sekä viranomaisille muun muassa vuosilomalain, työaikalain ja työturvallisuuslain soveltamisesta. Jotta edellä mainittu sääntely tulisi sovellettavaksi, tulee kyseessä olla työsuhde ja työneuvosto on useissa lausunnoissaan ottanut kantaa siihen, onko kyseessä työsuhde vai itsenäisenä yrittäjänä suoritettu työ.

Työneuvosto on useassa ratkaisussa päätenyt kannalle, että omalla kalustollaan kuljetuksia suorittanut henkilö on ollut työsuhteessa työn tilaajaan. Tapauksissa, joissa työsuhteen tunnusmerkkien katsottiin täyttyneen ja joissa kuljetuskaluston omistamista ei katsottu riittäväksi merkiksi toiminnan yrittäjämudosta, työneuvosto päätyi yleensä tulkitsemaan oikeussuhteen työsuhteeksi. Tapauksissa TN 286/53, TN 726/64, TN 905/71, TN 935/73 ja TN 940/73 työneuvosto on päätenyt kannalle, jossa omalla kalustollaan, näissä tapauksissa hevosella tai traktorilla, kuljetuksia suorittaneet henkilöt ovat työskennelleet työsuhteissa ja heihin on tullut soveltaa vuosilomalakia.

TN 286/53 Leivänkuljettaja

Työneuvosto on antanut ratkaisun tapauksessa, jossa epäselvyyttä oli siitä, tuleeko hevosellaan leipomolle ajotöitä suorittaneeseen tilalliseen soveltaa vuosilomalakia. Tilallinen on tilansa hoidon ohessa suorittanut leipomon ajotöitä omalla hevosellaan. Leipomon ajot tilallinen oli suorittanut itse ja vain esteen sattuessa oli hankkinut sijaisen, jonka leipomo oli hyväksynyt. Tällöin leipomo oli maksanut sijaiselle suoraan palkan. Leipomo ei ollut suorittanut tilalliselta veronpidätystä eikä vakuuttanut häntä tapaturman varalta. Työneuvosto katsoi, että tilallinen on suorittanut leipomolle leivänajoa leipomon johdon ja valvonnan alaisena korvausta vastaan. Työneuvoston mukaan tilallinen on ollut työsuopimussuhteessa leipomoon ja häneen tulee soveltaa vuosilomalakia.

TN 726/64 Maidonkuljettaja

Tapauksessa työneuvosto on ratkaissut meijerille maitoa hevosella ja traktorilla kuljettaneiden maanviljelijöiden oikeudesta vuosilomakorvaukseen. Maanviljelijä L.T on suorittanut traktorillaan maidonkuljetusta osuusmeijerille. Ajon viljelijä on suorittanut kuukausipalkalla ja siitä meijeri on suorittanut veronpidätyksen. L.T:llä ei ole ollut liikennelupaa eikä hän ole suorittanut maidonajon yhteydessä kuljetuksia muille. L.T. on

satunnaisesti käyttänyt apulaista. Meijeri ei ole maksanut apulaisen palkkoja vaan ne on suorittanut maanviljelijä L.T. Samassa tapauksessa maanviljelijä V.H. on suorittanut maidonajoa hevosellaan kuukausikorvausta vastaan. Meijeri on suorittanut V.H:lle maksetusta korvauksesta veronpidätyksen. V.H:n pääasiallinen toimeentulo on tullut maanviljelyksestä eikä hän ole suorittanut kuljetuksia muille kuin meijerille. Työneuvosto ratkaisi asiassa, että maanviljelijät L.T. ja V.H., joista edellinen omistamallaan traktorilla ja jälkimmäinen hevosellaan on suorittanut maidonajoa sovittua korvausta vastaan meijerille sen johdon ja valvonnan alaisena, ovat tehneet työaikalain alaista työtä ja olleet sanotussa laissa sekä työntekijäin vuosilomasta annetussa laissa tarkoitetussa työsopimussuhteessa edellä mainittuun meijeriin, minkä vuoksi heihin on sovellettava sanottuja lakeja.

TN 905/71 Sähköpylväidenkuljettaja

Työneuvoston ratkaisussa arvioitiin vuosilomalain soveltamista ajotyötä suorittaneeseen maanviljelijään. Maanviljelijä oli omalla traktorillaan suorittanut sähkölinjan rakennustyömaalle sähköpylväiden ja linjanasennustarvikkeiden ajoa. Maanviljelijä oli suorittanut työnsä kiinteässä yhteistyössä varsinaisen linjantekijäryhmän kanssa, johon kuului noin 10 miestä noudattaen samaa säännöllistä työaikaa kuin ryhmäkin yhteisen johdon alaisena. Maanviljelijä oli suorittanut vähäisen määrän ajoja myös toiselle yhtiölle. Tapauksessa työneuvosto katsoi, että koska maanviljelijä on työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sitoutunut suorittamaan kuljetustehtäviä vastikkeesta, johon on sisältynyt myös korvaus traktorin käytöstä, on hän ollut työntekijän vuosilomasta annetun lain tarkoittamassa työsuhteessa yhtiön ja oikeutettu vuosilomaan.

TN 935/73 Maansiirtokuljettaja

Työneuvosto antoi ratkaisunsa tapauksessa, jossa tutkittiin, oliko omalla traktorillaan kaupungille ajotyötä suorittaneeseen mieheen sovellettava työntekijän vuosilomasta annettua lakia. Ajotyötä suorittanut oli ilmoituksensa mukaan suorittanut kaupungille kuljetuksia vuosina 1960 - 1972 yhteensä 12 vuoden ajan jokaisena työpäivänä ja sesonkiaikoina myös muulloin. Koko ajan hän oli itse ajanut traktoriaan. Kaupungin näkemyksen mukaan traktorilla kuljetuksia suorittanut oli yrittäjänä toimiva urakoitsija. Tullessaan kaupungin palvelukseen vuonna 1960 miehellä oli ollut ennakkoverolippu ja kaupungin mukaan suullisesti oli sovittu, että miestä pidetään yrittäjänä. Palkka oli maksettu maksumääräyksellä, joten miehelle ei kaupungissa pidetty

palkkakorttia. Kaupungin mukaan miehelle suoritettu tuntitaksa oli sovittu itsenäisen yrittäjän taksana. Palkanpidätys oli vuodesta 1964 alkaen suoritettu verokirjalla. Miehen osuus oli 50 prosenttia, josta pidätettiin vero ja jonka mukaan kaupunki maksoi sosiaaliturva- ja eläkemaksut. Toinen puoli jäi koneen osuudeksi. Yrittäjävakuutusta miehellä ei ollut, kuten ei myöskään ammattimaisen liikenteen lupaa. Työneuvosto katsoi miehen suorittaneen omistamallaan traktorilla henkilökohtaisesti kaupungille maansiirtoa, kaivantojen täyttämistä ja muita töitä kaupungin rakennustoimiston määräminä työaikoina ja muutenkin kaupungin johdon ja valvonnan alaisena vastikkeesta, johon on sisältynyt myös korvaus traktorin käytöstä. Työneuvosto katsoi, että mies oli työsuhteessa kaupunkiin ja häneen tuli soveltaa työntekijän vuosilomasta annettua lakia.

