



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Meri Mikkola

Ruokalähettilien työoikeudellinen asema alustataloudessa

Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö
Talousoikeuden pro gradu -tutkielma
Talousoikeuden maisteriohjelma

Vaasa 2022

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö**

Tekijä:	Meri Mikkola		
Tutkielman nimi:	Ruokalähettilien työoikeudellinen asema alustataloudessa		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Talousoikeus		
Työn ohjaaja:	Pekka Vainio		
Valmistumisvuosi:	2022	Sivumäärä:	90

TIIVISTELMÄ:

Teknologian kehittymisen myötä työmarkkinaympäristöömme on syntynyt uusia työn tekemisen muotoja. Yksi suurista muutoksista on alustatalous. Alustataloudella tarkoitetaan liiketoiminnan organisointimallia, jossa digitaalisen alustan kautta voidaan vaihtaa ja välittää resursseja. Kun alustatalouden vaihdannan kohteena on työ, voidaan puhua alustavälitteisestä työstä. Digitaalisten alustojen kautta tehtävä ruokalähettilätyö on yksi esimerkki uudesta työn tekemisen tavasta, alustavälitteisestä työstä. Ruokalähettiläpalvelut ovat saavuttaneet laajan suosion viime vuosina, mutta alustan kautta työskentelevien ruokalähettilien työoikeudellinen asema on aiheuttanut laajaa julkista keskustelua ja huolta. Ruokalähettilä työskentelevät pääsääntöisesti itsenäisinä työsuorittajina, vaikka työskentelyolosuhteet voivat muistuttaa hyvinkin paljon työsuhteista työtä. Alustatalouden ruokalähettilien työoikeudellinen asema on epäselvä ja ei ole täysin selvää pitäisikö alustan kautta työskenteleviä ruokalähettiläjä pitää itsenäisinä työsuorittajina vai työsuhteisina työntekijöinä.

Tutkielmassa selvitetään, millainen työoikeudellinen asema alustayritysten kautta työskentelevillä ruokalähettiläillä on Suomessa ja miten työoikeudellinen asema määräytyy. Tätä pyritään selvittämään oikeusdogmaattisin keinoin, eli tutkielmassa selvitetään sekä tulkitaan voimassa olevien oikeusnormien sisältöä kyseisessä oikeusongelmassa. Työlainsäädännön mukaan työtä tehdään joko työsuhteessa tai ei-tösuhteessa itsenäisenä yrittäjänä. Lähettilien työoikeudellista asemaa arvioidaan työsuopimuslain mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien sekä oikeuskirjallisuudessa määriteltyjen yrittäjyyden tunnuspiirteiden kautta. Alustatalouden ruokalähettilien aseman arvioinnissa hyödynnetään Suomessa hyvin tunnettuja ruokalähettiläyhtiöitä Foodoraa ja Woltia. Näiden esimerkkirytysten avulla saadaan tarkempaa tietoa siitä, miten alustayritys järjestää työn ja millaiset ruokalähettilien tosiasialliset työskentelyolosuhteet ovat. Arvioinnissa hyödynnetään työneuvoston lausuntoja sekä julkisesta keskustelusta saatua tietoa lähettilien työskentelyolosuhteista.

Usein pääasiallinen rajanveto työsuhteen ja yrittäjyyden välillä tapahtuu arvioimalla direktio-oikeutta. Myös alustatyössä direktio-oikeus vaatii tunnusmerkeistä laajinta ja syvällisintä tarkastelua, sillä työn johtaminen ja valvominen alustan kautta poikkeaa perinteisestä, totutusta tavasta johtaa ja valvoa työtä. Alustatyössä työn johtaminen ja valvonta tapahtuu todennäköisesti alustan kautta automatisoidusti, jolloin sitä saattaa olla vaikea havaita ja tunnistaa. Yksittäisistä lähettilästä kerättyä dataa ja siihen perustuvaa automatisoitua päätöksentekoa ei voida pitää osoituksena siitä, että yritykset eivät johtaisi ja valvoisi työntekoa, tai että näihin ei olisi mahdollisuutta. Tutkielman johtopäätösten mukaan voidaan pitää hyvinkin todennäköisenä, että kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät alustatalouden ruokalähettilien tekemän työn osalta.

AVAINSANAT: Alustatalous, epätyypillinen työ, työoikeus, työsuopimuslaki, työsuhde, yrittäjyys

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tausta ja tutkimustehtävä	6
1.2	Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	10
2	Alustataloustyö	12
2.1	Alustatalous	12
2.2	Alustavälitteinen työ	15
2.3	Alustatyö	16
3	Työsuhteen ja yrittäjyyden tunnusmerkit	19
3.1	Työsuhteen määrittämisestä	19
3.2	Työsuhteen perustunnusmerkit	22
3.2.1	Sopimus	22
3.2.2	Ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun	23
3.2.3	Vastikkeellisuus	26
3.2.4	Johdon ja valvonnan alaisuus	27
3.3	Liitännäistunnusmerkit	30
3.4	Kokonaisarviointi	32
3.5	Yrittäjyyden tunnusmerkit	34
4	Ruokalähettiläisen työoikeudellisen aseman arviointi	40
4.1	Arvioinnin lähtökohdat	40
4.1.1	Woltin toimintatapa	41
4.1.2	Foodoran toimintatapa	44
4.2	Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen ruokalähettiläisen työssä	47
4.2.1	Sopimus	47
4.2.2	Ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun	49
4.2.3	Vastike	54
4.2.4	Johdon ja valvonnan alaisuus	58
4.3	Kokonaisarviointi	70

5	Lopuksi	80
	Lähteet	84
	Oikeustapausluettelo	89

Kuviot

Kuvio 1. Yrittäjyyden aineelliset tosiseikat.	38
Kuvio 2. Yrittäjyyden muodolliset tosiseikat.	39

Lyhenteet

ETK	Eläketurvakeskus
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
HS	Helsingin Sanomat
KKO	Korkein oikeus
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228
TAikal	Työaikalaki 5.7.2019/872
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimustehtävä

Teknologian kehitys on ollut nopeaa ja erilaiset digitaaliset palvelut ovat osa arkipäiväämme. Koska työmarkkinaympäristö on muuttunut teknologian kehityksen myötä viime vuosikymmenten aikana, ovat myös työn tekemisen tavat moninaistuneet. Aiempi hyvin epäitsenäinen työ on muuttumassa jatkuvasti kohti itsenäisempää työntekoa. Uudet tavat tehdä työtä haastavat lainsäädäntöämme erityisesti työsuhteen käsitteen osalta ja uudet tavat teettää työtä ovat herättäneet laajaa keskustelua julkisuudessa.¹ Tilastojen mukaan ei työsuhteessa tehtävä itsenäinen ansiotyö on työmuotona lisääntynyt tasaisesti 2000-luvulla².

Yksi digitalisoitumisen myötä tapahtunut muutos työmarkkinaympäristössä on alustatalous. Alustataloudella tarkoitetaan liiketoiminnan organisointimallia, jossa digitaalisten alustojen kautta välitetään erilaisia palveluita kolmansille osapuolille. Alustataloudessa toimii hyvin erilaisia yrityksiä ja vaihdannan kohteena voi olla erilaisia palveluita, tuotteita tai esimerkiksi työtä. Esimerkkinä alustatalouden yrityksistä voidaan mainita esimerkiksi Uber, Wolt, Tori.fi, Airbnb sekä Freska. Läheskään kaikki alustatalouden yritykset eivät kuitenkaan välitä työtä.³

Tässä tutkielmassa tullaan tarkastelemaan alustatalouden yrityksiä, jotka todellisuudessa välittävät työtä. Tällaisia yrityksiä ovat esimerkiksi Suomessa hyvin tunnetut ruokalähettiläpalvelut Wolt Enterprises Oy, eli Wolt ja Delivery Hero Finland Oy, eli Foodora. Wolt ja Foodora ovat alustayrityksiä, jotka rekrytoivat ruokalähettejä toimeksiantosuhteella suorittamaan työtehtävät⁴. Helsingin Sanomien marraskuussa 2021 julkaiseman

¹ Päläs 2019, s. 28; Pärnänen & Sutela 2014, s. 3.

² Pärnänen & Sutela 2014, s. 8, 10.

³ Mattila 2019, s. 7, 13.

⁴ Kajander & Parviainen 2020.

artikkelin mukaan Wolt on kertonut tarjoavansa lähettityötä noin 5 000 lähettelle⁵. Foodoralla puolestaan toimii noin 4 000 ruokalahettiä Turun Sanomien heinäkuussa 2021 julkaiseman artikkelin mukaan⁶.

Alustavälitteisen työn yleisyydestä ja laajuudesta on saatavilla heikosti tilastotietoa, koska aiheelle ei ole selviä yleisiä määritelmiä, jolloin alustatalouden ja sen työmuotojen sanoittaminen kyselylomakkeissa on haasteellista. Alustavälitteisen työn tutkimiseen liittyy paljon epävarmuustekijöitä ilmiön uutuuden vuoksi.⁷ Vaikka alustatalous on ilmiönä vielä suhteellisen uusi, on se myös koko ajan kasvava ja kehittyvä liiketoimintamalli. Sen suosiota selittänee juuri nopeaa tahtia digitalisoitua maailmamme. Euroopan komission joulukuussa 2021 antaman lausunnon mukaan jo nyt yli 28 miljoonaa ihmistä työskentelee työtä välittävien alustojen kautta EU:ssa. Alustojen kautta työskentelyn arvioidaan jatkavan suosiotaan ja vuoteen 2025 mennessä määrän on arvioitu nousevan lähes 43 miljoonaan.⁸ Suomessa Työterveyslaitos on koonnut listauksen Suomessa työtä välittävistä alustayrityksistä. 19.8.2021 listalla on 43 eri työtä välittävää alustatalouden yritystä, mukaan lukien Wolt ja Foodora, joita tässä tutkielmassa tullaan käsittelemään esimerkkiyrityksinä.⁹

Alustatalouden tuomat muutokset työelämään ovat olleet esillä niin positiivisessa kuin negatiivisessakin sävyssä. Alustatalouden positiivisena puolena voidaan pitää muun muassa työntekotapojen lisääntymistä ja työn joustavuutta. Negatiivisina seurauksina puolestaan voidaan pitää työn epävarmuutta, työolojen heikkoutta ja työnantaja-aseman vahvistumista.¹⁰

Viime aikoina on ollut laajasti esillä kysymys siitä, pitäisikö alustavälitteistä työtä tekevää pitää työntekijän asemassa vai itsenäisenä työnsuorittajana. Työoikeudellisesta

⁵ Pietarinen 2021.

⁶ Kauppinen 2021.

⁷ Mattila 2019, s. 26–27.

⁸ Euroopan komissio, 2021.

⁹ Työterveyslaitos 2021.

¹⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, s. 21–22.

näkökulmasta alustavälitteiseen työhön liittyy erityisesti epäselvyyksiä työn suorittajan työoikeudellisen statuksen näkökulmasta. Epäselvyys johtuu pääasiassa siitä, että osa alustatalouden yrityksistä, kuten Wolt ja Foodora, pitävät työn suorittajia pääsääntöisesti itsenäisinä yrittäjinä, vaikka tosiasiasa työskentelyolosuhteet voivat olla työsuhteelle tyypillisiä¹¹.

Kun työ teetetään yrittäjätyönä, ei alustayrityksen tarvitse vastata työnantajan velvoitteista kuten sosiaaliturva- ja eläkemaksuista, ennakonpidätyksistä tai esimerkiksi työn suorittajan lomista. Mikäli työn suorittajan ja työn tilaajan välinen oikeussuhde ei ole työsuhde vaan työ tehdään itsenäisenä yrittäjätyönä, tällöin yrittäjä vastaa itse näistä velvoitteista¹². Työn suorittajan kannalta on tärkeää tietää, missä asemassa työ tehdään, jotta hän tietää omat oikeutensa ja velvollisuutensa.

Nykyinen lainsäädäntömme tunnistaa työn tekemisen tavoista työsuhdetyön sekä itsenäisen yrittäjyyden. Mitään välimuotoa näiden kahden työmuodon välillä ei ole, joten työtä tehdään jommassakummassa oikeussuhteessa. Uudet työn tekemisen tavat haastavat lainsäädäntöä, koska alustatyö on pääsääntöisesti yhdistelmä itsenäistä ja epäitsenäistä työtä. Rajanveto yrittäjyyden ja työsuhdetyön välillä on haastavaa ja usein se joudutaan tekemään tapauskohtaisesti. Uusien työn tekemisen tapojen haasteet on myös otettu huomioon Marinin hallitusohjelmassa. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että työsopimuksen käsitettä täsmennetään niin, että työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsuhteeksi estettäisiin.¹³

Kun toimintaympäristömme muuttuu, on tarkasteltava myös sitä, miten hyvin lainsäädäntömme vastaa muuttuvaa työympäristöämme. Toisinaan lainsäädäntöön tulee muutostarpeita, jotta se voisi vastata uudenslaisiin kysymyksiin ja toisinaan on tarkasteltava ja arvioitava lainsäädännön tulkintoja uudelleen.

¹¹ Mattila 2019, s. 7.

¹² Paanetoja 2008, s. 19–20.

¹³ Valtioneuvosto 2019, s. 139.

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millainen työoikeudellinen asema alustayritysten kautta työskentelevillä ruokaläheteillä on Suomessa. Tästä voidaan johtaa tutkielman päättökysymys: *Miten alustayritysten kautta työskentelevien ruokalähettien työoikeudellinen asema määräytyy?* Apuna arvioinnissa hyödynnetään Suomessa hyvin tunnettuja ruokalähettiyrityksiä Foodoraa ja Woltia.

1.2 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto

Tutkielman tiedonintressi eli se mitä tietoa tutkimuksella tavoitellaan, on laintulkinnallinen. Tutkimusmetodina käytetään oikeusdogmaattista eli lainopillista tutkimusmenetelmää.¹⁴ Oikeustieteessä metodia voidaan pitää näkökulmana oikeuteen¹⁵. Lainopilla tarkoitetaan voimassa olevien oikeussäännösten systematisointia ja tulkintaa. Sen avulla pyritään selvittämään vallitsevien oikeussäännösten sisältöä tietyssä oikeusongelmassa. Lainopilla on siis kaksi keskeistä tehtävää, tulkinta ja systematisointi.¹⁶ Oikeussäännösten tulkintaa kutsutaan myös käytännölliseksi lainopiksi ja systematisointia puolestaan teoreettiseksi lainopiksi. Näillä eri muodoilla on myös omat metodinsa, mutta ne ovat silti vuorovaikutuksessa toisiinsa.¹⁷

Tutkimuksessa tullaan ensin selvittämään tutkimusongelman kannalta merkityksellistä voimassa olevaa oikeutta. Kun voimassa olevat oikeussäännökset on selvitetty ja tunnistettu, tullaan tutkielmassa tarkemmin perehtymään näiden oikeussäännösten sisältöön ja tarkoitukseen. Tutkimuksessa pyritään voimassa olevaa oikeutta hyödyntäen tulkitsemaan ja saamaan selville, millainen on alustatalouden ruokalähettien työoikeudellinen asema, ja miten oikeussäännöksiä tulisi tulkita.

¹⁴ Husa ja muut 2008, s. 20.

¹⁵ Aarnio 1997, s. 35–36.

¹⁶ Aarnio 1989, s. 47–48; Husa ja muut 2008, s. 20.

¹⁷ Aarnio 1997, s. 36–37.

Lähdeaineistona tutkielmassa käytetään eri oikeuslähteitä, kuten Suomen työlainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä, työ- ja elinkeinoministeriön lausuntoja sekä alustataloudesta ja työoikeudesta kirjoitettua kirjallisuutta. Keskeisessä osassa tutkimuksessa tulee olemaan työsopimuslaki (55/2001) sekä tämän esityö. Lisäksi tutkielmassa hyödynnetään julkisesta keskustelusta saatua tietoa Woltin ja Foodoran lähettien tosiasiallisista työskentelyolosuhteista.

Oikeuslähteitä käsitellään Aarnion oikeuslähdeopin mukaisesti ja näistä muodostuu tutkielman teoreettinen viitekehys¹⁸. Aarnion perusmallissa oikeuslähteet on jaettu kolmeen kategoriaan niiden velvoittavuuden mukaisesti. Ensimmäinen ryhmä on vahvasti velvoittavat oikeuslähteet, joita ovat lait ja maan tapa. Toinen ryhmä on heikosti velvoittavat oikeuslähteet. Tähän ryhmään kuuluvat lain esityöt sekä tuomioistuinratkaisut. Kolmas ja viimeinen ryhmä on sallitut oikeuslähteet. Sallittuihin oikeuslähteisiin kuuluvat oikeusvertailevat ja oikeushistorialliset argumentit, oikeustiede, arvot sekä arvoasetelmat sekä reaaliset argumentit.¹⁹ Oikeuslähteiden luokittelu sisältää näiden etusijajärjestyksen²⁰.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkielma jakautuu viiteen päälukuun. Ensimmäinen pääluku on johdanto, jossa selvitetään tutkielman taustaa ja tarkoitusta sekä esitetään päätutkimuskysymys. Johdannossa perustellaan myös tutkielmassa käytettyä metodologiaa sekä esitellään käytettyjä lähdemateriaaleja. Johdannon jälkeen toisessa pääluvussa käsitellään tarkemmin alustataloutta teoreettisesta näkökulmasta ja tarkastellaan alustalouden kehittymisen mukanaan tuomia uusia työnteon muotoja, alustavälitteistä työtä ja alustatyötä.