TN 940/73 Rehunkuljettaja

Työneuvosto on antanut päätöksen vuosilomalain soveltamisesta omalla traktorillaan jäädyttämön rehua minkkitarhaajille kuljettaneeseen henkilöön J.P. Kuljettaja J.P. näkemysten mukaan, kun palkka maksetaan hänelle kuukausittain ja siitä peritään verot työnantajan taholta, hän on oikeutettu lomakorvaukseen. Traktorilla ei ole suoritettu muita ajoja.

Jäädyttämön mielestä J. P. on suorittanut kysymyksessä olevaa ajotyötä itsenäisenä yrittäjänä eikä hän siten ole oikeutettu vuosilomaan. Palkasta pidätetään vero kuukausittain. Yhtiö on suorittanut työnantajan osuuden sosiaaliturvamaksuista. J.P. käyttää traktoriaan kotitilansa viljely- ynnä muihin töihin. Työneuvosto katsoi tapauksessa, että J.P. on sopimuksen perusteella vastikkeesta tehnyt työtä jäädyttämön johdon ja valvonnan alaisena ja J.P on näin ollut vuosilomasta annetussa laissa tarkoitetussa työsuhteessa yhtiöön ja häneen näin ollen tulee sovellettavaksi vuosilomalaki.

Työneuvosto on ratkaisuihissaan päätenyt tulkitsemaan kuljetustyön suorittamisen yrittäjätöksi silloin, kun kuljetus on suoritettu kuljettajan omistamalla kuorma-autolla ja kuljettajalla on ollut kuljettamiseen liikennetai elinkeinolupa. Ratkaisuihissa TN 103/48, TN 108/48, TN 1070/79 ja TN 1084/80 työneuvosto on päätenyt kannalle, jossa autolijaa ei ole pidetty työsuhteisena työntekijänä. Useassa edellä kuvatuissa ratkaisuihissa perusteluissa on maininta autoilijan liikennetai elinkeinoluivasta. Tapauksessa TN 1084/80 työneuvosto mainitsee autoilijan hankkiman kuorma-auton arvoksi perusteluksi, miksi autoilijaa ei voida pitää työntekijänä.

TN 103/48 Ajomies

Ajomies oli 4 vuoden ajan suorittanut Alkoholiliikkeen paikalliskuljetuksia omalla kuorma-autollaan rautatieasemalta myymälään ja päinvastoin. Ajomies oli palkannut työntekijän apumieheksi kuljetuksiin, koska väkijuomalaatikot olivat niin raskaita ettei niitä yksi henkilö kyennyt nostamaan. Alkoholiliikkeen edustaja tarkasti kuljetetut tuotteet ja vartioi kuljetuksia mutta kyseessä ei ollut työsopimussuhteeseen perustuva johto ja valvontaa. Työneuvosto katsoi, että ajomies ei ollut työsopimussuhteeseen eikä hän näin ollen ollut oikeutettu vuosilomakorvaukseen.

TN 108/48 Kuorma-autoilija

Kotkan Seudun Kuorma-autoilijat Ry:n kirjelmän mukaan on ammattikuorma-autoilija omalla autollaan suorittanut urakka- ja tuntipalkalla ajoa rakennusurakoitsijan työn johdon alaisena lähes 2 vuotta. Urakka-ajoa suorittaessaan on autoilija käyttänyt vierasta aputyövoimaa sekä suorittanut aputyöntekijöille palkan ja vuosilomakorvauksen. Rakennusurakoitsija ei ole suorittanut palkasta veroinpidätyksiä. Epäselvyyttä on syntynyt siitä, onko puheena oleviin kuorma-autoilijoihin sovellettava työntekijäin vuosilomalakia. Työneuvosto toteaa ratkaisussaan, että huhtikuun 30 päivänä 1948 annetun autoasetuksen 45 :n mukaan on sen, joka aikoo korvausta vastaan palvella yleisöä tai määrättyä toimeksiantajaa kuljettamalla autollaan henkilöitä tai tavaraa tai molempia, tällaisen ammattimaisen liikenteen harjoittamiseen hankittava lupa. Työneuvosto päätyi tapauksessa ratkaisuun, että mainitun luvan saanut henkilöä on yleensä pidettävä itsenäisenä yrittäjänä, johon työntekijäin vuosilomalakia ei ole sovellettava. Ainoastaan siinä tapauksessa, että joku työnantaja on tehnyt autonomistajan tai haltijan kanssa sopimuksen, josta selvästi ilmenee, että kysymyksessä on työsopimussuhde, on sanottua lakia häneen sovellettava.

TN 1070/79 Autoilija

Työneuvosto on tutkinut asian, jossa kuorma-autoilija A, jolla on elinkeinolupa yhdelle kuorma-autolle, on suorittanut kuljetustehtäviä Oy B Ab:lle omistamallaan kuorma-autolla. Esitetyn selvityksen mukaan A on aikaisemmin toiminut Ruoholahden kuorma- ja pakettiautoasemalla, mutta kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana hän on suorittanut ajoja kotoaan käsin vain Oy B Ab:lle. A on veloittanut yhtiötä tuntiveloituksen mukaan. A on noutanut kuljetettavat tavarat yhtiön varastolta ja kuljettanut ne ilmoitettuihin paikkoihin. A on pitänyt kirjaa työtunneistaan ja laskuttanut yhtiötä ns. tuntitaksan mukaan, jota

perustetta yhtiö on käyttänyt myös maksaessaan kuljetuspalveluksista kuljetusliikkeelle. A:lle on maksettu palkka säännöllisesti kaksi kertaa kuukaudessa. Veron ennakkoperintä on tapahtunut ennakkoverolipulla. A on laskuttanut B Oy:tä Ruoholahden kuorma- ja pakettiautoaseman nimissä.

Yhtiö on katsonut, että A on itsenäinen yrittäjä, eikä yhtiö ole puuttunut A:n työn järjestelyyn. A:lla on yhtiön ilmoituksen mukaan ollut oikeus kieltäytyä vastaanottamasta yhtiön hänelle tarjoamia kuljetustehtäviä.