¹⁸ Aarnio 1989.

¹⁹ Aarnio 1989, s. 220–221.

²⁰ Tuori 2003, s. 44.

Kolmannessa pääluvussa selvitetään työsuhteen tunnusmerkkejä sekä yrittäjyyden ominaispiirteitä. Kolmannessa pääluvussa luodaan teoreettista pohjaa sille, miten alustatyöntekijöiden työoikeudellista asemaa tarkastellaan lainsäädännön näkökulmasta ja millaisia asioita arvioinnissa on otettava huomioon.

Kun työsuhteen ja yrittäjyyden tunnusmerkit ovat selvillä, siirrytään neljännessä pääluvussa arvioimaan sitä, miten nämä tunnusmerkit täyttyvät Woltin ja Foodoran ruokalähettilä kohdalla. Tunnusmerkkien arvioinnissa käytetään hyödyksi työneuvoston antamia lausuntoja ruokalähettilä asemasta sekä julkisesta keskustelusta saatua tietoa lähettilä työskenntelyolosuhteista. Luvussa tarkastellaan, tuodaan esille ja arvioidaan erilaisia argumentteja, joita lähettilä asemasta on esitetty.

Tutkielman viidennessä eli viimeisessä pääluvussa esitetään tutkielman johtopäätöksiä. Luvussa kootaan yhteen tutkielmassa havaitut seikat yrittäjyyden ja työsuhteen rajapinnasta sekä lähettilä työoikeudellisesta aseman arvioinnista.

2 Alustataloustyö

2.1 Alustatalous

Alustataloudelle ei ole yhtä yksiselitteistä määritelmää. Usein alustataloudesta puhutaan useilla eri termeillä, koska sille ei ole vielä yksiselitteistä ja vakiintunutta määritelmää.²¹ Pyrin määrittelemään tässä luvussa tarkemmin alustataloutta ja sen mukana tuomia uusia työn tekemisen muotoja, alustavälitteistä työtä sekä alustatyötä.

Digitalisaation myötä myös erilaisia alustoja on syntynyt valtava määrä. *Alustojen* käsite on muuttunut vuosien saatossa ja alustoilla on tarkoitettu eri vaiheissa eri asioita²². Nyt alustan voidaan katsoa tarkoittavan uudenlaista liiketoimintaa, jossa yhdistyy ominaisuuksia perinteisistä markkinoista ja markkinoilla toimivista yrityksistä. Alustojen perusidea koostuu siitä, että jokin yritys tarjoaa digitaalisella alustalla mahdollisuuden ja paikan transaktioiden vaihtoon ja välitykseen. Alustalla voi olla sekä vastikkeellista että vastikkeetonta vaihdantaa.²³ Alustojen ominaispiirteisiin kuuluu verkostovaikutus, eli se, että alustojen käyttäjilleen tuottama hyöty riippuu siitä, kuinka moni muu käyttää tätä samaa alustaa. Eli mitä enemmän alustalla on käyttäjiä, sitä enemmän palvelun arvo kasvaa niin alustayritykselle kuin käyttäjälle.²⁴ Tällä digitaalisella alustalla niin yksityiset toimijat kuin yrityksetkin tuottavat lisäarvoa tuottavaa toimintaa yhteisten sääntöjen mukaisesti²⁵. Lisäarvoa tuottava toiminta voi olla esimerkiksi jonkin palvelun tai tuotteen myyntiä tai välittämistä.

Jakamistalouden käsite liitetään usein alustatalouteen ja käsitteet ovat osin päällekkäisiä. Kummallekaan käsitteelle ei ole vielä vakiintunutta tarkkaa määritelmää²⁶. Työ- ja

²¹ Eurofound 2018, s. 9.

²² Ailisto ja muut 2016, s. 11.

²³ Koponen 2019, s. 34, 42; Mattila 2019, s. 11.

²⁴ Ailisto ja muut 2016, s. 12–13.

²⁵ Mattila 2019, s. 11.

²⁶ Nylund 2018, s. 13–14.

elinkeinoministeriön raportissa jakamistalous määritellään ilmiöksi, jossa vajaakäytöllä olevia resursseja jaetaan digitaalisten alustojen kautta²⁷. Jakamistaloudesta voidaan kuulla myös puhuttavan yhteisötaloutena²⁸. Tässä tutkimuksessa erotan kuitenkin alustatalouden ja jakamistalouden käsitteet toisistaan, kuten *Mattila* ja *Koponen* tekevät²⁹. Alustataloutta voidaan pitää laajempänä käsitteenä kuin jakamistaloutta³⁰. Jakamistalous on osa alustataloutta, mutta käsitettä käyttäessä on huomioitava se, onko kyseessä jonkin resurssin todellista jakamista. Jakamistaloudesta on aina pohjimmiltaan kyse siitä, että omistamisen sijaan jotain jaetaan, vuokrataan tai lainataan³¹. Jakamistalouteen liittyy vahvasti myös ajatus ekologisesta kulutuksesta ja yhteisöllisyydestä³². Alustataloutta pidetään puolestaan enemmän liiketoiminnan organisointimallina ja jakamistalous on enemmänkin yksi alustatalouden muodoista.³³

Alustatalous poikkeaa siis jakamistaloudesta, sillä sen lähtökohtana ei ole yhteisöllisyys ja ekologinen ajattelu. Alustataloudesta korostuu puolestaan resurssien mahdollisimman tehokas vaihdanta. Alustatalous on liiketoiminnan organisointimalli, jossa digitaalisen alustan kautta voidaan välittää resursseja.³⁴ Välittäminen voi olla esimerkiksi myymistä, ostamista, jakamista tai vuokraamista. Kaikki tämä toiminta hoidetaan alustan välityksellä. Alustatalouden yritykset voivat toimia monilla toimialoilla ja esimerkiksi alustoista voidaan nostaa muun muassa Foodora, Wolt, Airbnb, Tori.fi ja Uber.

Yksi alustatalouden yrityksistä on siis majoituksia tarjoava Airbnb. Airbnb on tuottanut digitaalisen alustan, jossa niin yksityiset henkilöt kuin yritykset voivat tarjota asunnon tai huoneen vuokralle. Käytännössä Airbnb ei itse yrityksenä omista vuokrattavia huoneita, vaan se tuottaa markkinoille alustan, johon se kerää mahdollisimman paljon toimijoita. Airbnb:n liiketoiminta perustuu siis alustalla toimiviin huoneen tai asunnon

²⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, s. 26

²⁸ Koponen 2019, s. 48–49.

²⁹ Mattila 2019; Koponen 2019.

³⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, s. 17

³¹ Eurofound 2018, s. 9; Mattila 2019, s. 20–21.

³² Nylund 2018, s. 12.

³³ Päläs 2019, s. 4–5.

³⁴ Rosin ja muut 2019, s. 44.

vuokraajiin sekä majoittujiin ja alustan tarkoituksena on kerätä alustalle mahdollisimman paljon käyttäjiä.

Alustatalouden yrityksille on tyypillistä se, että alustan tarjoava yritys ei itse omista resurssia, vaan tämän resurssin tarjoaa ulkopuolinen käyttäjä. Esimerkiksi alustayritys Uber ei omista autoa tai kyyditse itse, vaan se tarjoaa välityspalvelua, jossa joku toinen suorittaa asiakkaan kyyditsemisen omalla autolla. Tästä syystä alustatalouden yritykset poikkeavat perinteisistä yrityksistä.³⁵ Sitä, että alustayritys ei itse omista tarjoamaansa resurssia voidaan pitää lähtökohtana alustatalouden yrityksille, mutta tämä ei kuitenkaan ole edellytys, eikä tämä aina käytännössä pidä enää paikkansa. Monet alustatalouden yritykset ovat luopuneet tästä perinteisestä toimintamallista ja ovat alkaneet itse omistaa resursseja, joita alustallaan tarjoavat. Esimerkkeinä voidaan nostaa Uber, joka on ostanut autoja ja Airbnb, joka on rakentanut asuntoyksikön.³⁶ Perusidea alustatalouden yrityksellä pysyy kuitenkin samana, ne tarjoavat alustan, jonka kautta ne voivat vaihtaa ja jakaa erilaisia resursseja.

Aina alustan resurssin vaihdannan kohteena ei ole jokin tuote tai palvelu. Toisena esimerkkinä alustatalouden yrityksistä voidaan pitää yrityksiä, jotka välittävät työtä. Esimerkiksi Suomessa hyvin tunnetut ruokalähettiläpalvelut Wolt ja Foodora ovat yrityksiä, jotka välittävät alustan kautta työtä. Nämä yritykset tarjoavat samalla tavalla alustan, mutta alustan käyttäjinä toimivat asiakkaan roolissa ravintolat ja ruoan tilaajat, ja ruokalähetit puolestaan työn suorittajina.³⁷ Ravintolat hyödyntävät Woltin ja Foodoran alustaa tavoittaakseen uusia asiakkaita, jotka haluavat tilata ravintolaruokaa valitsemaansa paikkaan, esimerkiksi kotiin. Alusta välittää ravintolat ja asiakkaat yhteen. Palvelu, jonka alusta tarjoaa, on kuljetuspalvelu, jossa tilattu ruoka toimitetaan asiakkaalle. Tässä resurssi, joka on alustalla vaihdannan kohteena, on työ.

³⁵ Koponen 2019, s. 87.

³⁶ Koponen 2019, s. 210–211.

³⁷ Mattila 2019, s. 12.

Alustataloudessa kyse on siis digitaalisella alustalla tapahtuvasta resurssien tehokkaasta vaihdannasta yksityishenkilöiden ja muiden toimijoiden toimesta³⁸. Tässä tutkielmassa tulen perehtymään tarkemmin alustatalouden vaihdannan kohteena olevaan työhön ja siihen, millainen työoikeudellinen status alustavälitteistä työtä tekevillä ruokaläheteeillä on.

2.2 Alustavälitteinen työ

Kun alustatalouden resurssina, eli vaihdannan kohteena, on työ, käytetään tästä nimitystä *alustataloustyö*³⁹. Alustataloustyöstä voidaan käyttää myös yleisemmin tunnettua nimitystä, *alustavälitteistä työtä*. Tässä tutkielmassa tarkasteluun valikoitui vain sellaiset yritykset, joilla todellisuudessa vaihdannan kohteena oleva resurssi on työ. Esimerkiksi Airbnb:n toiminta ei ole alustavälitteistä työtä, koska vaihdannan kohteena ovat vuokrattavat asunnot eikä toisen suorittama työ.

Mattilan mukaan *alustavälitteistä työtä* on sellainen, jossa digitaalista alustaa hyödyntäen tilataan ja suoritetaan tietty työ maksua vastaan. Työ voi olla jonkin ongelman ratkaiseminen tai jonkin palvelun suorittaminen, kuten esimerkiksi ruoan kuljetus. Alustavälitteisessä työssä määrätyn ongelman ratkominen tai palvelun suorittaminen ulkoistetaan tilauksesta tehtäväksi. Alustavälitteisessä työssä alustayritys myös aina sääntelee työn tilaajan ja suorittajan välistä suhdetta jollain tavalla. Tästä syystä kaikki alustat eivät täytä alustavälitteisen työn kriteerejä, vaikka näennäisesti alusta välittäisi-kin työtä. Esimerkkinä tästä voidaan pitää erilaisia työnhakusivustoja, kuten Oikotietä. Oikotie tarjoaa alustan ja alustalle listataan avoimia työpaikkoja, mutta Oikotie ei kontrolloi mitenkään työnantajan ja työn suorittajan välistä suhdetta.⁴⁰

³⁸ Rosin ja muut 2019, s. 44.

³⁹ Rosin ja muut 2019, s. 44.

⁴⁰ Mattila 2019, s. 13, 18.

Alustavälitteinen työ sisältää kaksi erilaista työskentelytapaa. Toinen näistä on *joukkoistettu työ* ja toinen on *sovelluksella tarvittaessa tilattava työ*⁴¹. Joukkoistettu työ tarkoittaa usein suurempaa työtä, joka jaetaan pienempiin osiin. Tässä työskentelytavassa yksi suurempi työprojekti jaetaan osiin, jolloin työ jakautuu monelle eri tekijälle ja jokainen suorittaa vain oman työtehtävänsä. Kokonaisuus koostuu siis usean tekijän suorittamasta työtehtävästä. Näitä pienempiin osiin jaettuja työtehtäviä, kuten kyselyyn vastaamista tai logon suunnittelua, tarjotaan alustan kautta ja työ suoritetaan virtuaalisesti. Työn suorittaminen virtuaalisesti mahdollistaa työn suorittamisen paikasta riippumatta.⁴²

Toinen alustavälitteisen työn työskentelytavoista on sovelluksella tarvittaessa tilattava työ. Sovelluksella tarvittaessa tilattava työ puolestaan pitää sisällään sellaista työtä, jossa ollaan fyysisesti läsnä, eikä työtä voida suorittaa virtuaalisesti⁴³. Työ tilataan alustan kautta, mutta työn suorittaja on suoraan kontaktissa työn tilaajan kanssa. Tällaisia palveluita ovat muun muassa ruokalähettilpalvelut. Näissä työsuoritus tilataan alustan kautta ja lähetti tuo ruokatilauksen tilaajalle fyysisesti. Ruokalähettilpalvelut ovat siis alustavälitteistä työtä. Tällainen paikkaan sidottu kuljetustyö on Suomessa yleisin alustavälitteisen työn muoto⁴⁴.

2.3 Alustatyö

Alustavälitteinen työ voi siis sisältää hyvinkin erityyppisiä työtehtäviä, kuten internetissä tehtävää kyselyyn vastaamista tai paikkaan sidottua ruokalähettiltyötä. Koska alustavälitteisen työn määritelmä sisältää laajasti vaihtelevia ja erilaisia töitä, *Mattila* määrittelee toisen termin, *alustatyön*, kuvaamaan uudenlaista työn teettämisen ja tekemisen tapaa.

⁴¹ Mattila 2019, s. 13–14.

⁴² De Stefano 2016, s. 1–2; Rosin ja muut 2019, s. 44.

⁴³ Mattila 2019, s. 14; Rosin ja muut 2019, s. 45.

⁴⁴ Mattila 2019, s. 17.

Hän käyttää käsitettä alustatyö kuvaamaan vielä suppeampaa työn teettämisen ja tekemisen tapaa alustataloudessa kuin alustavälitteinen työ. Mattila on halunnut luoda kapeamman määritelmän, jotta voitaisiin luoda selkeämmät määritelmät sellaiselle alustataloustyölle, jota teetetään aina ilman työsuhdetta yrittäjätöinä ja sellaiselle työlle, jota voidaan teettää myös työsuhteessa.⁴⁵

Mattilan mukaan alustatyössä on kyse siitä, että alustayritys pilkkoo työt yksittäisiksi työtehtäviksi ja ulkoistaa ne yksilöille. Työtehtävät suoritetaan aina yksilöiden toimesta itsenäisen yrittäjän asemassa ilman työsuhdetta. Tämän lisäksi alustatyöhön liittyy vahvasti työsuorituksen kontrollointi joko alustayrityksen tai asiakkaan toimesta. Alustatyön keskeiset ominaisuudet ovat siis yrittäjämäinen työ sekä työn kontrollointi. Mattilan määritelmän mukaan juuri alustatyön käsite tarkoittaa aina alustatalouden työtä, jota tehdään yrittäjätöinä.⁴⁶

Alustavälitteisen työn ja alustatyön voi erottaa toisistaan muun muassa sillä keinolla, että alustavälitteinen työ ei aina tarkoita työn tekemistä ilman työsuhdetta toisin kuin alustatyö, jossa työ teetetään aina yrittäjätöinä. Mikäli työtä hankitaan alustan kautta, mutta työn suorittaja tekee työsopimuksen joko suoraan työtä tilanneeseen asiakkaaseen tai alustayritykseen, ei tätä voida pitää alustatyönä vaan kyseessä on alustavälitteistä työtä. Alustavälitteisessä työssä on siis myös mahdollista solmia työsuhde joko alustayrityksen tai asiakkaan kanssa. Alustavälitteisen työn ja alustatyön voi erottaa myös yhtiöiden todellisesta toimialasta. Usein alustatyössä yhtiöt tuottavat suoraan jotain palvelua, kuten ruokalähettiläpalveluitä.⁴⁷ Ruokalähettiläpalvelut ovat siis osa alustavälitteistä työtä, mutta ovat pääasiassa Mattilan määritelmän mukaista alustatyötä. Alustatyön käsite on siis vielä kapeampi kuin alustavälitteisen työn määritelmä.

Alustatyön määritelmään sisältyy oletus yrittäjätöistä sekä kontrollielementti. Kontrollielementillä tarkoitetaan alustatyön määritelmässä sitä, että alustayritys tai asiakas

⁴⁵ Mattila 2019, s. 19.

⁴⁶ Mattila 2019, s. 19.

⁴⁷ Mattila 2019, s. 18–19.

kontrolloi työsuoritusta jollain tavalla. Mikäli kontrollielementtiä ei ole ja työ tehdään itsenäisenä yrittäjänä, voidaan olettaa, että yrittäjälle kuuluu myös yrittäjän vapaus esimerkiksi hinnoitella työnsä ja vapaus valita asiakkaat. Alustatyössä työn suorittajalla ei Mattilan mukaan ole työntekijän oikeuksia, mutta ei myöskään kaikkia yrittäjän vapauksia. Mattila on siis rajannut alustatyöstä myös alustavälitteisen aidon yrittäjätyön.⁴⁸

Tutkielmassa käytän käsitteitä alustatyöntekijä ja työn suorittaja kuvaamaan edellä mainittuja alustatyön suorittajia, jotka eivät työskentele TSL 1 §:n mukaisessa työsuhteessa. Alustayrityksistä, jotka puolestaan tarjoavat alustatyötä, tulen käyttämään työnantaja termin sijasta termiä työn tilaaja tai työn teettäjä.