Ratkaisussaan työneuvosto perustelee kantaansa aiemmilla ratkaisuilla. Lausunnossaan n:o 108 vuodelta 1948 työneuvosto oli katsonut, että ammattimaisen liikenteen harjoittamiseen tarvittavan luvan saanutta henkilöä on yleensä pidettävä itsenäisenä yrittäjänä. Ainoastaan mikäli selvästi ilmenee, että kysymyksessä on työsopimussuhde, olisi vuosilomalakia sovellettava. Ratkaisussa n:o 352 vuodelta 1954 työneuvosto oli asiasta äänestettyään katsonut, että koska eräälle kaupungille ajoja suorittaneet ammattimaisen liikenteen harjoittamiseen luvan saaneet kuorma-autoilijat olivat suorittaneet ajoja maistraatin vahvistamilla taksoilla, joiden suuruus on määrätty itsenäisen yrittäjän työn ja siitä aiheutuvien kustannusten korvaamista silmällä pitäen, autoilijoihin ei ollut sovellettava työntekijäin vuosilomalakia. Työneuvosto viittaa myös ratkaisuun, jossa vakuutusosoikeus on katsonut, että rajoitetun liikenneluvan omaava ja taksan mukaan kuukausittain ajokorvauksen laskuttava kuorma-autoilija ei ole ollut tapaturmavakuutuslain 1 § :ssä tarkoitettua työsuhhteessa, vaan harjoittanut itsenäistä autoliikennettä (VO 4754/71 n:o 1780). Työneuvosto viittaa myös useaan traktorilla ja hevosella suoritettuihin kuljetuksiin annettuihin ratkaisuihin mainitsemalla, että työneuvosto on useissa ratkaisuisaan katsonut, että hevosellaan maitoa meijeriin kuljettaneet pienviljelijät ovat olleet meijerin omistajaan työntekijäin vuosilomasta annettujen eri lakien tarkoittamassa työsuhhteessa. Traktorilla erilaisia kuljetustehtäviä suorittaneet pienviljelijät on samoin yleensä katsottu työsuhhteessa oleviksi.

Ratkaistessaan tapausta työneuvosto arvioi, että A:n elinkeinolupa, veron ennakkoperinnän järjestely, hänen käyttämänsä laskutusperuste sekä työneuvoston aikaisempi käytäntö puoltavat sitä kantaa, että A katsotaan itsenäiseksi yrittäjäksi. Työneuvosto lisää, että toisaalta se, ettei A ole viimeksi kuluneiden vuosien aikana suorittanut kuljetustehtäviä muille kuin Oy B Ab:lle ja hänen yhtiönsä suorittamien kuljetustehtävien säännöllinen toistuminen voisivat puolttaa sitä näkökantaa että A olisi työsuhhteessa yhtiöön. Työneuvosto katsoo, että A ei ole tapauksessa ollut vuosilomalaisissa tarkoitettu työntekijä eikä häneen ole sovellettava vuosilomalakia.

TN 1084/80 Autoilija

Työneuvosto on antanut Turun ja Porin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto pyynnöstä ratkaisun siitä, onko autoilija A:n ja X Oy:n välillä ollut sellainen työsuhde, johon on sovellettava vuosilomalakia. Tapauksessa autoilija A on hoitanut X Oy:lle porsas- ja vasikkakuljetuksia ajalla 12.5.1975-2.4.1979, jolloin A oli saanut lopputilin.

Työneuvosto on käsitellyt asian. Ratkaisussaan työneuvosto viittaa ratkaisuunsa 1118/78, jossa työneuvosto on katsonut, ettei autoilijaan, joka on omistamallaan kuorma-autolla suorittanut kuljetustyötä meijerialan tarvikkeita edustavalle yhtiölle, ole ollut sovellettava vuosilomalakia. Samoin työneuvoston mukaan on oikeuskäytännössä pidetty omalla kuorma-autollaan ajoja suorittaneita henkilöitä itsenäisinä yrittäjinä. Kuorma-auton hankinnan ja käyttämisen on katsottu vaativan niin paljon varoja, ettei ajojen suorittamista kuorma-autolla ole pidetty työn tekemisenä työsuhhteessa vaan yritystoimintana. Työneuvoston mukaan asiassa on selvää, että A on suorittanut kuljetustehtäviä säännöllisesti X Oy:lle eikä esitetyn selvityksen mukaan ainakaan suuressa määrin muille. A:n käyttämän kuorma-auton arvo, hänen elinkeino- ja liikennelupansa, apulaisen käyttäminen kuljetustehtävien suorittamisessa, käytetyt laskutusperusteet sekä työneuvoston aikaisempi käytäntö puoltavat sitä kantaa, että A:ta ei voida pitää työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuna X Oy:hyn työsuhhteessa olleena työntekijänä.

Edellä esitettyjen seikkojen perusteella työneuvosto katsoo, että A suorittaessaan kuljetustehtäviä X Oy:lle ei ole ollut vuosilomalain 1 §:ssä tarkoitettu työntekijä eikä häneen niin ollen ole sovellettava sanottua lakia.

Tutkimuksessa on huomioitu myös kaksi työneuvoston ratkaisua, joissa on arvioitu erityisesti direktio-oikeuden olemassaoloa. Kääntäjän työsuhteen olemassaoloa arvioidessaan ratkaisussa TN 1246/89 työneuvosto todennut, että mikäli kustantajat ovat valvoneet käännöstyön etenemistä annetun aikataulun puitteissa tai voineet tehdä kielellisiä tai tyylillisiä muutoksia lopulliseen käännökseen, on työsuhteen tunnusmerkistön katsottu täyttyneen. Ratkaisun valossa pelkkä työn etenemisen valvonta ja työn lopputuloksen tarkastaminen voivat täyttää direktio-oikeuden tunnusmerkin. Ruokalähetteiin liittyvissä ratkaisuissa 1480/20 ja 1481/20 työneuvosto katsoi myös direktio-oikeuden täyttyvän alustatyössä ja totesi ettei kokonaisharkinnalle ole tapauksessa tarvetta.

TN 1246/89 Kääntäjä

Työneuvoston lausunnossa arvioitiin kääntäjän työn oikeudellista luonnetta. Kääntämistä koskeva sopimus syntyi siten, että

kustantaja tarjosi käännöstyötä valitsemalleen kääntäjälle hankittuaan ulkomaalaisen teoksen käännösoikeudet.

Kääntäjä sitoutui tekemään työn kustantajan määräämää aikataulua noudattaen sovittua palkkiota vastaan. Kääntäjän palkkio sovittiin lähes poikkeuksetta työmäärän mukaan määräytyvänä tai arkkien lukumäärää perustuvana palkkiona.

Kustantaja valvoi käännöstyön etenemistä, määräsi valmistumisajankohdan sekä antoi ohjeita mahdollisista muutoksista. Kustantaja saattoi lisäksi tehdä käännökseen tyyllillisiä ja kielellisiä korjauksia.

Työneuvosto esitti yleisluontoisena lausuntonaan, että arvioitaessa sitä, onko työssä toteutunut työnantajan työjohto- ja valvontaoikeus, on huomiota kiinnitettävä mahdollisuuteen valita työn tekemisen aika ja paikka sekä henkilön oikeuteen ottaa vastaan toimeksiantoja usemmalta taholta sekä oikeuteen kieltäytyä tarjotuista tehtävistä. Mikäli toimeksiantaja on vain hyväksynyt tai hylännyt valmiin työn, on työ katsottu niin itsenäiseksi, ettei työsuhdetta ole katsottu syntyneen. Työneuvosto on myös kiinnittänyt huomiota siihen, onko toimeksiannon saajalla ollut oma yritys, jonka puitteissa hän on voinut suorittaa saamiaan tehtäviä.

Työneuvosto päätyi tapauksessa kannalle, että mikäli kustantajat ovat valvoneet käännöstyön etenemistä annetun aikataulun puitteissa tai voineet tehdä kielellisiä tai tyyllillisiä muutoksia lopulliseen käännökseen, on työsuhteen tunnusmerkistön katsottu täyttyneen.

TN 1480/20 ja TN 1481/20 Ruokalähetit

Etelä-Suomen aluehallintovirasto oli pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, sovelletaanko työaikalakia ruokalähettien työhön. Kysymys on niin sanotusta alustavälitteisestä työstä, jossa hyödynnetään verkkopalveluun liittyvää digitaalista alustaa. Sen avulla tai kautta ruokalähetit saavat tietonsa palveluun liittyneen ravintolan tai muun tahon asiakkaan tarvitseman tuotteen kuljetuspalvelutarpeen.

Lausunnossaan työneuvosto mainitsee, ettei se voi ottaa kantaa yksittäistapauksiin vaan esittää yleisen näkemyksensä ruokalähettien työn oikeudellisesta luonteesta. Työneuvosto huomauttaa, että yksittäisen ruokalähetin ja yhtiön välisen oikeussuhteen luonne ja sen myötä työaikalain soveltaminen tulee viime kädessä arvioitavaksi yleisessä tuomioistuimessa.

Työneuvosto katsoi yleisessä lausunnossaan, että digitaalisen alustan välityksin tehtävässä ruokalähettiössä täyttyivät kaikki työsuhteelta vaadittavat yksittäiset tunnusmerkit. Työneuvosto katsoi, että kyseisissä tapauksissa

kokonaisarvioinnille ei ollut tarvetta. Työaikalaki tuli sovellettavaksi.

Työneuvoston ratkaisusta löytyy kuitenkin myös useita tapauksia, joissa työsuhteen tunnusmerkkien ei katsottu täyttyneen. Marjanpoimijoita koskevassa tapauksessa 1458/14 sekä insinööriä käsittelevässä tapauksessa 1271/91 ei tunnistettu työn tilaajalle syntyneen oikeutta valvoa ja johtaa työn tekemistä. Ratkaisuissa TN 1444/11 sekä TN 1399/04 työneuvosto on huomionnut osapuolten tarkoituksen järjestää työn suoritus muuna kuin työsuhteisena työskentelynä.

TN 1458/14 Marjanpoimijat

Suomeen oli saapunut turistiviisumilla thaimaalaisia henkilöitä poimimaan ja myymään luonnonmarjoja. Poimijoiden ja heidän viisumeihinsa kutsujaksi merkityn yrityksen välillä ei ollut katsottava sovitun työskentelystä yrityksen lukuun. Yritys ei käytännössä johtanut tai valvonut poimintaa, eikä sen oikeudesta tällaisiin toimiin voitu sopimusten puuttumisen vuoksi saada selkoa. Koska poimijan ja yrityksen välisessä oikeussuhteessa näin ollen jäi täyttymättä osa työsuhteelta vaadittavista tunnusmerkeistä, ei siihen ollut sovellettava vuosilomalakia.

Työneuvosto mainitsee lausunnossaan, että lausuntopyynnössä tarkoitettujen thaimaalaisten luonnonmarjanpoimijoiden asemasta ja olosuhteista saatu selvitys on asianosaisten kuulemisen jälkeenkin jäänyt monin kohdin epätäydelliseksi. Sen perusteella ei voida todeta, että X Oy:n ja kunkin poimijan välille olisi syntynyt sitova sopimus tai että yhtiöllä olisi ollut oikeus johtaa ja valvoa poimijoiden työskentelyä työsuhteelle tyypillisellä tavalla. Koska työsuhteelta vaadittavien sopimustunnusmerkin ja direktiotunnusmerkin ei näin ollen voida katsoa täyttyneen, ei poimijoiden työskentelyä ole ollut pidettävä työsuhteisena työnä.

TN 1399/04

Oulun käräjäoikeus on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, sovelletaanko kantajan (X) ja vastaajan (Y) väliseen sopimukseen vuosilomalain säännöksiä eli onko kantajaa pidettävä työsopimussuhteessa olevana työntekijänä vai itsenäisenä yrittäjänä. Vastaaja on solminut 22.7.1997 sopimuksen palveluiden hankkimisesta perustettavalta Osuuskunta K:lta. Sopimuksen on allekirjoittanut Osuuskunta K / X. Osuuskunnan perustamiskirja on päivätty 4.6.1997 ja nyttemmin kumotun osuuskuntalain (247/1954) 13 §:n mukaan ilmoitus perustamisesta olisi tullut tehdä patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämään kaupparekisteriin kahden vuoden kuluessa perustamiskirjan päiväyksestä. Selvityksen mukaan osuuskuntaa

ei rekisteröity, ja sen perustaminen on siten rauennut. X katsoo nostamassaan kanteessa, että hänen ja Y:n välillä on ollut työsuhte. Y katsoo, ettei sen ja X:n välillä ole ollut mitään sopimussuhdetta.

Työneuvosto päätyi tapauksessa yksimielisesti kannalle, jossa X:n ja Y:n välillä ei ollut työsuhdetta, eikä vuosilomalaki tullut näin sovellettavaksi. Perusteluissaan työneuvosto on maininnut tosiasialliset itsenäiseen työntekoon viittaavat olosuhteet, osapuolten aito tarkoitus järjestää toiminta muuksi kuin työsuhteiseksi sekä toiminnan jatkuminen useita vuosia osapuolten asettamatta keskinäisen oikeussuhteensa luonnetta kyseenalaiseksi.

TN 1444/11 Freelance-kääntäjät

Kielenkääntäjät olivat solmineet freelance-sopimuksen, joiden perusteella he tekivät yhtiölle paitsi varsinaisia käännöstöitä, myös teksityksiä ja mainostaukoja varten tarpeellisia käännösten ajastuksia. Kukin käännös- ja ajastustehtävä oli itsenäinen toimeksianto, jota koskevan tarjouksen kääntäjä saattoi hyväksyä tai hylätä. Työ suoritettiin kääntäjien kotona, ja he olivat sitä varten vuokranneet yhtiöltä työn tekemiseen tarvittavan tietokoneohjelmiston. Yhtiö valvoi käännöstöiden laatua ja antoi niistä palautetta tarpeen mukaan myös ennen työn valmistumista. Kun freelance-sopimuksia, niiden ehtoja ja niihin liittyviä osapuolten käsityksiä tarkasteltiin yhdessä käytännössä toteutuneiden olosuhteiden kanssa, voitiin päätellä, että käännös- ja ajastustyö oli tarkoitettu tehtäväksi itsenäisenä ammatinharjoittajana. Yhtiön ja kääntäjien välisiä freelance-sopimuksiin perustuvia oikeussuhteita ei pidetty työsuhteina, joten vuosilomalaki ei tullut niissä sovellettavaksi.