⁴⁸ Mattila 2019, s. 18–19.

3 Työsuhteen ja yrittäjyyden tunnusmerkit

3.1 Työsuhteen määrittämisestä

Työtä voidaan tehdä erilaisissa oikeussuhteissa, joista yleisempiä ovat *työsuhde*, *virkasuhde* sekä *yrittäminen*. Työtä tehdään usein ansiotarkoituksessa ja ansiotyö jaetaan *itsenäiseen* ja *epäitsenäiseen ansiotyöhön*. Itsenäisellä ansiotyöllä tarkoitetaan itsenäisen yrittäjän tekemää työtä ja epäitsenäisellä ansiotyöllä puolestaan työ- tai virkasuhteessa tehtävää palkkatyötä. Kaikki työ ei kuitenkaan ole ansiotyötä ja sen ulkopuolelle jää esimerkiksi vapaaehtoisesti suoritettava talkootyö.⁴⁹

Työsuhteessa on kyse lähtökohtaisesti yksityisoikeudellisesta sopimussuhteesta, jossa voidaan soveltaa sopimusoikeudellisia periaatteita kuten sopimusvapautta ja sopimuksen pitävyyttä⁵⁰. Työoikeus perustuu työsuhteen käsitteen varaan⁵¹. Suomen työoikeudellinen sääntely on monipuolista ja monitahoista. Tärkeimpinä oikeuslähteinä työoikeudessa voidaan pitää lainsäädäntöä ja asetuksia, työehtosopimuksia, työsääntöjä ja yhteistoimintasopimuksia, työsopimusta ja tapaoikeutta.⁵² Työsopimuslailla on merkittävä asema työoikeudellisen sääntelyn kannalta, sillä muiden työoikeudellisten normien lähtökohtana voidaan pitää TSL:ssä määriteltyä työsuhteen olemassaoloa⁵³. Toisin sanoen, jos TSL:ssä säädetty työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät tehdyssä työsuorituksessa, tulee lähtökohtaisesti kaikki työlainsäädäntö tällöin sovellettavaksi.

Työsuhde perustuu siis työsopimuslain määritelmään työsopimuksesta. Työsopimuksella tarkoitetaan TSL 1:1:n mukaan sellaista oikeussuhdetta, jossa sopimuksen mukaan työntekijä tekee henkilökohtaisesti työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alai-

⁴⁹ Koskinen ja muut 1997, s. 4; Paanetoja 2008, s. 20.

⁵⁰ Bruun & Koskull 2012, s. 25.

⁵¹ Paanetoja 2008, s. 10.

⁵² Engblom 2013, s. 6; Koskinen ja muut 2018, s. 45.

⁵³ Koskinen ja muut 2018, s. 36.

sena vastiketta vastaan. Työsopimus muuttuu työsuhteeksi, kun työ aloitetaan⁵⁴. Niin sanotun perussuhdeteorian mukaan kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien on täytyttävä, jotta oikeussuhde katsotaan työsuhteeksi⁵⁵. Työsopimuksella ja työsuhteella on siis samat tunnusmerkit.

Työoikeuden lähtökohtana voidaan pitää työntekijän suojelun tarvetta, sillä työntekijän katsotaan olevan suhteessa työnantajaan heikommassa asemassa⁵⁶. Työlainsäädäntö on siis lähtökohtaisesti säädetty suojelemaan oikeussuhteen heikompaa osapuolta. Työlainsäädäntö takaa siis sopimussuhteen heikommalle osapuolelle, eli työntekijälle, niin sanotut vähimmäisehdot, joista ei voida sopia toisin työntekijän asemaa heikentäen.⁵⁷

Työoikeuden säännökset tulevat aina sovellettaviksi, mikäli työn suorittajan voidaan katsoa olevan työntekijän asemassa työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä⁵⁸. Työn suorittaja ja työn tilaaja eivät voi lähtökohtaisesti itse päättää, onko kyseinen oikeussuhde työsuhde vai ei⁵⁹. Vaikka osapuolet olisivat kirjanneet sopimukseen, että kyseessä oleva sopimussuhde ei ole työsuhde, ei tällä ole merkitystä, jos tosiasiallisesti kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät ja myös tosiasialliset työskentelyolosuhteet puhuvat työsuhdetyön puolesta⁶⁰.

Jos työn suorittajan katsotaan puolestaan olevan yrittäjä tai muu itsenäinen ammatinharjoittaja, ei työlainsäädäntö tule sovellettavaksi. Tämä tarkoittaa myös sitä, että itsenäinen yrittäjä ei saa samanlaista työoikeudellista suojaa kuin työsuhteinen työntekijä. Itsenäisen työnsuorittajan ei ole katsottu tarvitsevan samanlaista työoikeudellista suojaa kuin työsuhteessa toimivan työntekijän. Työntekijän katsotaan olevan aina heikommassa asemassa työnantajaan nähden, mutta itsenäisen työnsuorittajan puoles-

⁵⁴ Kaisto & Kallio 2011, s. 12.

⁵⁵ Koskinen 2007, s. 6; Tiitinen & Kröger 2012, s. 9.

⁵⁶ Engblom 2013, s. 9.

⁵⁷ Paanetoja 2008, s. 12; Sarkko 1980, s. 9–10.

⁵⁸ Koskinen ja muut 2018, s. 36; Paanetoja 2008, s. 20.

⁵⁹ Penttilä 2021, s. 290.

⁶⁰ Hietala ja muut 2020, s. 25–26.

taan voidaan katsoa lähtökohtaisesti olevan tasavertaisemmassa asemassa asiakkaidensa kanssa. On kuitenkin myös mahdollista, että yrittäjä voi saada heikomman suojaa, mikäli yrittäjä on tosiasiallisesti heikommassa asemassa sopimuskumppaniinsa nähden. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta voidaan pitää pienyrittäjän asemaa suuryritykseen nähden.⁶¹

Sopimussuhteen osapuolten on tärkeää tietää, millaisessa oikeussuhteessa työtä tehdään, sillä osapuolten asemat, velvollisuudet ja oikeudet määräytyvät oikeussuhteen luonteen mukaan. Työn suorittaja muun muassa saa taloudellisia etuja sekä suojaa. Työtä tarjoavan osapuolen on myös oltava tietoinen oikeussuhteen luonteesta, sillä mikäli oikeussuhteessa on kysymys työsuhteesta, on työtä tarjoavan osapuolen huolehdittava työnantajan velvollisuuksista. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa sosiaaliturva- ja eläkemaksut sekä työntekijän ennakonpidätykset. Mikäli kyseessä ei ole työsuhteeseen, vaan työ tehdään itsenäisenä yrittäjätöinä, tällöin yrittäjä vastaa itse näistä velvoitteista.⁶²

Lähtökohtaisesti rajanveto yrittäjyyden ja työsuhdetyön välillä on ongelmallista, sillä työsuhteisessa työssä työntekijä sitoutuu tekemään sopimuksessa määritellyä työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Yrittäjät puolestaan harjoittavat ammattiaan usein erilaisten yhtiöiden, eli juridisten oikeushenkilöiden, kautta.⁶³ Näin ollen yrittäjä ei itse henkilökohtaisesti sitoudu suorittamaan työtä, vaan yritys sitoutuu suorittamaan työn. Haasteita yrittäjyyden ja työsuhteen erottamisessa toisistaan havaitaan usein silloin, kun yrittäjätöitä tehdään itsenäisenä ammatinharjoittajana eli *henkilöyrittäjänä*.⁶⁴ Tällöin työnteko voi muistuttaa hyvin paljon työsuhdetyötä.

Tutkielmassa pyritään tarkastelemaan ja tulkitsemaan työsuhteen tunnusmerkkejä erityisesti siltä osalta, täyttyvätkö nämä tunnusmerkit alustatalouden ruokalähetien koh-

⁶¹ Vainio 2007, s. 143–144.

⁶² Paanetoja 2008, s. 19–20.

⁶³ Koskinen 2007, s. 3.

⁶⁴ Koskinen ja muut 1997, s. 5.

dalla. Tässä luvussa esitellään seuraavaksi työsuhteen sekä yrittäjyyden tunnusmerkkejä. Luvussa 4 arvioidaan, täyttyvätkö nämä tunnusmerkit ruokalähettien tekemässä työssä. Kysymys on hyvin merkittävä ruokalähettien työoikeudellisen aseman suhteen, koska työlainsäädäntöä voidaan soveltaa vain silloin, kun kysymyksessä on työsuhte⁶⁵.

3.2 Työsuhteen perustunnusmerkit

3.2.1 Sopimus

Ensimmäinen työsuhteen perustunnusmerkeistä on *sopimus*. Työsuhte siis perustuu työntekijän ja työnantajan väliselle sopimukselle, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä. Kyse on velvoiteoikeudellisesta sopimuksesta. Työsopimukselle ei ole erityisiä muotovaatimuksia ja sopimus voi syntyä niin suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti kuin hiljaisestikin.⁶⁶ Työsopimus voi syntyä hiljaisesti silloin, jos työnantaja sallii työntekijän työskentelyn työnantajan lukuun ilman, että siitä on erikseen sovittu⁶⁷. Sopimussuhteen on kuitenkin oltava työnantajan ja työntekijän välillä. Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa ei kuitenkaan ollut kyse sopimuksesta työn suorittajan ja työnantajan välillä:

KKO 1987:4: Suomen Pesäpalloliitto oli järjestävän seuran pyynnöstä määrännyt erotuomarin pesäpallo-otteluun. Kun seuran ja erotuomarin välillä ei ollut sopimussuhdetta, ei erotuomari ollut työsuhteessa seuraan, vaikka seura maksoi hänelle liiton ohjeiden mukaisen palkkion ja teki siitä ennakonpidätyksen. Tapaturmakorvaus, jonka saaminen edellytti työsuhdetta, evättiin.

TSL:n tarkoittama työsuhte voi myös perustua muuhunkin sopimukseen kuin työntekijän ja työnantajan väliseen työsopimukseen. Tällaisia sopimuksia voivat olla esimerkiksi vuokrasopimus, urakkasopimus tai toimeksiantosopimus. Sopimuksen nimityksellä tai tyypillä ei siis ole merkitystä työsuhteen synnyn kannalta, jos sopimuksen pohjalta tosi-

⁶⁵ Engblom 2013, s. 4.

⁶⁶ Koskinen ja muut 2018, s. 105; Paanetoja 2008, s. 22.

⁶⁷ HE 157/2000 vp, s. 55; Penttilä 2021, s. 296.

asiallisesti syntyy työntekosuhde.⁶⁸ Tämä perustuu TSL:n pakottavaan soveltamisalasaäntelyyn, sillä mikäli kaikki TSL:n työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, voidaan katsoa kyseessä olevan TSL:n tarkoittama työsuhte. Työsopimuslain pakottavuudesta johtuen sopimussuhdetta voidaan pitää työopimuksena, vaikka osapuolten tarkoituksena olisi ollut solmia muu sopimus⁶⁹.

Sopimustunnusmerkillä on tunnusmerkkinä erityinen asema, sillä työsuhteen voidaan katsoa täyttyvän poikkeustapauksissa myös sellaisissa tapauksissa, joissa sopimussuhdetta rasittaa jokin OikTL:n (228/1929) mukainen pätemättömyysperuste, kuten pakko tai erhekirjoitus.⁷⁰ Sopimustunnusmerkin täytyminen edellyttää kuitenkin sitä, että työntekijä on luottanut työopimuksen olemassaoloon ja tehnyt siihen luottaen työtä työnantajalle. Pätemättömään sopimukseen vetoaminen katkaisee työsuhteen jatkumisen, mutta ei tee työsuhdetta aiemmalta ajalta merkityksettömäksi.⁷¹

Kuten edellä on käynyt ilmi, ei sopimuksen nimellä tai tyypillä ole merkitystä työlain säädännön soveltamisalan kannalta. Sopimuksella on kuitenkin silti huomattava painoarvo, sillä se toimii työsuhteen normilähteenä. Sopimusehdoilla on mahdollista vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen, jos nämä sopimukseen kirjatut ehdot toteutuvat myös tosiasiallisesti.⁷²

3.2.2 Ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun

Työsuhteelta vaaditaan sitä, että sopimuksen perusteena olevaa työtä tehdään ansiotarkoituksessa työnantajan lukuun. Tunnusmerkki on kaksiosainen ja se pitää sisällään *ansiotarkoituksen sekä työn tekemisen työnantajan lukuun*. Tehdyllä työllä tulee siis olla taloudellista arvoa, mutta sillä, millaista työ itsessään on, ei ole merkitystä. Työnteko

⁶⁸ Koskinen ja muut 2018, s. 105; Kaisto & Kallio 2011, s. 13–14.

⁶⁹ Kröger 1995, s. 36–37; Paanetoja 1993, s. 110.

⁷⁰ Hietala ja muut 2020, s. 30–31; Sarkko 1980, s. 27–28.

⁷¹ Penttilä 2021, s. 294; Tiitinen & Kröger 2012, s. 11.

⁷² Koskinen ja muut 2018, s. 105; Paanetoja 1993, s. 110.

voi olla aktiivista tai passiivista, kuten esimerkiksi mallina olemista. Työnteko ei kuitenkaan voi olla mitään rikollista toimintaa tai muutoin hyvän tavan vastaista. Jos työntekijä kuitenkin syyllistyy rikokseen työssään, sovelletaan tehtyyn työhön kuitenkin työsuojelulakia.⁷³

Ansiotarkoituksella tarkoitetaan sitä, että työtä tehdään tarkoituksena hankkia toimeentuloa. Kaikki sellainen toiminta jää ansiotarkoituksen ulkopuolelle, jossa taloudellista hyötyä ei saavuteta itselle. Esimerkiksi vapaaehtoinen talkootyö tai läheisten avustaminen tavanomaisissa tilanteissa ovat usein sellaisia, joihin ei liity ansiotarkoitusta.⁷⁴ Ansiotarkoitus ei myöskään edellytä, että kaikki työntekijän ansiot tulisivat yhdestä sopimussuhteesta, vaan työn suorittajalla voi olla useita ansion lähteitä⁷⁵.

Suoritettavat työtehtävät ovat siis pääsääntöisesti peräisin työnantajalta ja työntekijä ikään kuin luovuttaa oman työvoiman työnantajan käyttöön⁷⁶. Työn perusteella saatava välitön taloudellinen hyöty koituu työn teettäjälle eli työtä tehdään tällöin *työnantajan lukuun*⁷⁷. Taloudellisella hyödyllä ei tässä yhteydessä tarkoiteta palkkaa, jonka työntekijä saa vastikkeena tästä hyödystä, jonka työsuoritteellaan tuottaa työnantajalle. Työntekijän omaan lukuun tehty työ ei kuulu työsuojelulain piiriin, koska työ koituu hänen itsensä hyväksi eikä toiselle.⁷⁸

Aina ei ole kuitenkaan kovin selvää, kenen hyödyksi työn tulos tulee. Lain esitöissä ei ole kovin tarkasti määritelty, mitä työnantajan lukuun työskenteleminen merkitsee⁷⁹. Esitöistä kuitenkin ilmenee, että työtä ei voida katsoa tehtävän työnantajan lukuun TSL 1:1.1:ssa vaaditulla tavalla, mikäli työn suorittaja hyöttyy työstä esimerkiksi omistuksen, osakkuuden tai muun osallisuuden kautta⁸⁰. Tällöin voidaan katsoa, että työn suorittaja

⁷³ Koskinen ja muut 2018, s. 107; Paanetoja 2008, s. 22.

⁷⁴ HE 157/2000 vp, s. 56; Tiitinen ja Kröger 2012, s. 12.

⁷⁵ Hietala ja muut 2020, s. 33; HE 157/2000 vp, s. 56.

⁷⁶ Hietala ja muut 2020, s. 34.

⁷⁷ Penttilä 2021, s. 297.

⁷⁸ Tiitinen & Kröger 2012, s. 14.

⁷⁹ Ks. HE 157/2000 vp, s. 56

⁸⁰ HE 157/2000 vp, s. 56; Kaisto & Kallio 2011, s. 40; Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 33.

työskentelee myös omaan lukuunsa. Työnantajan lukuun työskentelyä on oikeuskäytännössä tarkasteltu lähinnä vain silloin, kun on arvioitu, tehdäänkö työtä osakkuuden vai työsopimuksen perusteella⁸¹. Omistusosuuden suuruutta ei kuitenkaan ole määritelty missään, joten arviointiin vaikuttaa myös se, kuinka suurta määräysvaltaa työn suorittaja käyttää⁸².

Ansiotyön tekemiseen työnantajan lukuun -tunnusmerkkiin sisältyy vielä työn tekeminen *henkilökohtaisesti*. Työntekijän on siis sitouduttava henkilökohtaisesti tekemään työtä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijäosapuolena on oltava fyysinen henkilö⁸³. Jos sopijapuolena on yhteisö, ei se velvoita ketään henkilökohtaisesti työsuoritukseen, jolloin kyseessä ei voi olla TSL:n tarkoittama työsuhde⁸⁴. Jos tällaiseen järjestelyyn on kuitenkin tarkoituksellisesti ryhdytty lainsäädännön kiertämistarkoituksessa ja järjestely tosiasiallisesti velvoittaa luonnollisen henkilön työsuoritteeseen, voidaan tilanne tulkita toisin⁸⁵. Työntekovelvollisuuden henkilökohtaisuus näkyy käytännössä niin, että työntekijä luovuttaa oman työvoimansa työnantajan käyttöön, kun yrittäjä puolestaan ei välttämättä luovuta omaa henkilökohtaista työvoimaansa työn teettäjälle⁸⁶.