Työneuvosto mainitsee ratkaisun perusteluissa, että kuten työneuvosto on muun muassa lausunnossa TN 1399-04 todennut, sopimusehdoilla ja osapuolten omilla käsityksillä asemastaan voi myös olla vaikutusta oikeussuhteen laadun arviointiin. Sopijaosapuolet voivat osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa sopimuksen ehdoilla, joiden perusteella voidaan päätellä, että työ on tarkoitettu tehtäväksi itsenäisenä ammatinharjoittajana tai vaihtoehtoisesti työsuhteisena työntekijänä. Työneuvosto äänesti ratkaisusta ja 3 jäsentä jätti eriävän mielipiteen.

TN 1271/91 Insinööri

Työneuvoston päätöksessä ja lausunnossa oli kyse siitä, oliko insinöörin työhön sovellettava vuosiloma- ja työaikalainsäädäntöä. Insinööri oli sopinut yhtiön kanssa konsultointityötä koskevan sopimuksen, jolla insinööri sitoutui

tuottamaan informaatiojärjestelmän sekä tyyppipohjaisen standardiaikajärjestelmän. Palkkioksi oli sovittu kertakorvaus, joka sisälsi matka- ja päivärahat sekä kilometrikorvauksen. Myöhemmin kyseinen konsultti oli perustanut osakeyhtiön, joka oli tehnyt uuden sopimuksen edellä mainitun yhtiön kanssa työmenetelmien kehittämisestä sekä uusien tuotantomenetelmien suunnittelusta ja sisäänajosta. Uudella sopimuksella konsultti sai tuntikohtaisen palkkion, joka sisälsi veron ja sosiaaliturvamaksut. Lisäksi osakeyhtiö veloitti matkakulut.

Työneuvosto katsoi, että insinööri ei ollut kummassakaan edellä mainitussa tilanteessa työsopimussuhteessa palveluita tilanneeseen yhtiöön. Työneuvosto perusteli ratkaisuaan sillä, että sopimusosapuolten oli ollut tarkoitus tehdä sopimuksia konsultointityöstä eivätkä tosiasialliset olosuhteet poikenneet sopimusten sisällöstä. Asiassa ei katsottu ilmenneen, että sopimusosapuolien olisi ollut tarkoitus aikaansaada muunlainen oikeussuhde kuin sopimuksessa oli sovittu. Lisäksi tilaajayhtiöllä ei katsottu olleen oikeutta johtaa työtä ja valvoa insinöörin työtä, vaan se oli käyttänyt ainoastaan tilaajalle kuuluvaa oikeutta antaa tarpeellisia ohjeita sopimuksen toteuttamiseksi.

8 Tulokset

Tutkimuksessa on perehdytty työsopimuslain soveltamiseen kuljetus- ja infra-alan urakointisopimuksissa. Tutkimuksen aikana tutkimuksen edistymisen myötä on vahvistunut myös ymmärrys tutkimuskysymyksen merkityksellisyydestä, kun osana tutkimusta on selvinnyt kuljetus- ja infra-alalla käytettävän alihankinnan laajuus. Kuten kappaleessa 5 on kuvattu, maarakennusalalla työmaiden työvoimasta yli 30 prosenttia on muuta kuin pääurakoitsijan henkilökuntaa, ja kappaleen 3 mukaisesti kuljetusalalla 30 prosenttia yrityksistä operoi yhdellä ajoneuvoyksiköllä samalla, kun 15 prosenttia kuljetusyrityksistä ei työllistä työsuhteista työvoimaa. Käsitystä tutkimuskysymyksen merkityksellisyydestä on vahvistanut myös lainsäädännön esitöistä löytyvät maininnat, joiden mukaan kuljetus- ja rakennusala ovat esimerkkejä aloista, joissa aliurakat ja urakoiden ketjuttaminen ovat vakiintunut tapa.¹²¹ Tutkimuksen ajankohtaisuutta puolestaan osoittaa vuonna 2023 voimaan astunut työsopimuslainmuutos, jossa todetaan vaikeudet erottaa työsuhteinen työ yrittätyöstä ilman kokonaisharkintaa.¹²²

Tutkimuksen tuloksista keskeisin on vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, milloin kuljetus- ja infra-aloilla tulkitaan yrittäjien välinen urakkasopimus työsopimukseksi. Vastauksena tutkimuskysymykseen, voidaan todeta, että yrittäjätyö voidaan katsoa infra- ja kuljetusalalla työsuhteiseksi työksi aina kun muiden työsopimuksen tunnusmerkkien lisäksi työn teettäjän direktio-oikeus toteutuu eikä työsopimuslain mahdollistama kokonaisharkinta muuta osoita. Tarkemmin avattuna, itsenäinen yrittäjä voidaan katsoa työsuhteiseksi työntekijäksi silloin kun työsopimuslain tarkoittamat työsopimuksen tunnusmerkit täyttyvät ja työskentely kokonaisharkinnalla arvioituna on tulkittava työsuhteeksi. Työsuhteen tunnusmerkit eli asiat, joiden tulee täytyä, että kyseessä olisi työsopimus ovat 1) sopimuksen eli molemminpuolisen tahdonilmaisun olemassaolo 2) työn tekeminen toiselle 3) työn tekeminen henkilökohtaisesti 4) työstä saatu vastike sekä 5) työn johto- ja valvontaoikeus eli direktio-oikeus. Kappaleessa 6 on arvioitu kunkin tunnusmerkin soveltumista työsuhteisen työn tunnistamiseksi infra- ja kuljetusalalla.

Tunnusmerkeistä sopimus tulee lähes kiistatta aina täytettyä eikä oman kokemukseni mukaan maarakennus- tai kuljetuspalvelutyötä juuri milloinkaan tehdä ilman, että siitä on toisen osapuolen kanssa sovittu. Myös tunnusmerkki, jossa arvioidaan työn tekemistä toiselle täyttyy usein ja välittömän hyödyn yksittäisen henkilön työpanoksesta saa hänet työllistänyt yritys, sekä ylempänä aliurakointiketjussa olevat yritykset. Kuljetus- ja infra-aloilla työskentelyyn liittyy alakohtaista sääntelyä, seurantaa ja laadunvalvontaa, mistä johtuen henkilökohtaisuus täyttyy työsuhteisen työn lisäksi myös yrittäjänä suoritettussa työskentelyssä. Työskentely kuljetus- ja

¹²¹ HE 114/2006 vp, s. 21.

¹²² HE 215/2022 vp, s. 14.

infra-aloilla tapahtuu pääsääntöisesti palkkaa, työ- tai urakkakorvausta vastaan, eikä vastikkeetonta työskentelyä juuri esiinny. Myös tunnusmerkki direktio-oikeuden olemassaolosta toteutuu kuljetus- ja maanrakennusaloilla alojen ominaispiirteiden vuoksi paitsi työsuhteisessa työssä mutta usein myös yrittäjänä suoritettussa työskentelyssä. Oman näkemykseni mukaan työnjohto ja valvonta on läsnä kaikessa kuljetustoiminnassa, jonka ajojärjestelyssä joudutaan huomioimaan ajo- ja lepoaikalaki sekä kaikessa infra-rakentamisessa, jossa koneyksikön tai henkilön työpanoksella on työmaan laadullisten tai aikataulullisten tavoitteiden saavuttamiseksi merkitystä. Työn tekemisen valvonnan ja johtamisen läsnäoloa infra- ja kuljetusalan yrittäjäsuhteisessa työskentelyssä kuvaavat yrittäjätöyöhön sovellettavat kone- ja kuljetuspalveluiden hankinnan yleiset sopimusehdot, joissa osoitetaan työn tilaajalle direktio-oikeuden kaltaisia oikeuksia, vaikka kyseessä on yrittäjänä tehtävä työ.¹²³

Työsuhteen tunnusmerkit täytyvät maarakentamisessa sekä kuljetuspalveluissa usein myös yrittäjätöyönä tehdyssä työssä, mistä johtuen on kenties selkeämpää rajata, milloin yrittäjätöyötä ei kuljetus- ja maarakennuslalla katsota työsuhteiseksi työskentelyksi. Kyseeseen tulee tällöin kokonaisharkita, mikä tarkoittaa, että arvioinnissa on otettava huomioon työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus tai käsitys työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta, sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan vaikuttavat seikat.

Kokonaisharkinnassa arvoituja seikkoja ovat toiminnan itsenäisyys sekä julkisuus, yrittäjäriskin olemassaolo, riippumattomuus työn teettäjältä ja yrittäjyyden tunnusmerkkien esiintyminen. Infra- ja kuljetusaloilla kokonaisharkinnassa huomioitavia yrittäjätöyöskentelyä puoltavia seikkoja ovat muun muassa:

- rekisteröityminen ennakkoperintärekisteriin ja arvonlisäverovelvollisuusrekisteriin
- urakkasummiin perustuva laskutus, koska se ilmentää yrittäjäriskiä
- laskutuksen arvonlisäverollisuus
- palvelujen markkinoiminen ja tarjoaminen usealle asiakkaalle
- toiminnan julkisuus kuten hakeutuminen tilajaavastuulain tarkoittamien selvitysten jakelu- ja ylläpitopalveluihin
- itsenäisyys ja mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta työstä
- palkattu työvoima yrittäjän työpanoksen lisäksi
- omien materiaalien käyttö työn suorittamisessa
- kuljetustoiminnassa kuljetuksen suorittajan nimissä oleva liikennelupa
- yritystoiminnan harjoittaminen yhtiömuodossa

¹²³ KONE- JA KULJETUSPALVELUIDEN HANKINNAN YLEISET EHDOT 2008, KE 08:

2. Tilaajan velvollisuudet

Seikkoja, joiden perusteella yrittäjätö voidaan tulkita työsuhteiseksi työksi ovat esimerkiksi:

- tuntiperusteinen laskutus
- veloitetujen suoritteiden hinta silloin, kun hintataso ei nouse olennaisesti samasta työstä työsuhteessa maksettavaa palkkaa korkeammaksi
- laskutetut lisäkorvaukset, kuten päivärahat
- työn teettäjän tarjoamat henkilökohtaiset suojaimet ja välineet

Oikeuskäytännöstä ilmenee, että sekä maarakentamisesta että kuljetusalalta löytyy oikeustapauksia, joissa on arvioitu yrittäjätöön ja työsuhteisen työn rajanvetoa, ja ratkaisuissa on useimmiten päädytty tulkitsemaan työ työsuhteessa tehdyksi työksi. Oikeustapauksissa on tällöin kiinnitetty huomiota muun muassa yrittäjäriskin toteutumiseen.¹²⁴

Toisena tutkimuskysymyksenä on tutkittu, eroaako rajanveto työsopimuksen ja urakointisopimuksen välillä kuljetus- ja infra-alalla suhteessa muihin aloihin. Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että tutkimusaineistona käytettyjen oikeustapausten valossa kuljetusalalla yrittäjäriskin olemassaolon painoarvo on merkittävästi suurempi kuin osalla muista aloista. Kuljetusalaa koskevassa oikeuskäytännössä ja työneuvoston ratkaisuissa kuljetuskaluston omistusta ja sitä kautta merkittävää pääomapanosta on pidetty edellytyksenä yrittäjätölle.

Tutkimuksessa huomioiduista oikeustapauksista ne, joissa kuljettaja on omistanut kuljetusvälineen sekä omistanut liikenneluvan, on katsottu yrittäjätöksi. Näistä tutkimuksessa huomioiduista oikeustapauksista työneuvoston ratkaisut ajoittuvat vuosille 1948 - 1980, ja hallinto-oikeuden ratkaisu vuoteen 2013.¹²⁵ Vuoden 1994 ennakkoperintälain esitöihin on kirjattu, että yrittäjäriskin merkitys vaihtelee toimialoittain. Lainsäätäjän mukaan, jos toimintaan sijoitetun pääoman määrä on huomattava, toimintaa voidaan useissa tapauksissa jo tällä perusteella pitää itsenäisenä yrittäjyytenä. Toisaalta vähäinenkin pääomansijoitus voi olla riittävä, jos yrittäjätötoiminnan muut tunnusmerkit täyttyvät. Lainsäätäjä on vuonna 1994 esitöissä huomauttanut, että itsenäisenä yrittäjänä voidaan pitää myös omaan ammattitaitoonsa perustuvia palveluja yleisesti tarjoava henkilö, vaikka toiminta ei edellytä mainittavaa pääomansijoitusta.¹²⁶ Vuoden 2023 työsopimuslain esitöissä toistetaan sama näkemys¹²⁷.

Kuljetusalalla yrittäjän, kuten autonkuljettajan, ammattitaitoa ei kuitenkaan ole katsottu riittäväksi perusteeksi yritystoiminnalle, vaikka lainsäädäntötyössä on todettu, että yrittäjän tunnusmerkit voi täyttää myös omaan ammattitaitoonsa perustuvia palveluita yleisesti tarjoava henkilö.¹²⁸ Työneuvoston ratkaisuja, joissa yrittäjän ammattitaidon on katsottu

¹²⁴ KKO 1992:142 ja VakO 18.6.2019/661:2018.

¹²⁵ Turun HAO 14.06.2013 13/0391/3; TN 103/48, TN 108/48, TN 1070/79, TN 1084/80.

¹²⁶ HE 126/1994 vp, s.2.

¹²⁷ HE 215/2022 vp, s. 29.

¹²⁸ HE 126/1994 vp, s. 2.

riittävän yrittäjäriskin olemassaoloon, löytyy muun muassa kääntäjiä¹²⁹ ja insinöörejä¹³⁰ koskien. Vastauksena tutkimuskysymykseen voidaan todeta, että kuljetusalalla rajanveto työsuhteen ja yrittäjätöön välillä kulminoituu usein yrittäjäriskiin, jonka katsotaan täyttyvän vain, jos kuljettaja omistaa kuljetuskaluston sekä liikenneluvan. Kuljetusalalla rajanvedossa korostuu vaatimus pääomariskistä, kun lainsäädännön ja oikeuskäytännön mukaan muilla toimialoilla sitä ei aina nähdä ehdottomana edellytyksenä yrittäjyydelle. Kuljetusalan tavoin infra-ala on pääomavaltainen, mistä voidaan johtaa oletus, että myös infra-alalla yrittäjätöiminnan edellytyksenä on työssä käytettävän konekaluston omistus.