Tämä henkilökohtaisuusvelvoite käy ilmi myös TSL 1:7:n säännöksestä, jonka mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia velvoitteita ja oikeuksia kolmansille osapuolille, ilman toisen osapuolen suostumusta asiaan. Työntekijä voi ottaa TSL 1:8:n mukaan itselleen avustajan työnantajan suostumuksella. Mikäli työnantaja antaa suostumuksen avustajan käyttöön, syntyy työsuhde myös avustajan ja työnantajan välille. Jos työnantaja ei myönnä suostumusta avustajan käyttöön ja työntekijä kuitenkin ottaa itselleen avustajan, syntyy työntekijän ja avustajan välille työsuh-

⁸¹ Ks. esim. KKO 1991:60, jossa yhtiön palveluksessa ollut henkilö omisti yrityksestä 10 %, oli perustajaosakas sekä toimi hallituksen jäsenenä. Näistä huolimatta hänen katsottiin olleen työsuhhteessa yritykseen.

⁸² Ks. myös TN 1422-07, jossa oli kysymys työn suorittajien asemasta. Yhtiössä oli toimitusjohtajan lisäksi 41 virolaista yhtiömiestä, jotka kaikki oli sijoittanut yhtiöön 300 euroa. Näillä avoimen yhtiön yhtiömiehillä ei ollut yhtiössä määräävää asemaa, joten heidän asemansa tulkittiin työsuhhteiseksi.

⁸³ Bruun & Koskull 2012, s. 27; Penttilä 2021, s. 296.

⁸⁴ Koskinen ja muut 2018, s. 108.

⁸⁵ Tiitinen & Kröger 2012, s. 13

⁸⁶ Hietala ja muut 2020, s. 33.

de.⁸⁷ Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa avustaja ei ollut työsuhteessa työnantajaan, koska työnantaja ei ollut suostunut sijaisen käyttämiseen.

KKO 1999:55 B oli työsuhteessa jakeluyhtiöön. B:n eli avioliitonomaisissa olosuhteissa entisen aviopuolisonsa A:n kanssa. A oli suorittanut lehtien jakelutehtävän B:n puolesta. A:n palatessa jakelumatkalta häntä oli ammuttu ja hän kuoli. B vaati A:n kuoleman johdosta tapaturmavakuutuslain mukaista korvausta. Koska A:n ja jakeluyhtiön välillä ei ollut työ sopimusta, ja kun katsottiin, ettei yhtiö ollut edellyttänyt eikä suostunut siihen, että työntekijä käytti työssään itse hankkimaa sijaista, A:n ei voitu katsoa olleen tapaturmavakuutuslain mukaisessa työsuhteessa jakeluyhtiöön.

3.2.3 Vastikkeellisuus

Kolmantena työsuhteen tunnusmerkkinä voidaan pitää työn vastikkeellisuutta. Työstä on maksettava palkkaa tai muuta vastiketta työn suorittajalle. Lähtökohtana TSL:ssa on pidetty sitä, että kukaan ei tee työtä vieraalle ilman vastiketta.⁸⁸ Vastike on hyvin usein rahapalkka, mutta sen ei tarvitse olla sitä, vaan vastike voi olla myös esimerkiksi asunto, tavara, opin saanti tai vastavuoroinen työ. Vastikkeen laadulla ei siis ole merkitystä, mutta sillä on oltava saajalle taloudellista arvoa.⁸⁹

KKO 1990:29 A oli vapaaehtoisuuteen perustuen työskennellyt yhdistys B:n invalidilasten ja -nuorten hoitolaitoksessa tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa. A oli saanut työstään asunnon, ruoan, vaatteet ja terveydenhoidon sekä vähäisiä rahasuorituksia. B:n katsottiin suorittaneen A:lle vuoden 1970 työ sopimuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua vastiketta.

KKO 1997:38 A oli tehnyt yhdistyksen kanssa sopimuksen pelaamisesta yhdistyksen edustusjoukkueessa jääkiekon I-divisioonassa. Sopimuksen mukaan A:lla oli odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon, että vastike oli työnteosta maksettua palkkaa eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta. A:n katsottiin olleen työsuhteessa yhdistykseen.

Vastikkeen määrälle ei myöskään ole mitään vaatimusta, mutta sillä voi olla merkitystä, kun arvioidaan, onko työtä ollut tarkoitus tehdä itsenäisenä yrittäjänä vai työsuhtedety-

⁸⁷ HE 157/2000 vp, s. 64–65; Tiitinen & Kröger 2021, s. 13.

⁸⁸ Koskinen ja muut 2018, s. 108.

⁸⁹ Kröger 1995, s. 38; Penttilä 2021, s. 297.

nä⁹⁰. Jos vastike on huomattavasti suurempi, kuin mitä normaalisti kyseisestä työtehtävästä maksetaan työsuhteiselle työntekijälle, voi kyse olla siitä, että työtä on ollut tarkoitus teettää yrittäjätöinä⁹¹.

Tunnusmerkin täyttymiselle ei ole vaatimusta siitä, että vastikkeen maksusta olisi erikseen sopimuksessa sovittu. TSL 1:1.2:n mukaan lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei olisi erikseen sovittu, jos kuitenkin työn tosiasiallisista olosuhteista ja muista tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole ollut tarkoitus tehdä vastikkeetta. Lain vastikkeellisuus oletaman vuoksi riitatilanteissa näyttövastuu on työnantajalla.⁹² Työnantajan on siis pystyttävä näyttämään toteen, että työtä on ollut tarkoitus tehdä vastikkeetta.

Myöskään se, miltä taholta vastike maksetaan työn suorittajalle, ei lähtökohtaisesti ole merkityksellistä tunnusmerkin täyttymisen kannalta. Usein vastikkeen suorittaa työnantaja. Vastike voi koostua myös useammasta suorituksesta, kuten työnantajan maksamasta vastikkeesta sekä valtion tuesta tai kokonaan asiakkailta saaduista palvelurahoista.⁹³

3.2.4 Johdon ja valvonnan alaisuus

Kaikkein tärkeimpänä työsuhteen tunnusmerkkinä pidetään työnantajan työn johto- ja valvontaoikeutta. Tätä oikeutta kutsutaan direktio-oikeudeksi.⁹⁴ Direktio-oikeus käy ilmi TSL 1 luvun 1 §:stä sekä 3 luvun 1 §:stä. TSL 1:1:ssä säädetään soveltamistalasta, jonka mukaan työtä on sitouduttava tekemään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. TSL 3:1:ssä puolestaan käsitellään työntekijän velvollisuutta noudattaa työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta. Työntekijä on työsuhteessa alistetussa asemassa työnantajaan nähden ja työnantajalla on oikeus määrätä missä, milloin ja miten työtä tehdään

⁹⁰ Paanetoja 2008, s. 23; Penttilä 2021, s. 297.

⁹¹ Tiitinen & Kröger 2012, s. 17.

⁹² Koskinen ja muut 2018, s. 108; Paanetoja 2008, s. 23.

⁹³ HE 157/2000 vp, s. 56; Hietala ja muut 2020, s. 35.

⁹⁴ Penttilä 2021, s. 298.

sekä valvoa työn laatua⁹⁵. Työntekijällä ei siis ole itsenäistä asemaa työtä koskevissa asioissa, vaan valta on työnantajalla⁹⁶. Direktio-oikeus koostuu siis kahdesta osa-alueesta, työnantajan *johto-oikeudesta* sekä *valvontaoikeudesta*. Jotta direktio-oikeus voi toteutua, on kuitenkin molempien, johdon sekä valvonnan oltava mahdollista toteutua.⁹⁷ Jos vain toinen näistä oikeuksista toteutuu, ei työsuhteen tunnusmerkistö voi täyttyä.

Kun arvioidaan työsuhtedetyön ja yrittäjyyden rajapintaa, niin direktio-oikeuden arviointi saa eniten painoarvoa. Työsuhtedetyössä työskentelevä työntekijä on aina alisteinen työnantajan direktio-oikeudelle toisin kuin yrittäjä, jolla on itsenäinen asema asiakkaansiinsa nähden⁹⁸. Tämä on siis myös tärkein kriteeri, kun tarkastellaan alustayritysten, Woltin ja Foodoran, ja heidän lähettien välistä oikeussuhdetta. Direktio-oikeus erottaa työsuhtedetyön muista työsuorituksista koskevista sopimuksista, sillä se luo työntekijälle epäitsenäisen ja alisteisen aseman suhteessa työnantajaan. Tämä työntekijän valvontasuhteeseen työntekijän eli subordinaatio ilmenee käytännössä niin, että työnantajalla on aina viime kädessä päätävä valta työhön liittyvissä asioissa.⁹⁹ Työnantajan johdon alaisena työskentely tarkoittaa käytännössä sitä, että työn suorittajan on noudatettava työn teettäjän ohjeita ja määräyksiä, mikäli sellaisia annetaan. Ohjeet voivat koskea esimerkiksi työn suorittamisen tapaa, laajuutta ja laatua sekä työn teon paikkaa ja aikaa.¹⁰⁰

Alistussuhteen arvioiminen on työn laadusta ja yrityskulttuurista riippuvaista, koska alistussuhde voi olla erilainen eri työsuhteissa¹⁰¹. Käytännössä työnantaja ja työsuhteen laatu määrittää sen millaisia johto- ja valvontatoimia tarvitaan vai tarvitaanko niitä lainkaan¹⁰². Jos johto- ja valvontatoimia ei tarvita lainkaan, on muistettava, että tunnus-

⁹⁵ HE 157/2000 vp, s. 56.

⁹⁶ Hietala ja muut 2020, s. 35.

⁹⁷ Penttilä 2021, s. 298; Paanetoja 1993, s. 6.

⁹⁸ Koskinen ja muut 2018, s. 109; Vainio, 2007, s. 143.

⁹⁹ Tiitinen & Kröger 2012, s. 18.

¹⁰⁰ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 39.

¹⁰¹ Hietala ja muut 2020, s. 37.

¹⁰² TN 1447-12, s. 7.

merkin täyttäminen edellyttää kuitenkin sitä, että näihin on mahdollisuus. Direktio-oikeuden toteutumista voi olla haastavaa esimerkiksi tulkita vaativissa asiantuntijatyöissä, joissa työ on laadultaan hyvin itsenäistä. Tällaisessa hyvin itsenäisessä työssä työnantajan johdon ja valvonnan toteutuminen saattaa olla käytännössä hyvin haastavaa. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että tällaista vaativaa itsenäistä päätösvaltaa käyttävää työtehtävää ei voitaisi suorittaa työsuhteessa.¹⁰³ Esimerkiksi seuraavasta työneuvoston lausunnosta käy ilmi, että vaativan asiantuntijatyön laadun vuoksi työnantajalta ei edellytetä sisällöllistä työn johtamista ja valvontaa.

TN 1411-06 Asiassa oli kyse siitä, katsottiinko klinisen neurofysiologian lääkärin A:n olevan työsuhteessa X:ään vai oliko työ suoritettu itsenäisenä yrittäjänä. A:n työn katsottiin olevan asiantuntijatyötä, joka ei sisällöllisesti vaadi työnantajan konkreettista johtoa ja valvontaa eikä sisältöön kohdistuvasta johdosta ja valvonnasta ollut annettu mitään selvitystä. A oli tehnyt työtä X:n tiloissa, ja A oli kirjannut tulokset X:n tietojärjestelmään. Näin ollen X:n edustajat olivat tosiasiasa tietoisia A:n työskentelyn ajallisesta sijoittumisesta ja työskentelymäärästä. Tämän perusteella voitiin katsoa, että A oli tehnyt työtä X:n johdon ja valvonnan alaisena ja näin ollen myös työsuhteen direktio-oikeustunnusmerkki täyttyisi. Työneuvosto totesi lausunnossaan, että johto- ja valvontatunnusmerkin täyttymisen ei voida katsoa edellyttävän työn sisällöllistä johtoa ja valvontaa.

Direktio-oikeuden arviointiin vaikuttaa monia erilaisia tekijöitä, joista työn laatu vaikuttaa muun muassa siihen, millainen painoarvo näille eri tekijöille annetaan. Alistussuhteesta on myös mahdollista osin sopia työsopimuksen ehdoissa. Sopimukseen on esimerkiksi mahdollista kirjata sellaisia ehtoja, onko työtä tarkoitus teettää työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vai ei.¹⁰⁴ *Tiitisen* ja työsopimuslain esitöiden mukaan tällaisia ehtoja voivat esimerkiksi olla työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka (oma toimipiste vai työnantajan tilat), työn suorittajan asema työn teettäjän yrityksessä, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet, kuten muiden toimeksiantojen suorittamiseen sekä osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi omien työvälineiden käyttö¹⁰⁵.

¹⁰³ Tiitinen & Kröger 2012, s. 20–21.

¹⁰⁴ Hietala ja muut 2020, s. 36; Tiitinen & Kröger 2012, s. 20–21.

¹⁰⁵ HE 157/2000 vp, s. 57; Kröger 1995, s. 104–105.

Johto- ja valvontaoikeus -tunnusmerkin arvioiminen on käytännössä haastavaa, koska oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden mukaan työnantajan johdon ja valvonnan ei käytännössä tarvitse toteutua, vaan on riittävää, että työnantajalla on näihin oikeus ja mahdollisuus. Direktio-oikeutta ei siis voida tulkita sanojen suppeassa merkityksessä.¹⁰⁶ Lain esitöiden mukaan arvioinnissa on otettava huomioon myös tosiasiallisia työntekeolosuhteita sekä sopimuksella sovittuja työn tekemisen ja teettämisen ehtoja¹⁰⁷. Näiden olosuhteiden ja ehtojen on myös aina oltava juuri kyseiselle työsuhteelle tyypillisiä ja ominaisia¹⁰⁸. Johto- ja valvonta -tunnusmerkin tarkastelu vaatii siis usein kokonaisuuskäsitteitä, jossa otetaan huomioon muitakin seikkoja, joita on käynyt ilmi tilanteeseen liittyen. Kokonaisarvioinnissa otetaan siis laajempi kokonaisuus huomioon.¹⁰⁹

3.3 Liitännäistunnusmerkit

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 momentissa säädetään työsopimuksen liitännäistunnusmerkeistä, jotka tarkentavat työsopimuslain soveltamisalaa. TSL 1:1.3:n mukaan lain soveltamista ei siis estä se, että työtä tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassa paikassa eikä se, että työ tehdään työntekijän omilla työvälineillä tai -koneilla. Tässä on erotettavissa kaksi liitännäistunnusmerkkiä, joista toinen käsittelee *työnteon paikkaa* ja toinen *työvälineitä*.

TSL:n soveltamista ei siis estä se, että työtä tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassa paikassa. Säännöksellä pyritään suojaamaan sellaisia työn suorittajia, jotka työskentelevät työnantajan tilojen ulkopuolella selvän direktio-oikeuden puuttuessa. Työn suorittaja voi esimerkiksi työskennellä kotona ilman fyysistä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuutta määräten itse työskentelyaikansa, ja on silti mahdollista, että direktiotunnusmerkki täyttyy. Direktio-tunnusmerkki voi siis täyttyä, vaikka työn-

¹⁰⁶ Tiitinen & Kröger 2012, s. 18–19.

¹⁰⁷ HE 157/2000 vp, s. 56.

¹⁰⁸ Paanetoja 2008, s. 24.

¹⁰⁹ HE 157/2000 vp, s. 56; Paanetoja 2008, s. 24.

antajan voi olla vaikeaa käytännössä valvoa työsuoritusta.¹¹⁰ Myös 1.1.2020 voimaan tullessa TAikaL:ssa etätyö eli kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella suoritettu työ otettiin lain soveltamisalan piiriin, koska työ on pitkälti muuttunut työntekopaikasta ja ajasta riippumattomaksi¹¹¹.

Työnteon paikka ei siis voi olla ratkaisevassa asemassa, kun arvioidaan oikeussuhteen luonnetta. Vaikka työtä voidaan tehdä työntekijän kotona, ei tämä tarkoita, että direktiotunnusmerkki täyttyisi automaattisesti kaikkien kotona työskentelevien osalta. Direktio-oikeus voi puuttua muusta syystä, kuin siitä, että työ tehdään työn suorittajan valitsemassa paikassa. Esimerkiksi työn suorittajan raportointivelvollisuus voi osoittaa sen, että työtä tehdään työnantajan johdon- ja valvonnan alaisena. Toisin sanoen esimerkiksi raportoinnin tai muun riittävän intensiivisen yhteyden pitämisen puuttuminen työn teettäjän ja työn suorittajan välillä saattaa osoittaa sen, että työtä ei tehdä johdon ja valvonnan alaisena.¹¹²

Työvälineiden hankinta kuuluu työsuhteessa lähtökohtaisesti aina työnantajalle¹¹³. TSL 1:1.3:ssa on kuitenkin säädetty niin, että työntekijän omien työvälineiden tai -koneiden käyttö ei estä työsuhteen syntyä. Myöskään omien työvälineiden käyttö ei voi olla pääasiallisena ratkaisuperusteena arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta. Oman työvälineen käyttö voi siis vaatia työn suorittajalta huomattavaa taloudellista panostusta, mutta tämä ei välttämättä tarkoita sitä, etteikö työtä voitaisi suorittaa työsuhteelle tyyppillisessä epäitsenäisessä asemassa.¹¹⁴

TSL:n esitöiden mukaan työntekijän omien työvälineiden käytössä pitää arvioida myös sitä, aiheuttaako olosuhteet työntekijälle sellaisen taloudellisen riskin tehtävästä työstä ja sen laadusta, mikä on tyyppillistä itsenäiselle yrittäjälle¹¹⁵. Oikeuskäytännöstä käy ilmi,

¹¹⁰ Tiitinen & Kröger 2012, s. 22.