Nykyisen työlainsäädännön soveltamisalan täsmentämisen tarpeellisuutta voi pohtia myös viimeaikaisen oikeuskäytännön näkökulmasta. Työneuvoston lausunnoista¹³¹ poiketen, julkisuuteen tulleiden tietojen mukaan, Hämeenlinnan hallinto-oikeus on 21.2.2024 tullut päätökseen, että ruokalähetit toimivat yrittäjinä eivätkä ole työsuhteessa alustapalveluyhtiöön. Hallinto-oikeuden päätyminen työneuvoston lausunnoista poikkeavalla kannalle saattaa olla ensimmäinen tunnistettava merkki siitä, että vuosikymmeniä vanha tulkintatapa työsopimuksen olemassaolosta työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen perusteella ei sellaisenaan sovi nykyaikaisille työmarkkinoille.

¹²⁹ TN 1444/11.

¹³⁰ TN 1271/91.

¹³¹ TN 1480/20 ja TN 1481/20.

9 Johtopäätökset

Infra- ja kuljetusalalla hyödynnetään laajasti aliurakointia, ja rakentaminen sekä kuljettaminen ovat aloja, joilla työskentelee merkittävä määrä itsensätyöllistäjiä ja sekä vuokratyövoimaa. Tutkimus tuottaa konkreettista tietoa työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvedosta infra- ja kuljetusalan näkökulmasta huomioiden alojen toimintatavat ja niitä koskevan erityisen sääntelyn. Työn tekemisen muotojen moninaistuuessa tutkimus on ajankohtainen ja hyödyllinen.

Infra- ja kuljetusalat ovat liiketoiminnan aloja, joilla on hyödynnetty urakointia pitkään. Kuljetusalalta ensimmäiset oikeustapaukset työsuhteen ja yrittäjyyden välisestä rajanvedosta kuljetustoiminnassa ovat 40-luvulta. Kuljetusalalta oikeustapauksia löytyy usealta vuosikymmeneltä, ja niistä on johdettavissa linjaus, jonka mukaan kuljetusalalla urakoitsijaksi voidaan katsoa työ, joka suoritetaan urakoitsijan liikenneluvalla ja urakoitsijan kuljetuskalustolla. Kuljetusalaan liittyvissä oikeustapauksissa on arvioitu kuljetuskaluston taloudellinen arvo merkittäväksi, mikä ilmentää yrittäjäriskiä. Kuljetusalan käytännöstä voitaneen tehdä johtopäätöksiä, jotka pätevät myös konevaltaiseen infra-alaan. Pääomavaltaisilla aloilla yrittäjäriski on vallitsevan oikeuskäytännön mukaan sillä, jonka omistamaa tai hallinnoimaa konetta työn tekemisessä käytetään. Kuljetusalaan ja infarakentamiseen liittyy erityispiirteitä valvonnan suhteen. Työn etenemistä aikataulussa ja työn laatua valvotaan muutoinkin kuin työsopimuslain tarkoittamana työnjohtona ja valvontana. Rakennustyömaan kokonaisuikataulu tai raaka-aineen saapumisesta riippuvaisen tuotantolaitoksen prosessi saattavat asettaa tarpeita työn etenemisen seuraamiselle myös muissa kuin työsuhteissa.

Tutkimukseen sisällytettyjen oikeustapausten ratkaisut herättävät myös kysymyksiä. Miksi kuorma-auton tai työkoneen kuljettajan ei katsota toimivan yrittäjänä vastaavasti kun insinöörin¹³²? Miksi autoilussa yrittäjältä vaaditaan auton arvoinen pääomapanostus kun sisustusalan myyjän tapauksessa yrittäjäriskin olemassaolo voi perustua yrittäjän kokemukseen ja ammattitaitoon¹³³? Liittyykö pääoman vaatimus myös siihen, että varhaisemmissa työneuvoston ratkaisuisa, joissa kuljetukset suoritettiin hevosella tai traktorilla, työ katsottiin tehdyksi työsuhteessa?¹³⁴ Mikä on yritysmuodon merkitys arvioitaessa, täyttyvätkö yrittäjyyden tunnusmerkit kokonaisuarkinnassa?

Viimeisen vuosikymmenen aikana hallitusohjelmissa ja lainsäädännössä on pyritty huomioimaan moninaistuneet työn tekemisen tavat, mutta alustatyön sääntelyn kehittämisen lisäksi tulisi huomioida myös perinteisemmät alat, joissa työsuhteen ja yrittäjyyden välinen rajanveto on osin epäselvä. Kuljetus- ja infra-alalla aliurakointi ei ole uusi ilmiö, ja alaan liittyvät työneuvoston päätökset ovat vuosikymmenien takaa. Suomen

¹³² Kpl 8.4- TN1271/91

¹³³ Kpl 8.1 - KKO 2009:65

¹³⁴ Kpl 8.4 -TN286/53, TN726/64, TN905/71, TN935/73 sekä TN940/73

nykyinen 240 000 yksinyrittäjän joukko käsittää tuhansia kuljetus- ja infra-alan toimijoita. Tulisiko lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä päivittää lähestymistä kuljetus- ja infra-alalla yrittäjätöinä tehtävään aliurakointiin?

Lisäksi lainsäädännössä tulisi ottaa huomioon osakeyhtiöiden määrän kasvu. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2023 viimeisen neljänneksen aikana aloittaneista uusista yrityksistä lähes 40 prosenttia oli osakeyhtiöitä.¹³⁵ Oikeuskirjallisuudessa ja lain esitöissä kuitenkin korostuu ammatinharjoittajan solmiman toimeksiantosopimuksen ja työsopimuksen välisen rajanvedon ongelmallisuus.¹³⁶ Oikeuskirjallisuuden mukaan yrittäjyyden harjoittaminen yhtiömuodossa voidaan nähdä yrittäjyyden tunnusmerkkinä.¹³⁷ Hallinto-oikeuden ratkaisussa kuitenkin myös osakeyhtiömuodossa osan aikaa harjoitettu yritystoiminta on katsottu työsopimuslain soveltamisalueeseen kuuluvaksi.¹³⁸ Työlainsäädännössä tulisikin selkeyttää sitä, onko yhtiömuodolla vaikutusta oikeussuhteen oikeudellisessa arvioinnissa. Myös siitä näkökulmasta, että työlainsäädännön pakottavuutta sovelletaan nykyisellään erityisesti ammatinharjoittajiin, lainsäädäntö asettaa eri yritysmuodoissa toimivat yrittäjät ja heidän toimeksiantajat eriarvoiseen asemaan.

Tarve selkeyttää työsuhteen ja yrittäjätöiden välistä rajanvetoa on olemassa, ja nykyisellään lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö eivät tue työskentelymuotojen moninaistumista infra- ja kuljetusalalla. Tulisikin myös selkiyttää sitä, huomioidaanko yritysmuoto kokonaisharkinnassa.