¹¹¹ HE 158/2018 vp, s. 35.

¹¹² Koskinen ja muut 2018, s. 111.

¹¹³ Hietala ja muut 2020, s. 40.

¹¹⁴ Tiitinen & Kröger 2012, s. 22–23.

¹¹⁵ HE 157/2000 vp, s. 58.

että mitä keskeisemmästä ja arvokkaammasta työn suorittamisen välineestä on kyse, ja mitä suurempi korvaus työvälineen käytöstä on maksettu, sitä todennäköisemmin työtä voidaan pitää itsenäisenä yrittäjänä tehtynä työnä¹¹⁶. On myös huomioitava, että työvälineen käytöstä maksettava korvaus ei kuitenkaan estä oikeussuhteen pitämistä työsuhteisena¹¹⁷. Oikeussuhteen luonne ratkotaan aina viime kädessä työn suorittajan itsenäisyyttä tai epäitsenäisyyttä koskevalla kokonaisarvioinnilla¹¹⁸.

3.4 Kokonaisarviointi

Työsuhteen arviointia tehdään lähtökohtaisesti työsuhteen tunnusmerkkien avulla. Tunnusmerkkien avulla voidaan usein tehdä rajanveto työsuhtedetyön ja niin sanotun eityösuhteisen työn, kuten talkootyön tai harrastuksen, välillä.¹¹⁹ Työsuhtedetyön ja itsenäisen henkilöyrittäjän välistä rajanvetoa puolestaan voi olla vaikea tehdä pelkästään tunnusmerkkejä arvioimalla, koska itsenäinen yrittäjätyö voi myös täyttää kaikki työsuhteen tunnusmerkit¹²⁰. Koko oikeussuhteen ja tilanteen kokonaisarvio on aina viimeinen keino työsuhteen ja yrittäjyyden rajapinnan arvioinnissa¹²¹.

Työsuhdestatuksen määrittäminen on kaksivaiheinen prosessi. Ensimmäisenä on siis arvioitava kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien osalta täyttyvätkö ne vai eivät. Mikäli yksikin tunnusmerkki jää täyttymättä, ei kokonaisarvioita suoriteta, sillä kysymys ei tällöin voi olla TSL:n mukaisesta työsuhteisesta työskentelystä¹²². Jos tunnusmerkit täyttyvät, mutta arvioinnin jälkeen jää edelleen epäselväksi, onko kyseessä työsuhde vai ei, voidaan siirtyä tapauksen kokonaisarviointiin.¹²³

¹¹⁶ Koskinen ja muut 2018, s. 112. Ks. esim. KKO 1968 I 4 ja KKO 1953 II 63.

¹¹⁷ Tiitinen & Kröger 2012, s. 23.

¹¹⁸ Hietala ja muut 2020, s. 40; HE 157/2000 vp, s. 58.

¹¹⁹ Ks. esim. TN 1458-14.

¹²⁰ Paanetoja 2016, s. 8.

¹²¹ Koskinen 1997, s. 40.

¹²² Ks. TN 1438-10.

¹²³ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 40.

Kokonaisarviointia ei ole kirjattu työsopimuslakiin, mutta se on kuitenkin hyväksytty lain esitöissä, oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä¹²⁴. Kokonaisarvioinnilla tarkoitetaan sitä, että lopullinen ratkaisu tehdään kaikkien ratkaisuun vaikuttavien tosiseikkojen perusteella. Kokonaisarviointi on siis tilanteen tarkastelua kokonaisuutena ottaen huomioon laajempia asiakokonaisuuksia. Kokonaisarvioinnin tarkoituksena on erottaa sellaiset oikeussuhteet työsuhteesta, jossa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta jotka eroavat kuitenkin työsuhteesta niin, että eivät kuulu työoikeudellisen suojan piiriin¹²⁵.

Arvioinnissa tarkastellaan erityisesti osapuolten välisen sopimuksen työn teettämisen ehtoja, osapuolten tarkoitusta, työnteen tosiasiallisia olosuhteita sekä sosiaalisia että taloudellisia seikkoja. Erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota siihen, vastaavatko sopimuksen ehdot tosiasiallisissa työskentelyolosuhteissa. Työsopimuslain pakottavia säännöksiä ei voida kiertää muotoilemalla sopimusehtoja, vaan ehtojen on myös vastattava työskentelyolosuhteita.¹²⁶ Kokonaisarvioinnin kannalta myös sillä on merkitystä, poikkeavatko sopimusehdot esimerkiksi muiden työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työehdoista¹²⁷.

Vaikka työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta ja näin ollen osapuolten omilla käsityksillä oikeussuhteen laadusta ei ole ratkaisevaa merkitystä oikeussuhteen luonteen arvioinnissa, annetaan näille painoarvoa kokonaisarvioinnissa erityisesti silloin, jos osapuolten käsitykset ovat yhteneväiset. Työneuvoston lausunnossa *TN 1293-93* annettiin painoarvoa sille, että sopimuksen osapuolet olivat sopimuksen nimestä huolimatta mieltäneet oikeussuhteen muuksi kuin työsuhteeksi ja olivat toimineet käsityksiensä mukaisesti useamman vuoden ajan.

¹²⁴ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 40.

¹²⁵ Paanetoja 2016, s. 9.

¹²⁶ HE 157/2000 vp, s. 57.

¹²⁷ Tiitinen & Kröger 2012, s. 24.

Myös työneuvoston lausunnossa *TN 1411-06* kokonaisarvioinnissa otettiin huomioon osapuolten omat näkemykset ja tarkoitukset oikeussuhteen luonteesta. Tapauksessa osapuolilla oli erilainen näkemys työsuhteen laadusta. Työneuvostolla ei ollut saatavilla mitään selvitystä siitä, mitä sopimusta sovittaessa oli keskusteltu ja millaiseksi osapuolet olivat asemansa mieltäneet työskentelyn aikana. Oikeussuhteen luonteen arviointiin vaikutti työn suorittajan tarjoukseen tekemä maininta siitä, että työn tilaajan tuli toimittaa ennakonpidätys sekä suorittaa työnantajalle kuuluvat sosiaaliturva- ja eläkemaksut. Tämä osoitti työneuvoston mielestä sen, että työn suorittaja oli mieltänyt työskentelyn työsuhteeksi. Tämä osaltaan vaikutti siihen, että oikeussuhdetta pidettiin työsuhteena.

Kokonaisarvioinnissa otetaan työsuhteen tunnusmerkkien lisäksi huomioon myös yrittäjyyteen viittaavia tunnusmerkkejä. Arvioitavan tapauksen sopimusehtoja ja työnteon olosuhteita arvioidaan siis molempien, niin työsuhdetyön kuin yrittäjyyden tunnusmerkkien avulla, ja lopullinen kokonaisarvio tehdään kaikkien tapauksen työntekotilanteessa esiintyvien tosiseikkojen perusteella. *Koskisen* mukaan keskeisessä asemassa kokonaisarvioinnissa on usein se, saako työn suorittaja itse valita työajan, -paikan ja suoritustavan sekä ottaa vastaan samanaikaisesti muita toimeksiantoja. Mitä enemmän työn suorittajalla on vapauksia ja mitä enemmän toiminta muistuttaa yrittäjämäistä työskentelyä, sitä todennäköisemmin osapuolten välistä oikeussuhdetta pidetään jonnain muuna kuin työsuhteisena.¹²⁸ Seuraavassa luvussa tarkastellaan tarkemmin yrittäjyyden tunnusomaisia piirteitä.

3.5 Yrittäjyyden tunnusmerkit

Työsuhteen lisäksi toinen ansiotyön tekemisen muoto on *itsenäinen yrittäjätö*. Yrittäjyyttä voidaan harjoittaa niin yhtiöyrittäjänä kuin henkilöyrittäjänä. *Yhtiöyrittäjyydessä* yrittäjä perustaa liiketoiminnan yhtiömuodon, kuten osakeyhtiön tai avoimen yhtiön,

¹²⁸ Koskinen 2007, s. 26.

puitteisiin. *Henkilöyrittäjänä* puolestaan pidetään esimerkiksi maanviljelijöitä, lääkäreitä ja asianajajia. Henkilöyrittäjiä kutsutaan myös itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi. Juuri rajanveto itsenäisen henkilöyrittäjyyden ja työsuhdetyön välillä on haastavaa, sillä usein henkilöyrittäjän työ saattaa muistuttaa hyvin paljon työsuhdetyötä.¹²⁹ Silloin, jos työn tilaaja on puolestaan tehnyt sopimuksen yhtiöyrittäjän, kuten osakeyhtiön kanssa, on selvää, että tällainen työsuoritus jää työsuhteen ulkopuolelle, koska työsuhteen edellyttämä henkilökohtainen työsuoritusta koskeva velvoite puuttuu¹³⁰.

Itsenäiselle yrittäjyydelle ei ole lainsäädännössä vastaavaa selkeää määritelmää ja tunnusmerkistöä kuin työsuhteelle¹³¹. Usein yrittäjästatus määritellään työntekijä - määritelmän kautta siten, että se ansiotyönmuoto, joka ei täytä työsuhteen tunnusmerkistöä, voidaan katsoa olevan itsenäistä ammatinharjoittamista. Rajanvetoa työsuhteen ja yrittäjyyden välillä tehdään usein kokonaisarviointien avulla, jossa otetaan huomioon muun muassa työn ominaispiirteet¹³².

Usein yrittäjänä tehty työ perustuu työn suorittajan ja työn tilaajan väliseen velvoiteoikeudelliseen toimeksiantosopimukseen. Tällä toimeksiantosopimuksella työn suorittaja sitoutuu suorittamaan työtehtävän toimeksiantajalle itsenäisesti valiten itse keinot sopimussuoritteiden täyttämiseen.¹³³ Itsenäinen yrittäjätyö erottautuu työsuhdetyöstä lähtökohtaisesti sillä, että yrittäjä suorittaa vastaanottamansa työt ilman työn tilaajan johtoa ja valvontaa¹³⁴. Keskeisin ero työsuhdetyön ja yrittäjyyden välillä on siis direktio-oikeuden puuttuminen.

On kuitenkin mahdollista, että yrittäjän työssä näyttäisi täyttyvän kaikki työsuhteen tunnusmerkit, myös direktio-oikeus. Tosinaan myös yrittäjän suorittaman työn tuloksen

¹²⁹ Koskinen 2007, s. 3–4.

¹³⁰ Koskinen ja muut 2018, s. 108.

¹³¹ Paanetoja 2008, s. 24.

¹³² Koskinen 2007, s. 11; Kröger 1995, s. 44.

¹³³ Tiitinen & Kröger 2012, s. 28.

¹³⁴ Tiitinen & Kröger 2012, s. 28.

on oltava hyvin yksityiskohtainen ja työn tilaaja voi haluta seurata ja kontrolloida lopputuloksen laatua.¹³⁵ Tästä syystä rajanveto on tehtävä usein kokonaisarviointin avulla¹³⁶.

Oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden kautta itsenäiselle yrittäjyydelle on kuitenkin rakentunut tunnusomaisia piirteitä, joita voidaan pitää tunnusmerkkeinä yrittäjyydelle¹³⁷. Yrittäjyyden tunnuspiirteet eivät kuitenkaan ole käsitettävissä samalla tavalla kuin työsuhteen tunnusmerkit ja tunnuspiirteistä ei voida vielä luotettavasti päätellä, onko kyseessä itsenäinen yrittäjätyö vai ei. Mitä useampi itsenäisen yrittäjyyden tunnuspiirre kuitenkin täytyy, voidaan pitää todennäköisempänä, että kyseessä on itsenäinen yrittäjätyö kuin työsuhdetyö¹³⁸.

Oikeuskäytännössä, työneuvoston lausunnoissa sekä oikeuskirjallisuudessa on hahmoteltu erilaisia tunnuspiirteitä itsenäiselle yrittäjyydelle. Oikeuskäytännössä esimerkiksi *taloudellista riskiä* on pidetty yhtenä tunnuspiirteenä itsenäisenä yrittäjänä tehtävästä työstä¹³⁹. Taloudellinen riski voi tarkoittaa yrittäjän riskiä menettää yritykseensä sijoittamansa pääoman. Pääoma voi olla sijoitettuna esimerkiksi yrittäjän toimitiloihin, työvälineisiin tai erilaisiin laitteisiin ja koneisiin. Mikäli riskiä on kuitenkin sopimuksella rajoitettu tai poistettu kokonaan, kyse ei voi olla itsenäisestä yrittäjätyöstä.¹⁴⁰

Taloudellinen riski vaihtelee huomattavasti toimialoittain ja tästä syystä taloudellinen riski voi olla myös sellainen tilanne, jossa yrityksen kannattavuus riippuu yrittäjän omasta ammattitaidosta¹⁴¹. Oma ammattitaito työn kannattavuudessa näkyy esimerkiksi kääntäjän, koodaajan, lääkärin ja asianajajien töissä. Näillä ammateilla taloudelli-

¹³⁵ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 41.

¹³⁶ Kröger 1995, s. 44; Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 42.

¹³⁷ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 41–42.

¹³⁸ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 42.

¹³⁹ Tiitinen ja Kröger 2012, s. 29; Ks. myös TN 1447-12

¹⁴⁰ Kröger 1995, s. 44.

¹⁴¹ Koskinen 1997, s. 9; Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 42.

nen riski perustuu vahvasti taitoon ja osaamiseen eikä ammatin harjoittaminen edellyttä suurta taloudellista riskiä esimerkiksi työvälineiden osalta¹⁴².

Työneuvoston lausuntojen mukaan yrittäjyyden piirteisiin liittyy myös vahvasti *toiminnan laajuus, julkisuus ja yleisyys*. Työneuvosto tarkoittaa näillä piirteillä sitä, että yrittäjällä on oltava samanaikaisesti useita toimeksiantoja ja palveluita tarjotaan ennalta rajoittamattomalle asiakaskunnalle. Yrittäjä myös markkinoi palveluita tai tuotteitaan julkisesti ja harjoittaa toimintaansa tietystä toimipaikasta käsin.¹⁴³ Lisäksi työneuvosto on pitänyt yrittäjyyteen viittaavana seikkana sitä, että työn suorittaja vastaa itse työhön liittyvistä kuluista¹⁴⁴.

Oikeuskirjallisuudessa *Tiitinen ja Kröger* ovat jaotelleet itsenäisen yrittäjyyden tunnuspiirteitä *aineellisiin ja muodollisiin tosiseikkoihin*. Aineellisina tunnusmerkkeinä voidaan pitää muun muassa sitä, että yrittäjällä ei lähtökohtaisesti ole henkilökohtaista veloitetta suorittaa sovittua työtä, hänellä voi olla useita samanaikaisia toimeksiantoja eri tilaajien kanssa ja korvaus on usein suoritekohtainen.¹⁴⁵ Aineellisia tunnuspiirteitä on kuvattu tarkemmin kuviossa 1.

¹⁴² Ks. KKO 2009:65, jossa yrityksen taloudellinen tulos perustui A:n ja B:n sisustusalan osaamiseen ja henkilökohtaiseen työpanokseen. Korkein oikeus katsoi, että pääoman sijoittamista ja sen menettämisen riskiä ei voida pitää, etenkin palvelualalla, yrittäjyyteen välttämättömästi liittyvinä tekijöinä. Yrittäjän taloudellinen riski toteutuu tällöin sitä kautta, miten kannattavaksi yritys saadaan vai joudutaanko toiminta lopettamaan.

¹⁴³ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 42.

¹⁴⁴ TN 1360-99, s. 10–11.

¹⁴⁵ Tiitinen & Kröger 2012, s. 30–31.

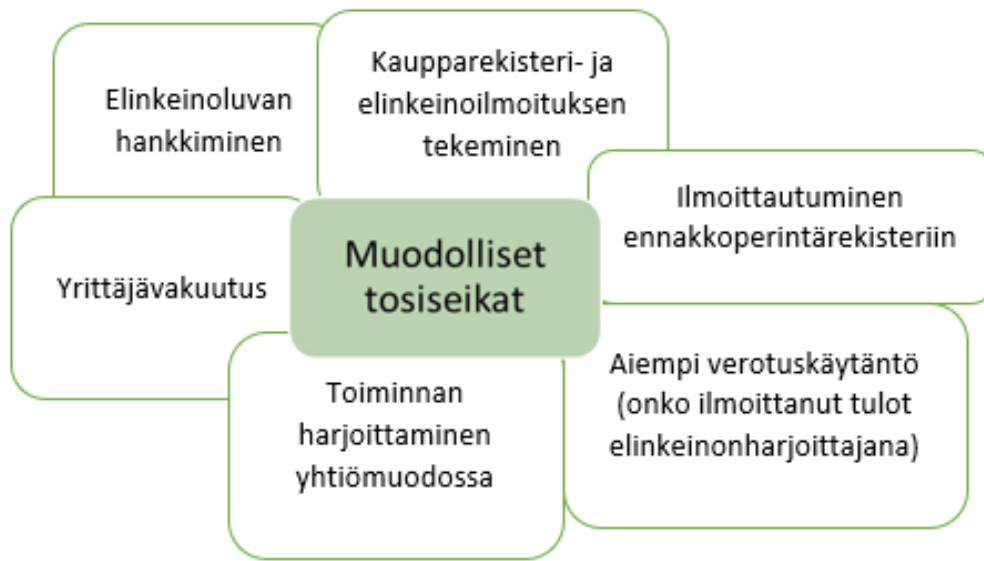


Kuvio 1. Yrittäjyyden aineelliset tosiseikat.¹⁴⁶

Yrittäjyyden aineelliset tosiseikat ovat oikeussuhteen luonteen arvioinnissa suurem-
massa asemassa kuin muodolliset tosiseikat¹⁴⁷. Yrittäjyyden muodollisina tunnuspiir-
teinä voidaan puolestaan pitää esimerkiksi yrittäjävakuutusta, elinkeinoluvan hankki-
mista, verotuskäytäntöä sekä toiminnan harjoittamista yhtiömuodossa. Muodolliset
tosiseikat on koottu kuvioon 2.

¹⁴⁶ Mukaillen Tiitinen & Kröger 2012, s. 30–31.

¹⁴⁷ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 44.



Kuvio 2. Yrittäjyyden muodolliset tosiseikat.¹⁴⁸

Näistä edellä mainituista yrittäjyyden aineellisista ja muodollisista tosiseikoista saa lisää arviointikriteerejä yrittäjyyden ja työsuhdetyön väliseen rajanvetoon. On kuitenkin huomioitava, että rajanveto on silti haastavaa, sillä esimerkiksi toimintaansa aloittavan yrittäjän kohdalla monikaan yrittäjyyden tunnuspiirteistä ei välttämättä vielä täyty¹⁴⁹. Tästä syystä kokonaisarvioinnin merkitys on työsuhteen ja yrittäjyyden välisessä rajanvedossa huomattava.

¹⁴⁸ Mukaillen Tiitinen & Kröger 2012, s. 31.

¹⁴⁹ Kaisto & Kallio 2011, s. 92; Koskinen 1997, s. 41.

4 Ruokalähettiläiden työoikeudellisen aseman arviointi

4.1 Arvioinnin lähtökohdat

Rajanveto yrittäjyyden ja työsuhteen välillä on tosinaan haastavaa ja esimerkiksi alustataloustyössä lähetin työoikeudellinen status voi olla hyvinkin epäselvä. Epäselvä asema johtuu siitä, että ei ole aina selvää työskenteleekö lähetti yrittäjänä vai työntekijänä, sillä tosiasialliset työskentelyolosuhteet saattavat vaihdella hyvinkin paljon. Ruokalähettiläpalvelu Foodoran ruokalähetit olivat alun perin työsuhteessa, kun yritys saapui Suomen markkinoille. Tämän jälkeen tilanne on kuitenkin muuttunut ja Foodora ei tarjoa enää läheteille työsuhdetta, vaan he toimivat itsenäisinä yrittäjinä.¹⁵⁰ Samoin periaattein toimii myös Wolt, joka pitää lähettejä itsenäisinä yrittäjinä¹⁵¹. Kyseisillä yrityksillä on kuitenkin myös työsuhdetyötä tekeviä työntekijöitä ja näiden työoikeudellisessa asemassa ei ole epäselvyyttä eikä työntekijöillä näin ollen ole myöskään tarvetta riitauttaa asemaa. Epäselvä asema koskee siis vain alustalle yrittäjänomaisesti työskenteleviä ruokalähettiläitä.¹⁵²

Rajanveto itsenäisen yrittäjyyden ja työsuhdetyön välillä on merkittävä, koska työlainsäädäntöä voidaan soveltaa ainoastaan TSL 1:1:ssä tarkoitetussa työsuhteessa.¹⁵³ Sillä, työskenteleekö työn suorittaja työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana, tuo myös paljon erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia niin työn suorittajalle kuin työn tilaajalle, joista molempien osapuolien on hyvä olla tietoisia¹⁵⁴. Tästä syystä seuraavaksi esitetään tarkemmin Foodoran sekä Woltin toimintaa ja tapaa järjestää työ.

Tarkastelussa käytetään apuna työneuvoston 5.10.2020 antamia lausuntoja työaikalain (872/2019) soveltamisesta kahden eri alustayrityksen ruokalähettiläiden tekemään työhön.

¹⁵⁰ Mattila 2019, s. 52.

¹⁵¹ Mykkänen 2021.

¹⁵² Mattila 2019, s. 52.

¹⁵³ Tiitinen & Kröger 2012, s. 28.

¹⁵⁴ Paanetoja 2008, s. 19–20.

Lausunnoissa *TN 1481-20 ja TN 1482-20* käsitellään lähettien työoikeudellista asemaa yleisellä tasolla. Lausunnoissa esitetyt tosiseikat kohdistuivat siis suureen joukkoon lähettejä ja tapauksissa ei käsitelty mitään yksittäistä oikeussuhdetta. Tapauksen tosiseikkojen valossa työneuvoston enemmistö (6–3) katsoi, että molemmissa tapauksissa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät. Työneuvosto on siis lausunnoissaan katsonut, että digitaalisen alustan kautta työtehtäviä suorittaneet ruokalähetit työskentelivät työsuhteessa eivätkä itsenäisinä yrittäjinä, kuten alustayritykset asian näkivät.¹⁵⁵ Työneuvoston antamassa lausunnossa *TN 1481-20* käsitellään Woltia ja lausunnossa *TN 1482-20* käsitellään Foodoraa¹⁵⁶.

Lähettien työoikeudellisen aseman arvioinnissa hyödynnetään myös Woltin ja Foodoran julkisuuteen antamia argumentteja työn järjestämisestä sekä ruokalähetien julkisuuteen antamia haastatteluja tosiasiallisista työskentelyolosuhteista. Woltin ja Foodoran toiminnan esittelyn jälkeen siirrytään arvioimaan lähettien työoikeudellista asemaa työsuhteen tunnusmerkkien sekä yrittäjyyden tunnuspiirteiden avulla.

4.1.1 Woltin toimintatapa

Woltin lähettikumppani solmii Woltin kanssa palvelusopimuksen, jossa lähetti sitoutuu suorittamaan Woltille lähettipalveluita. Lähetti käyttää omia laitteita ja välineitä, ellei sopimuksessa sovita toisin. Lähetillä tulee olla kuljetuksia varten auto, skootteri tai polkupyörä, jonka kustannuksista hän vastaa itse. Wolt tarjoaa kuljetuksia varten lämpölaulun. Jotta lähetti voi tehdä toimeksiantoja, hän saa pääsyn Woltin alustalle.¹⁵⁷

Kun lähetti haluaa vastaanottaa toimeksiantoja Woltilta, hän kirjautuu alustalle aktiiviseksi online-tilaan. Työneuvoston 5.10.2020 antaman lausunnon mukaan Wolt on tarjonnut lähetille mahdollisuuden varata myös ennakoon kuljetusaikoja, jolloin lähet-

¹⁵⁵ TN 1481-20; TN 1482-20.

¹⁵⁶ Raeste 2020; Wolt Enterprises Oy 2021, s. 8.

¹⁵⁷ TN 1481-20.

ti on käytettävissä.¹⁵⁸ Woltin 21.5.2021 Etelä-Suomen Aluehallintovirastolle antaman selvityksen mukaan tämä mahdollisuus on poistunut käytöstä 1.3.2021 alkaen¹⁵⁹.

Halutessaan työskennellä lähetti siis kirjautuu alustalle online-tilaan ja odottaa, että alusta tarjoaa hänelle toimeksiantoa. Woltin mukaan se, kenelle toimeksiantoa tarjotaan, riippuu aina monesta tekijästä, kuten lähetin sijainnista ravintolaan nähden, lähetin muista toimeksiannoista sekä lähetin käyttämästä kulkuneuvosta¹⁶⁰. Työneuvoston lausunnon mukaan Woltin ja lähetin väliseen sopimukseen on kirjattu, että Wolt voi vapaasti jakaa kuljetustilauksia lähettikumppanien kesken, jotta Wolt voi taata kuljetuspalveluiden laadun¹⁶¹.

Wolt on ilmoittanut, että se ei kuitenkaan jaa lähettejä algoritmin perusteella suoritusperusteisiin ryhmiin, mutta eniten kuljetuksia tehneet lähetit ovat saaneet ilmoittaa Woltille aikataulunsa aiemmin kuin vähemmän kuljetuksia tehneet lähetit. Tämä kategorisointi on liittynyt ennalta varattaviin kuljetusaikoihin, jota ei enää ole käytössä.¹⁶² 1.3.2021 alkaen kaikki lähetit työskentelevät samoilla ehdoilla, eli he voivat ottaa vastaan kuljetustoimeksiantoja kirjautumalla alustalle aktiiviseksi online-tilaan.

Woltin mukaan lähetti voi valita itse, miten työn suorittaa, esimerkiksi valitsemalla haluamansa kuljetusreitit. Jos lähetillä on kuljetuksessa useampi toimeksianto, Wolt tarjoaa lähetille järjestystä, jossa sen kannattaa toimittaa tilaukset asiakkaille. Lähetillä on tyypillisesti 1–4 toimeksiantoa kerrallaan kuljetettavana. Alusta voi tarjota lähetille useampia toimeksiantoja lähekkäisistä ravintoloista silloin, jos ne ovat kuljetettavana samaan suuntaan ja kuljetukset on mahdollista toteuttaa sovitun kuljetusajan puitteissa.¹⁶³ Koska Wolt on Ruokaviraston alainen toimija, sen tulee laatia omavalvontasuun-

¹⁵⁸ TN 1481-20, s. 2.

¹⁵⁹ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 8.

¹⁶⁰ TN 1481-20, s. 10.

¹⁶¹ TN 1481-20, s. 2.

¹⁶² TN 1481-20, s. 4.

¹⁶³ TN 1481-20, s. 8.

nitelma, jolla pyritään takaamaan elintarviketurvallisuus¹⁶⁴. Elintarviketurvallisuuden takaamiseksi Woltin omavalvontasuunnitelman ohjeet koskevat muun muassa sitä, että ruokalahetyksen kuljetuksessa on käytettävä lämpölaukkuja ja että ruoan tulee olla tilaajalla tunnin sisällä ruoan valmistuksesta. Tästä syystä lähetillä voi olla kuljetettavana samanaikaisesti vain rajallinen määrä toimeksiantoja. Wolt on velvollinen huolehtimaan siitä, että sen lähettikumppanit noudattavat tätä omavalvontasuunnitelmaa.¹⁶⁵

Wolt kertoo seuraavansa toimitusketjua ainoastaan elintarviketurvallisuuden, tietosuojan ja välttämättömän palvelun tarjoamisen vuoksi. Woltin mukaan sen on esimerkiksi seurattava kuljetuksen pituutta, koska asiakkaalle ei voida luovuttaa sellaista ruokatilasta, joka on ollut kuljetuksessa pidempään kuin tunnin. Wolt saa alustan kautta tietoa muun muassa siitä, milloin asiakas on tehnyt tilauksen, milloin ravintola alkaa valmistaa tilausta, milloin tilaus on valmis noudettavaksi, milloin joku läheteistä hyväksyy tarjotun toimeksiannon, milloin lähetti noutaa tilauksen ravintolasta ja milloin tilaus on luovutettu loppuasiakkaalle. Lähetin on jaettava sijaintinsa silloin kun hän suorittaa toimeksiantoa sekä silloin kun on valmis ottamaan kuljetuksia vastaan, eli käytännössä aina ollessaan online-tilassa. Wolt kertoo, että sijaintia käytetään myös lähettien tukemiseen ongelmatilanteissa, kuten oikean osoitteen löytämisessä tai kuljetustoimeksiannosta luopumisessa. Woltin mukaan sen työntekijät eivät kuitenkaan aktiivisesti seuraakaan lähettien sijaintia, vaan ainoastaan ongelmatilanteissa.¹⁶⁶

Woltin mukaan tilauksen tekijöille annetaan mahdollisuus antaa palautetta sen toiminnasta, kuten ravintolasta, kuljetuksesta tai lähetistä. Esimerkiksi lähettien saama tavantoinen palaute ei kuitenkaan pääasiassa vaikuta lähetille tarjottaviin kuljetuksiin. Mikäli palautteen perusteella saadaan tietoa jostain vakavasta rikkeestä, kuten lainsäädännön rikkomuksesta tai terveyttä tai turvallisuutta uhkaavasta tilanteesta, on Woltilla mahdollista päättää yhteistyö lähetin kanssa tai rajoittaa tämän pääsyä alustalle.¹⁶⁷

¹⁶⁴ TN 1481-20, s. 4.

¹⁶⁵ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 13–14.

¹⁶⁶ TN 1481-20, s. 9.

¹⁶⁷ TN 1481-20, s. 10–11.

Woltin mukaan sen läheteinä toimii ainoastaan itsenäisiä yrittäjiä. Wolt ei lausuntonsa mukaan aseta läheteille vähimmäis- tai enimmäistyömäärää, vaan lähetti itse päättää paljonko työskentelee yritykselle. Lähetti voi olla myös kokonaan suorittamatta kuljetuksia. Woltin mukaan merkittävimmät rajoitukset työskentelylle asettaa ravintoloiden ja muiden sopimuskumppaneiden aukioloajat. Lähetti saa työskennellä myös muille toimeksiantajille, mukaan lukien Woltin kilpailijat.¹⁶⁸

4.1.2 Foodoran toimintatapa

Foodoran toiminta poikkeaa jonkin verran Woltin toimintatavoista, erityisesti työn organisoinnin kannalta. Foodora solmii lähettien kanssa aina englanninkielisen sopimuksen ruoan kuljetuksesta. Foodora tarjoaa rajoitetun määrän työvaatteita, pyöräilykypärän sekä ruokalaukun lähetin käyttöön, mutta pääasiassa lähetti vastaa itse tarvikkeista ja työvälineistä. Myös Foodoran tulee noudattaa Ruokaviraston ohjeistuksia ja soveltuva lainsäädäntöä ruokalahettitoiminnassaan. Tästä syystä yrityksen lähetit saavat sopimussuhteen alussa tietoa elintarvikkeiden kuljetukseen liittyvistä vaatimuksista.¹⁶⁹

Foodoran lähetit varaavat kuljetusvuoroja alustan kautta omalla puhelimella sovitulta alueelta. Kuljetusvuorot eivät ole vapaasti valittavissa kaikkien lähettien kesken, vaan Foodoralla on käytössä ranking-systeemi, jossa lähetit on jaettu eri ryhmiin suorituksen ja työn laadun mittauksen perusteella. Ensimmäisenä varausvuoron saavat lähetit, jotka ovat suoriutuneet parhaiten ja päässeet ensimmäiseen ryhmään. Ensimmäiseltä ryhmältä vapaaksi jääneet vuorot siirtyvät toisen ryhmän valittavaksi ja niin edelleen.¹⁷⁰ HS:n tammikuussa 2020 julkaiseman artikkelin mukaan algoritmi jakaa läheteille pisteet joka toinen viikko, joiden mukaan lähetit jaetaan näihin tasoryhmiin¹⁷¹.

¹⁶⁸ TN 1481-20, s. 3.

¹⁶⁹ TN 1482-20, s. 2, 4, 7.

¹⁷⁰ TN 1482-20, s. 2.

¹⁷¹ Teittinen 2020.

Tähän ranking-systeemiin kertyy muun muassa tietoja siitä, saapuko lähetti ennalta sovittuun ”kuljetusikkunaan” eli vuoroon lainkaan, saapuko lähetti sovittuun vuoroon oikea aikaisesti sekä kuinka tehokkaasti lähetti saa toimituksen tehtyä. Foodoran mukaan ranking-systeemin tarkoituksena on ainoastaan taata asiakaspalvelun laatu eikä järjestelmän avulla ohjata yksittäisiä kuljettajia, vaan ainoastaan tarjottavia kuljetusvuoroja. Foodoran mukaan järjestelmästä ei myöskään seuraa sanktioita läheteille^{172, 173}

Foodoran mukaan ranking-systeemi toimii automaattisesti algoritmin avulla, eikä työtä organisoida yhtiössä manuaalisesti. Ainoa mahdollinen manuaalinen käsittely systeemissä on se, että lähetti pyytää poistamaan alustalta tapahtuman, jossa lähetti ei ole saapunut sovittuun vuoroon lainkaan. Tällainen manuaalinen tapahtuman poisto voidaan tehdä siinä tapauksessa, jos lähetti ilmoittaa poissaololleen jonkin syyn, esimerkiksi sairastumisen.¹⁷⁴

Foodoran mukaan läheteillä ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa. Lähetit voivat itse valita kuinka paljon työskentelevät vai työskentelevätkö lainkaan. Yrityksen mukaan vuorot eivät määräydy yhtiön määräämänä, vaan lähettien toimesta. Lähetit voivat myös perua varaamiaan vuoroja sovitun peruutusajan puitteissa ilman sanktiota. Työneuvoston lausunnosta käy ilmi, että ennalta varattu vuoro tulisi perua 24 tuntia ennen sovitun vuoron alkamista. Kun vuoro perutaan, siirtyy vuoro tarjottavaksi alustan muille läheteille.¹⁷⁵

Mikäli ennalta varattu vuoro perutaan myöhässä, eikä kukaan toinen lähetti ota tehtävää hoitaakseen tai vuoron varannut lähetti ei hanki sijaista hoitamaan tehtävää, tulkitaan tilanne sellaiseksi, että lähetti ei saavu sovittuun vuoroon lainkaan, eli alustalle kirjautuu niin sanottu ”no-show-merkintä”. Tämä puolestaan vaikuttaa edellä kerrotulla

¹⁷² Ks. Teittinen 2020, jonka mukaan sopimus voidaan päättää, mikäli läheteille kertyy tarpeeksi monta perumatonta vuoroa, johon ei ole saapunut.