¹³⁵ Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2023, 4. vuosineljännes. Uusia yrityksiä perustettiin 13 089, joista osakeyhtiöitä oli 5116.

¹³⁶ HE 215/2022 vp, s. 14 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 37.

¹³⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 31.

¹³⁸ Turun HAO 14.06.2013 13/0391/3

Lähteet

Kirjallisuus

Bruun, Niklas. Työsuhdeasioiden lähteet, s. 3 – 163 teoksessa Työsuhdeasioiden käsikirja I. 7. uudistettu painos. Edita 2021.

Elomaa, Niklas, Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita 2011.

Hanni, Mikko – Kettunen, Suvi – Tähtinen, Outi, Työsuhteen erilaiset muodot käytännönläheisesti. Kauppakamari 2022.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2. uudistettu painos. Alma Talent 2019.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 7. uudistettu painos. Alma Talent 2020.

Hirvonen, Ari, Mitkä metodit?: Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteenlaitoksen julkaisuja 17. 2011.

Huhta, Henna-Riikka, Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Edita 2017.

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjalainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. Talentum 2001.

Kaisto, Janne – Lohi, Tapani, Johdatus varallisuus-oikeuteen. Talentum 2013.

Karhu, Juha, Velvoiteoikeus, s. 1 – 70 teoksessa Martti, Minna-Greta (toim.), Oikeusjärjestys – Osa III. 6. täydennetty painos. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja Sarja C 53 2009.

Karttunen, Timo – Laasanen, Hanna – Sippel, Liisa – Uitto, Tero – Valtonen, Marjo, Juridiikan perusteet. 1 – 3. painos. Sanoma 2012.

Kortene, Mika, Infrarakentajan käsikirja. 2. painos. Rakennustieto 2017.

Kuusikko, Kirsi, Hallinto-oikeus, s. 111 – 192 teoksessa Martti, Minna-Greta (toim.), Oikeusjärjestys – Osa III. 6. täydennetty painos. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja Sarja C 53 2009.

Penttilä, Maria, Työntekomuodot, s. 280 – 454 teoksessa Työsuhdeasioiden käsikirja I. 7. uudistettu painos. Edita 2021.

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

Pärnänen, Anna – Sutela, Hanna, Yrittäjät Suomessa. 2. korjattu painos. Tilastokeskus 2018.

Solakivi, Tomi – Ojala, Lauri – Laari , Sini – Lorentz, Harri – Töyli, Juuso – Malmsten, Jarmo – Viherlehto, Noora, Logistiikkaselvitys 2014. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja Keskustelua ja raportteja. Turun Kauppakorkeakoulu 2014.

Solakivi, Tomi – Ojala, Lauri – Laari , Sini – Töyli, Juuso – Toivonen, Noora – Metsäaho, Veeti, Logistiikkaselvitys 2023. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja E-5:2023. Turun Kauppakorkeakoulu 2023.

Julkaisut

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Tilastoraportti 8/2024: Sosiaaliturvan menot ja rahoitus 2022.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015: Työ ja yrittäjyys: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. 2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 40/2016: Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa. 2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2022: Kilpailuetua alustoista - Horisontissa digitaalisen alusta- ja datatalouden vahvistuva symbioosi. 2022.

Valtioneuvosto. (2019). Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta.

Tilastot

Suomen virallinen tilasto (SVT): Avoimet työpaikat toimipaikan toimialan mukaan, 2013-2023. Viiteajankohta: 2023. Saatavilla: https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__atp/statfin_atp_pxt_11n7. Viitattu: 26.2.2024.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työlliset ja palkansaajat sekä työllisten ja palkansaajien tehdyt työtunnit toimialan mukaan (TOL 2008) , 15-74-vuotiaat, neljännesvuositiedot. Viitausajankohta 2023, 4. vuosineljännes. https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/statfin_tyti_pxt_137l.px. Viitattu 17.3.2024.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritykset toimialoittain (oikeudellinen yksikkö), 2018-2022. Viiteajankohta: 2022. Saatavilla:

https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yrtri/statfin_yrtri_pxt_13w2.px. Viitattu: 19.4.2024.

Internetlähteet

Infra Ry. Työvoimakysely 2019 infra-alalla. 2019. Saatavilla: <https://rt.fi/wp-content/uploads/2023/06/Rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-infra.pdf>. Viitattu 16.1.2024.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK- Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton AKT:n työehtosopimukset. Saatavilla: <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/voimassaolevat-tyoehtosopimukset/auto-ja-kuljetusalan-tyontekijaliiton-aktn-tyoehtosopimukset>. Viitattu 13.2.2024.

Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry. SKAL Kuljetusbarometri 1/2024. Saatavilla: https://skal.fi/wp-content/uploads/2024/01/Kuljetusbarometri-1_2024.pdf. Viitattu: 15.3.2024.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Tiedote 13.2.2024. Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2023, 4. vuosineljännes. Saatavilla: <https://stat.fi/julkaisu/clmg7k2u6tspoobvxp01s9fg>. Viitattu: 19.4.2024

Rakennusliitto: Palkat ja työehdot: Sopimusalat: Infra-ala. Saatavilla: <https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/infra-ala>. Viitattu 13.1.2024.

Tilastokeskus. Katsaus 25.10.2023: Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2022, 4. vuosineljännes.. Saatavilla: <https://stat.fi/julkaisu/cl89t4o1vrhmzocvv81y6lb56>. Viitattu: 25.4.2024.

Tilastokeskus. Katsaus 14.3.2024: Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna. Saatavilla: <https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iajoj1y70avukedyye4c>. Viitattu: 28.3.2024.

Tuomioistuinlaitos: Tuomioistuimet. Saatavilla: <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistui met.html>. Viitattu 28.1.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työlainsäädäntö. Saatavilla: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. Viitattu 9.2.2024

Verohallinto, Verohallinnon ohje: Työnantajan ja vakuutetun sairausvakuutusmaksu. Antopäivä 12.12.2023. Diaarinumero VH/7135/00.01.00/2023.

Oikeustapaukset

Hämeenlinnan HAO 21.2.2024
Turun HAO 14.6.2013 / 13/0391/3
KHO 1997:2536
KKO 2016:912
KKO 2009:65
KKO 2008:99
KKO 2004:53
KKO 1992:142
VakO 18.6.2019/661:2018

Työneuvoston lausunnot

TN103/48
TN108/48
TN286/53
TN726/64
TN905/71
TN935/73
TN940/73
TN1070/79
TN1076/80
TN1084/80
TN1161/83
TN1246/89
TN1271/91
TN1309/94
TN1399/04
TN1444/11
TN1458/14
TN1480/20
TN1481/20

Esityöt

HE 66/1927
HE 126/1994
HE 157/2000
HE 114/2006
HE 215/2022

Sopimusehdot

KONE- JA KULJETUSPALVELUIDEN HANKINNAN YLEISET EHDOT
2008, KE 08