¹⁷³ TN 1482-20, s. 4–5.

¹⁷⁴ TN 1482-20, s. 5.

¹⁷⁵ TN 1482-20, s. 5.

tavalla ranking-systeemissä lähetille jatkossa tarjottaviin kuljetusvuoroihin. Lähetin on kuitenkin mahdollista olla yhteydessä Foodoraan vuoron perumisesta ennen sovittuun vuoron alkamista, ja yhteisen sopimuksen perusteella on mahdollista, että myöhässä peruutetusta vuorosta ei tule sanktiota lähetille. Lähetin on myös mahdollista luopua kuljetustehtävästä sen jälkeen, kun hän on sen alustalla ottanut vastaan. Myös tällaisissa tapauksissa lähetin on kuitenkin oltava yhteydessä Foodoran toimistoon, joka voi vapauttaa lähetin tehtävästä.¹⁷⁶

Kuljetustehtävät jaetaan läheteille algoritmin mukaan. Algoritmi tarjoaa kuljetustehtävää sellaiselle lähetille, joka on lähimpänä tilauksen vastaanottanutta ravintolaa.¹⁷⁷ Yhden vuoron ajalle ei ole erikseen määriteltyä enimmäismäärää kuljetuksille. Foodoran mukaan elintarviketurvallisuus huomioon ottaen algoritmi jakaa tilaukset eri läheteille mahdollisimman prosessiekonomisesti. Yksi lähetti kuljettaa todennäköisimmin vain yhtä tilausta, jotta voitaisiin taata ruoan pysyminen kuumana tai kylmänä mahdollisimman hyvin. Läheteistä vain 20 % kuljettaa kahta tai kolmea tilausta kerrallaan. Lähetin ei siis tarvitse suunnitella tilausten jakelua tarkemmin, sillä todennäköisesti hänellä on kuljetettavana vain yksi tilaus. Jokaisen tilauksen reitin lähetti suunnittelee kuitenkin itse.¹⁷⁸

Työneuvoston saaman selvityksen mukaan Foodoran lähetit saavat kerralla varattavaksi seitsemän päivän kuljetusvuorot. Foodoran mukaan mitään yleistä vuorojen enimmäisrajoitetta ei ole. Ravintolat määrittelevät pitkälti työskentelyajat, mutta pääosin kuljetusaikoja on tarjolla 8–23 välisenä aikana. Vuorot vaihtelevat 2,5–5 tuntiin ja vuorot ovat osin päällekkäisiä, jolloin yksi lähetti ei pysty varaamaan peräkkäisiä vuoroja koko päivän ajalle.¹⁷⁹ HS:n tammikuussa 2020 julkaistun artikkelin mukaan Foodoran ran-

¹⁷⁶ TN 1482-20, s. 5.

¹⁷⁷ TN 1482-20, s. 4.

¹⁷⁸ TN 1482-20, s. 6.

¹⁷⁹ TN 1482-20, s. 7.

king-systeemin vuoksi työvuoroja ei usein riitä kuin muutamalle parhaimmalle ryhmälle¹⁸⁰.

Työneuvoston lausunnon mukaan Foodora seuraa järjestelmästäan ainoastaan kuljetusta, jotta yritys voi varmistua siitä, että kuljetus on suoritettu. Lähetin tulee merkitä Foodoran sovellukseen, että se on hyväksynyt kuljetustoimeksiannon, käynyt hakemassa tilauksen ravintolasta ja milloin lähetti on perillä tilaajan luona. Foodoran mukaan tämän avulla tuotetaan loppuasiakkaalle tietoa tilauksen etenemisestä. Foodoran mukaan se ei valvo muuten suoritusta.¹⁸¹

4.2 Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen ruokalähettiläiden työssä

4.2.1 Sopimus

Ensimmäisenä työsuhteen tunnusmerkkinä tarkastellaan sopimustunnusmerkkiä. Työsuhteen syntyminen edellyttää siis osapuolten välistä sopimussuhdetta. Kuten aiemmin on todettu, sopimussuhde voi syntyä kirjallisesti, sähköisesti, suullisesti tai hiljaisesti. Sopimuksen nimellä, tyyppillä tai muotoseikoilla ei ole merkitystä tunnusmerkin täyttymisen kannalta.¹⁸² Työneuvoston lausuntojen mukaan molemmat sekä Foodora että Wolt tekevät lähettiläiden kanssa kirjallisen sopimuksen työn teettämisestä¹⁸³.

TN 1481-20 lausunnon mukaan tarkastelun kohteena oleva Wolt teettää lähettiläiden kanssa palvelusopimus -nimisen sopimuksen lähettiläiden palveluiden teettämisestä. Sopimukseen on myös kirjattu erillinen ehto, että osapuolten välillä ei ole työsuhdetta.

TN 1482-20 lausunnon mukaan Foodoran näkemys on se, että työ tehdään yrittäjätyönä eikä työsuhteessa. Yrityksen mukaan tämä selvitetään ja sovitaan myös osapuolten

¹⁸⁰ Teittinen 2020.

¹⁸¹ TN 1482-20, s. 7.

¹⁸² Koskinen ja muut 2018, s. 105.

¹⁸³ TN 1481-20; TN 1482-20.

kesken sopimuksen teon yhteydessä. Tästä syystä sopimukseen myös kirjataan erillinen lause, että kyseessä ei ole työsuhde: ”both parties hereby state that this is not an employment contract”. Sopimuksen nimenä on ”Agreement on Terms and Conditions for Food Delivery by Assignments car/scooter.”

On siis täysin kiistatonta, että osapuolten välillä on sopimussuhde. Tämän myös Wolt kertoo 21.5.2021 tekemässään selvityksessä Etelä-Suomen Aluehallintovirastolle¹⁸⁴. Foodora on puolestaan katsonut, että sopimustunnusmerkki ei täytyisi, koska sopimuksessa on todettu, että kyse ei ole työsuhteesta¹⁸⁵. Molemmat yritykset ovat kuitenkin kertoneet tekevänsä lähettien kanssa kirjallisen sopimuksen lähettityöstä.

Kuten aiemmin on jo todettu sopimustunnusmerkin täytyminen ei edellytä, että sopimuksen olisi oltava nimeltään työsopimus. Se, että sopimuksen nimi on toimeksianto-sopimus tai palvelusopimus, ei siis ole ratkaisevaa oikeussuhteen luonteen arvioinnissa. Työoikeudellisesti relevantti työsuhde voi syntyä muunkin sopimuksen perusteella.¹⁸⁶ Mikäli myös muut tunnusmerkit täyttyvät ja kyse on työsuhdetyöstä, ei sopimuksen nimellä tai sinne kirjatulla muilla ehdoilla, kuten ”tämä sopimus ei ole työsopimus”, ole merkitystä. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta ja näin ollen osapuolet eivät voi pätevästi sopia, että kyseessä ei ole työsuhde, mikäli TSL:n soveltamismääritelmässä tarkoitetut työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttyvät.¹⁸⁷ Näin ollen on selvää, että Woltin ja Foodoran lähettien kohdalla sopimustunnusmerkki täyttyy, sillä osapuolet laativat kirjallisen sopimuksen työn teettämisestä.

Osapuolten käsitykset sopimussuhteen luonteesta ja sopimuksen tarkoitus voidaan kuitenkin ottaa kokonaisarvioinnissa huomioon, mikäli kokonaisarvioinnille on tunnusmerkkien arvioinnin jälkeen vielä tarvetta. On kuitenkin otettava huomioon, että pelkkä sopimuksen tarkoitus ei ole riittävä, vaan tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden on

¹⁸⁴ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 11.

¹⁸⁵ TN 1482-20, s. 11.

¹⁸⁶ Koskinen ja muut 2018, s. 105.

¹⁸⁷ Ks. TN 1447-12, jossa tehty työ katsottiin perustuvan osapuolten väliseen sopimukseen myös ilman kirjallista sopimusta.

myös vastattava niitä.¹⁸⁸ Sopimustunnusmerkkiä arvioitaessa on siis otettava huomioon myös muut työsuhteen tunnusmerkit ja tosiasialliset työskentelyolosuhteet.

KKO 2008:99 Korkein oikeus on tarkastellut työn tilaajan ja urakoitsijan välistä pienurakkasopimusta omakotitalon ja piharakennuksen rakennusteknisten töiden suorittamisesta. Ratkaisussa oli kyse siitä, oliko sopimussuhdetta pidettävä työsuhteena, kun otettiin huomioon sopimusneuvotteluissa esillä olleet tiedot sekä sopimuksen täyttämiseen liittyvät seikat. Ratkaisussa kiinnitettiin huomiota velvoiteoikeudellisten periaatteiden mukaan sopimusasiakirjaan sekä tosiasiallisiin työskentelyolosuhteisiin. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että kirjallisesta sopimuksesta huolimatta sopimusneuvottelut ja tosiasialliset työskentelyolosuhteet osoittivat, että työn suorittaja oli tehnyt työtä työsuhteessa eikä itsenäisenä ammatinharjoittajana. Erityisesti työn suorittaminen perimättä arvonlisäveroa sekä työn tilaajan rakennustyön johtoon ja valvontaan liittyvät olosuhteet osoittivat työn suorittajan työskennelleen työsuhteessa.

On myös muistettava, että vaikka sopimus olisi tehty ja se täyttäisi kaikki työsuhteen tunnusmerkit, muuttuu työsuhteen työsopimus työsuhteeksi vasta siinä vaiheessa, kun työn tekeminen aloitetaan.¹⁸⁹

4.2.2 Ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun

Ensimmäinen tunnusmerkki siis täyttyy selvästi, koska osapuolten välillä on tehty kirjallinen sopimus lähettityöstä. Seuraavana tunnusmerkkinä tarkastellaan ansiotyön tekemistä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. Alustatalouden kontekstissa saattaa olla haastavaa määritellä, kuka oikeastaan on työnantajan asemassa, sillä lainsäädännössä ei ole määritelty työnantaja -käsitettä. Yleisesti voidaan ajatella, että työnantajana pidetään sitä tahoja, joka tarjoaa työtä. Työoikeudellisen työsuhteen mukaan työnantajana pidetään sitä, joka toisena osapuolena allekirjoittaa työsuhteen. Usein työsuhteen sopi antaa epäselvissä tilanteissa selkeimmän vastauksen, kun pohditaan oikeaa työnantajaa.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Ks. TN 1428-08

¹⁸⁹ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 18.

¹⁹⁰ Koskinen ja muut 2018, s. 118–119.

Alustat korostavat asemaansa alustan ylläpitäjänä, jossa ravintolat voivat markkinoida tuotteitaan, ja jonka kautta lähetit voivat halutessaan tehdä kuljetustoimeksiantoja¹⁹¹. Alustayritykset sopivat lähetin kanssa kirjallisen sopimuksen lähettityöstä, jonka mukaan lähetti kuljettaa asiakkaille heidän tilaamiensa tilauksia alustayrityksen sopimusravintoloista ja muista sopimuspaikoista. Tilauksen tekijä ja ravintola eivät voi vaikuttaa siihen, kuka toimituksen toimittaa ja miten toimitus toteutuu. Heillä ei myöskään ole direktio-oikeutta eivätkä he maksa lähetin palkkiota. Alustayritys ja lähetti ovat osapuolet, jotka solmivat sopimuksen työn tekemisestä, jolloin alustayritystä voidaan työsopimusopin mukaisesti pitää työnantajan roolissa. Osapuolten välisessä sopimuksessa sovitaan ansiotyön tekemisestä, sillä tilausten kuljettaminen on työtä, jolla on taloudellista arvoa. Sillä ei ole merkitystä, onko työ lähetille päätoimista vai sivutoimista ja saadaanko koko ansio lähettityöstä.¹⁹² Näin ollen voidaan katsoa, että lähetin tekemässä kuljetustyössä on kyse ansiotyöstä.

Tunnusmerkin täytyminen edellyttää myös, että työtä tehdään henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. Työnantajan lukuun työskentely tarkoittaa sitä, että työstä koitua välitön tulos kuuluu työn teettäjälle ja tuloksen on tultava työn teettäjän varallisuusrinkiin. Tässä on huomioitava erityisesti se, että lähetin saama palkka ei ole välitön tulos työstä, vaan vastiketta siitä hyödystä, joka lähetin panoksesta koituu työn teettäjälle, eli alustayritykselle.¹⁹³ Jotta tunnusmerkki voisi täytyä, tulisi lähetin työstä koituvan välitön tuloksen tulla siis alustayrityksen hyödyksi.

Ruokalähetin työssä voidaan katsoa olevan kyse siitä, että sekä tilauksen tekijä että sopimusravintola hyötyvät lähetin kuljetuspalvelusta, mutta lähetin tekemä työ lisää alustayrityksen varallisuutta ja näin ollen työstä koitua välitön tulos tulee työn teettäjälle, eli alustayritykselle. Alustayritysten liiketoiminta perustuu ruokalähettilpalveluun, joten lähettien tekemästä työstä saatava taloudellinen hyöty koituu pääasiassa alustayritykselle. Tilauksen tekijä maksaa alustalle sovitun hinnaston mukaisesti maksun

¹⁹¹ TN 1481-20, s. 3.

¹⁹² Koskinen ja muut 2018, s. 107; TN 1481-20, s. 14.

¹⁹³ Koskinen ja muut 2018, s. 107; Tiitinen & Kröger 2012, s. 14.

kuljetuksesta ja alustayritys puolestaan korvaa lähetille palkkion tehdystä työstä oman palkkiomallin mukaan. Asiakkaan maksama kuljetusmaksu ja lähetin saama palkkio eivät määräydy samalla tavoin ja ovat lähtökohtaisesti eri suuruisia¹⁹⁴.

Työnantajan lukuun työskentely voi jäädä täyttymättä tapauksissa, joissa työn suorittaja hyötyy tekemästään työstä esimerkiksi osakkuuden kautta. Työneuvosto on lausunnoissaan katsonut, että saamiensa selvitysten perusteella ei ole mitään sellaista tietoa, että lähetit olisivat osa alustayritysten varallisuuspiiriä esimerkiksi osakkuuden tai hallinto-oikeuden kautta. Näin ollen lähetin tekemästä työstä koituva välitön taloudellinen hyöty menee suoraan työn teettäjällä, eli alustayritykselle.¹⁹⁵

TN 1481-20 lausunnon mukaan Wolt on katsonut, että työnantajan lukuun työskentely ei täyty, koska työstä saatava hyöty koituu yhtiön lisäksi myös läheteille ja kumppaniravintoloille ja -yrityksille. Lisäksi on esitetty, että myös kysynnän heijastuminen vaikuttaa kaikkiin osapuoliin. Työneuvoston mukaan on tavanomaista, että palvelualalla työsuoritte hyödyttää useampia osapuolia. Ruokalahettipalvelussa on selvää, että myös tämä palvelumuoto hyödyttää niin ravintolaa, loppuasiakasta kuin alustayritystä. Pääasiallinen hyöty lähettityöstä koituu kuitenkin alustayritysten varallisuuspiiriin. Työneuvoston näkemyksen mukaan muiden osapuolien hyötyminen työsuoritteesta ei estä työn tekemistä toisen lukuun -tunnusmerkin toteutumista.¹⁹⁶

Tunnusmerkki sisältää vielä työn tekemisen henkilökohtaisesti. Lähettien kannalta tämä siis tarkoittaa sitä, että tunnusmerkkiä voidaan tarkastella vain sellaisten lähettien osalta, jotka ovat tehneet lähettisopimuksen luonnollisina ja fyysisinä henkilöinä alustayritysten kanssa. Jos sopimus on tehty kahden yhteisön, eli oikeushenkilöiden välillä, jää

¹⁹⁴ TN 1481-20, s. 10.

¹⁹⁵ Ks. EUT C-434/15, jossa arvioitiin Uberin toiminnan luonnetta. Tuomioistuin katsoi Uberin tarjoavan kuljetuspalvelua eikä kuljetuspalveluiden välityspalvelua.

¹⁹⁶ TN 1481-20, s. 5, 15.

henkilökohtainen sitoutuminen työhön täyttymättä ja näin ollen kyse ei ole TSL:n tarkoittamasta työsuhteesta¹⁹⁷.

TSL 1:7:n mukaan työntekijän on siis tehtävä työ itse henkilökohtaisesti, eikä työntekijällä ole lähtökohtaisesti oikeutta ottaa sijaista suorittamaan työtä ilman työnantajan hyväksyntää. TSL 1:8:n mukaan työnantajan suostumuksella avustaja voidaan ottaa.¹⁹⁸ Työsuhteessa sijaisen hankkiminen on pääasiassa työnantajan vastuulla¹⁹⁹.

Työsuhteisessa työssä voidaan ajatella niin, että työntekijä ikään kuin myy omaa aikaansa ja työvoimaa työnantajan käyttöön ja yrittäjätyössä yrittäjä puolestaan myy suoritetta, josta ei vastaa itse henkilökohtaisesti, vaan yrittäjä voi asettaa toisen henkilön työskentelemään puolestaan²⁰⁰. Mikäli sopimus ei velvoita henkilökohtaiseen työn tekemiseen, ei kyse voi olla TSL:n tarkoittamasta työsopimuksesta. Sekä Woltin että Foodoran läheteillä on alustayrityksen suostumuksella mahdollisuus ottaa itselleen avustaja, joka ei lähtökohtaisesti tarkoita, että henkilökohtaisuusvelvoite ei täytyisi. Jos lähetin ei ole aikomustakaan suorittaa työtä itse henkilökohtaisesti, niin silloin tätä kriteeriä on tulkittava tiukemmin.²⁰¹

Työneuvoston lausunnoista käy ilmi, että molempien alustayritysten lähettien on mahdollista hankkia itselleen sijainen. Työneuvoston saamista selvityksistä ja sopimuksista käy ilmi, että sijaisen käyttämisestä on kuitenkin ensin sovittava alustayrityksen kanssa.²⁰² Työneuvoston lausunnossa *TN 1482-20* Foodora kertoo, että käytännössä sijaisaminen tapahtuu niin, että lähetti luovuttaa omat käyttäjätunnukset sijaiselle, jolloin tämä pystyy kirjautumaan yhtiön alustalle. Foodora on kertonut myös, että käytännössä lähetit eivät ole tarvinneet lupaa tai edes pyytäneet sijaisen käyttöä alustayritykseltä. Foodoran sopimusehtoihin on työneuvoston saamien selvitysten mukaan kuitenkin

¹⁹⁷ Kaisto & Kallio 2011, s. 28–29; Tiitinen & Kröger 2012, s. 13.

¹⁹⁸ Tiitinen & Kröger 2012, s. 13.

¹⁹⁹ Hietala ja muut 2020, s. 33–34.

²⁰⁰ Ks. esim. KKO 1970 II 29.

²⁰¹ Koskinen ja muut 2018, s. 108.

²⁰² TN 1481-20; TN 1482-20.

kirjattu lauseke, jonka mukaan sijaisen käyttö väliaikaisesti on mahdollista, jos siitä erikseen kirjallisesti sovitaan²⁰³.

Näin ollen voidaan katsoa, että molempien alustayritysten kohdalla myös työn tekeminen henkilökohtaisesti -tunnusmerkki täyttyy. TSL:n mukaan työntekijän on mahdollista käyttää avustajaa työnantajan suostumuksella ja molempien alustayritysten antamista selvityksistä on käynyt ilmi, että sijaisen käyttöön on pyydettävä alustayrityksen suostumus. Lausunnossa *TN 1482-20* työneuvosto on ottanut kantaa myös tapauksiin, joissa lähetti on voinut käyttää sijaista ilman alustan suostumusta. Työneuvoston mukaan avustajan käytön on katsottu voivan perustua myös työnantajan hiljaiseen suostumukseen, vaikka sopimusehdossa mainitaan, että sijaisen käytöstä olisi sovittava kirjallisesti.²⁰⁴ Hiljaisen suostumuksen voidaan katsoa toteutuvan, mikäli yhtiö sallii kyseisen toiminnan, koska sopimusehtoihin on kirjattu vaatimus suostumuksen pyytämisestä alustayritykseltä.

Wolt kertoo aluehallintovirastolle antamassa selvityksessä, että se on työneuvoston lausuntojen jälkeen muuttanut muun muassa sijaisia koskevaa prosessia. Uudistetussa prosessissa lähetin on ilmoitettava halusta käyttää sijaista ja ilmoitettava sijaisen yhteystiedot Woltille. Wolt pyytää sijaista ilmoittamaan tietonsa, muun muassa työskentelyoikeutta sekä ajokorttia koskevat tiedot. Woltin mukaan he selvittävät tämän jälkeen lupien voimassaolon ja vastuiden jakautumisen. Tämän jälkeen lähetti voi käyttää tätä sijaista vapaasti siitä Woltille erikseen ilmoittamatta.²⁰⁵

Yrittäjällä ei ole velvollisuutta tehdä työtä henkilökohtaisesti, vaan yrittäjällä on oikeus ottaa apulaisia ja sijaisia suorittamaan työ kuulematta työn teettäjää²⁰⁶. Alustayritysten käytäntö poikkeaa kuitenkin tästä täydestä yrittäjän vapaudesta ottaa sijaisia, sillä molemmat alustayritykset edellyttävät, että sijaisen käytöstä sovitaan erikseen. Myös Wol-

²⁰³ TN 1482-20, s. 13.

²⁰⁴ TN 1482-20, s. 13.

²⁰⁵ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 13.

²⁰⁶ Tiitinen & Kröger 2012, s. 30.

tin uudistuneessa prosessissa alustayritys selvittää sijaisen tietoja ja lupia, vastuu ei siis ole tässä tapauksessa täysin työn suorittajalla.

Selvitysten mukaan myös ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun - tunnusmerkki näyttäisi täyttyvän lähettien tekemän työn osalta melko selkeästi. Lähetit, jotka ovat solmineet sopimuksen luonnollisina henkilöinä, ovat sitoutuneet sopimuksella tekemään ansiotyötä henkilökohtaisesti. Sopimusehtojen mukaan lähetit saavat käyttää sijaista ainoastaan alustayrityksen suostumuksella. Vaikka alustan käytöstä hyötyy niin lähetit kuin sopimusravintolatkin, näyttäisi kuitenkin siltä, että pääasiallinen hyöty koituu kuitenkin alustayrityksen hyödyksi ja tämän varallisuuspiiriin. Mikäli pääasiallinen taloudellinen hyöty ei koituisi alustayrityksille, miten yritysten kasvu olisi mahdollista? Jos muiden tunnusmerkkien arvioinnin jälkeen tai kokonaisarvioinnin jälkeen kuitenkin katsotaan, että kysymyksessä olisi itsenäinen yrittäjätö, niin silloin lähetin työpanoksesta saatavan hyödyn katsotaan koituvan suoraan lähetin hyväksi yrittäjyyden perusteella²⁰⁷.

4.2.3 Vastike

Tehtävästä työstä on TSL:n mukaan saatava myös vastiketta. Tämän tunnusmerkin täytyminen alustatyössä ei usein ole ongelmallista, sillä työn suorittajat saavat vastiketta tekemästään työstä. Sekä Foodora että Wolt maksavat läheteille kuljetustyöstä vastiketta. Lähetin saama vastike muodostuu kuljetuskohtaisesta sekä kuljetusmatkaan perustuvasta vastikkeesta. Vastike maksetaan läheteille rahapalkkiona.²⁰⁸

TN 1481-20 lausunnon mukaan Woltin antaman selvityksen mukaan sopimuksessa on kiinteänä osana palkkioliite, jossa määritellään lähetin palkkio tarkemmin. Palkkioliitteen mukaan lähetin saama palkkio perustuu kuljetuksiin sekä kuljetusmatkoihin. Kuljetusmatka mitataan tilauksen noutopaikan ja toimituspaikan välisenä lyhyimpänä yh-

²⁰⁷ Kaisto & Kallio 2011, s. 41–42; Koskinen 2007, s. 6.

²⁰⁸ TN 1481-20; TN 1482-20.

densuuntaisena matkana. Kuljetusmatkaa ei mitata tietä pitkin kuljetun matkan mukaisesti. Woltilla on myös lausuntohetkellä ollut käytössä mahdollisuus varata kuljetusajkoja etukäteen. Näistä etukäteen varatuista kuljetusajoista on maksettu palkkio lähetille kahden eri vaihtoehdon väliltä, riippuen kumpi tapa on johtanut suurempaan palkkioon. Ensimmäinen tapa on kuljetuskohtainen ja kuljetusmatkaan perustuva palkkio, jonka lähetti saa myös ilman ennakkoon varattua kuljetusaikaa. Toinen palkkiomalli on ollut valmiusajan palkkio. Valmiusajan palkkiomallissa lähetille on maksettu ajalta, jolloin hän on ollut kirjautuneena alustalle ja ollut kuljetusvalmiudessa, riippumatta toteutuneiden kuljetusten määrästä. Jos tämä valmiusajan palkkiomalli on johtanut suurempaan palkkioon koko ennalta varatulle kuljetusajalle, ei lähetti ole tuolloin saanut kuljetuskohtaista ja kuljetusmatkaan perustuvaa palkkiota.²⁰⁹

Palkkioliitteeseen on myös kirjattu, että yhtiö ei velvoita lähettiä tekemään kuljetuksia tiettyinä aikoina, eikä kuljetusaikoja tarvitse varta etukäteen²¹⁰. Lähetille voidaan kuitenkin tarjota korkeampaa palkkiota esimerkiksi kiireisinä ajankohtina tai huonon sään vuoksi. Tällä Wolt pyrkii siihen, että alustalla olisi tarpeeksi lähettejä hoitamaan kuljetustoimeksiantoja.²¹¹ Lisäksi palkkioliitteessä on tuotu esille, että Wolt pidättää soveltuvat verot palkkiosta, jos lähetin ennakkoperintärekisteröinti ei ole voimassa²¹².

Woltin aluehallintovirastolle antaman selvityksen mukaan se on muuttanut käytäntöään ennalta varattavista kuljetustunneista ja järjestelystä on luovuttu kokonaan tarpeettomana 1.3.2021 alkaen. Woltin mukaan ennalta varattujen kuljetusaikojen palkkiot on pääosin maksettu toteutuneiden kuljetusten perusteella, eikä niin sanotun valmiusajan palkkiomallin mukaan. Tällä Wolt on aiemmin taannut, että lähetti saa ennakkoon varatulta kuljetusajalta tietyn suuruisen vähimmäiskorvauksen.²¹³ Nyt lähetti saa

²⁰⁹ TN 1481-20, s. 2–3.

²¹⁰ TN 1481-20, s. 3.

²¹¹ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 15.

²¹² TN 1481-20, s. 3.

²¹³ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 18–19.

palkkion ainoastaan toteutuneista kuljetuksista. Wolt on myös kertonut luopuneensa 1.1.2021 mahdollisuudesta tehdä toimeksiantoja työkorvausverokortilla²¹⁴.

TN 1482-20 lausunnon mukaan Foodoran ja lähetin väliseen sopimukseen on myös kirjattu ehto korvauksista. Sopimusehdon mukaan lähetin palkkio perustuu toimeksiantojen suorittamiseen alustayrityksen hyväksymillä tavoilla. Foodoralla on käytössä kaksi palkkiomallia, joiden mukaan vastiketta maksetaan lähetille. Malleista käytetään aina sitä, joka johtaa suurempaan palkkioon koko tehtävästä vuorosta. Malli A:ssa maksetaan kuljetukseen ja kuljetusmatkaan perustuva palkkio. Toisessa mallissa, malli B:ssä, palkkio maksetaan tuntiperusteisesti. Alustayrityksen palkkio on aina kaikille sama ja yhtiö on ennalta määritellyt palkkion suuruuden. Lausunnon mukaan Foodora on kertonut, että se voi toisinaan tapauskohtaisesti korottaa kuljetuksista maksettavaa korvausta asiakaslupauksen toteutumisen vuoksi esimerkiksi juhlapyhinä.²¹⁵

Foodoran ja lähetin väliseen sopimukseen on kirjattu ehto, että työstä maksettava palkkio kattaa muun muassa kuljetusvälineen kunnossapidon. Yritys tarjoaa ainoastaan rajoitetun määrän varusteita, kuten lämpölaukun, ja vaatteita lähetin käyttöön. Lisäksi ehdoissa on mainittu, että lähetin on itse huolehdittava omista vakuutuksista sekä toimintaan liittyvistä veroista.²¹⁶

Woltin aluehallintovirastolle antamasta selvityksestä käy ilmi myös palkkion suuruus alkuvuonna 2021. Selvityksessä ei ole mukana salassa pidettäviä liitteitä, joista kävisi ilmi tarkemmin kuljetuskohtaisen ja kuljetusmatkaan perustuvan palkkion suuruus. Woltin selvityksen mukaan lähetin tuntikohtainen palkkiotaso on ollut alkuvuonna 2021 noin 15 euroa tunnilta. Tämä sisältää Woltin mukaan kaiken ajan, jonka lähetti on ollut kirjautuneena alustalle. Pelkän kuljettamisen ajalta palkkiotaso on ollut noin 21 euroa tunnilta. Näihin summiin lisätään vielä arvonlisävero arvonlisäverollisilla läheteil-

²¹⁴ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 9.

²¹⁵ TN 1482-20, s. 2, 4.

²¹⁶ TN 1482-20, s. 4.

lä.²¹⁷ Woltin mukaan arvonlisäveroton laskennallinen tuntikorvaus vaihtelee keskimäärin 10–25 euron välillä²¹⁸.

Woltin selvityksen mukaan lähetti laskuttaa palkkion Woltilta ja palkkio muodostuu suoritusperusteisesti kustakin kuljetustoimeksiannosta. Wolt on tuonut esille, että lähetin kuluja ei korvata erikseen ja lähetin saaman palkkion suuruudessa on huomioitu yrittäjätoimintaan liittyviä kuluja, kuten eläkevakuutusmaksut.²¹⁹ Tarkkoja palkkausjärjestelmiä ei ole saatavilla ja oheiset tuntiperusteiset korvaukset perustuvat siis Woltin antamaan selvitykseen aluehallintovirastolle. Foodora ei ole antanut julkisuuteen vastaavia tietoja.

Helsingin Sanomien artikkelin mukaan Woltin lähetti teki vuonna 2019 keskimäärin noin 22 työtuntia viikossa. Foodoralla vastaava aika on ollut 15 tuntia viikossa.²²⁰ Mikäli keskimääräinen työaika viikossa on pysynyt suunnilleen samana ja tuntiansio olisi Woltin ilmoittama noin 15 euroa, olisivat Woltin lähetin keskiansiot kuukaudessa arvonlisäverottomana noin 1320 euroa. Tästä palkkiosta lähetin on kustannettava vielä muut kulut, kuten mahdollinen yrittäjän eläkevakuutus, verot ja työvälineen ylläpitokulut.

Vastikkeen suuruudella ei ole tunnusmerkin täyttymisen kannalta merkitystä, mutta teoriassa vastikkeen määrä voi olla osoitus siitä, että työtä on ollut tarkoitus teettää yrittäjätöinä. Jos kyseessä on yrittäjätö, työn suorittajan saama vastike on todennäköisesti suurempi kuin mitä yleensä kyseisestä työstä maksettaisiin työntekijälle.²²¹ Vastikkeen suuruus voi siis olla seikka, jota arvioidaan oikeussuhteen luonteen arvioinnissa, mutta se ei estä tunnusmerkkiä täyttymästä²²².

²¹⁷ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 3–4.

²¹⁸ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 25.

²¹⁹ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 3–4.

²²⁰ Teittinen 2020.

²²¹ Tiitinen & Kröger 2012, s. 17.

²²² Ks. esim. TN 1361-99, jossa lääkäriasemalla työskennellyt lääkäri sai enemmän palkkaa kuin muut samalla asemalla työskennelleet lääkärit. Työneuvosto katsoi, että suurempi palkka oli perusteltu tehtävän luonne huomioon ottaen. Suuremman palkan ei katsottu olleen riittävä osoitus työn itsenäisyydestä.

Woltin ja Foodoran ruokalähettilien työskentelyn kohdalla vastiketunnusmerkki täyttyy, koska lähtökohtaisesti vastikkeen suuruudella, nimityksellä tai määräytymisellä ei ole painoarvoa tunnusmerkin täyttymisen kannalta. On selvää, että lähettilien saamalla vastikkeella on taloudellista arvoa lähetille. Mikäli kaikki tunnusmerkit täyttyvät lähettilien osalta, mutta silti on epäselvää, onko kyse yrittäjyydestä vai työsuhteisesta työstä, voidaan kokonaisarvioinnissa kiinnittää tarkemmin huomiota muun muassa vastikkeen suuruuteen.

4.2.4 Johdon ja valvonnan alaisuus

Direktio-oikeus, eli johdon ja valvonnan alaisuus, on tärkein tunnusmerkki, kun arvioidaan yrittäjyyden ja työsuhteen rajapintaa. Myös alustatalouden ruokalähettilien asemaa arvioitaessa muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät melko todennäköisesti, mutta haasteellisin arvioitava on se, onko alustayrityksellä oikeus työn johtoon ja valvontaan. Direktiotunnusmerkkiä arvioitaessa arvioidaan tosiasiallisia työnteko-olosuhteita sekä sitä, miten alustayritys on työntöön käytännössä organisoanut. Tosiasiallisten työnteko-olosuhteiden lisäksi tarkastellaan myös työn teettämisen ehtoja, joista osapuolet ovat sopimuksella sopineet.²²³

Foodoran ja Woltin toimintaa ja tapaa organisoida työtä on esitelty aiemmin²²⁴, mutta tiivistettynä Wolt ja Foodora pitävät työn suorittajia itsenäisinä yrittäjinä, joiden työskentely perustuu toimeksiantosopimukseen. Yritysten näkemysten mukaan heillä ei ole TSL:n tarkoittamaa direktio-oikeutta. Yritykset perustelevat tätä muun muassa sillä, että lähetit voivat itse valita työskentelyajat, ja kuinka paljon ylittäään työskentelevät vai työskentelevätkö lainkaan. Lähetiteillä ei siis ole velvollisuutta ottaa yhtäkään toimeksiantoa vastaan, ja heillä on vapaus hyväksyä tai hylätä yksittäinen toimeksianto niin sanotun vuoron aikana. Työtä ei myöskään jaeta yritysten toimesta manuaalisesti, vaan työ jakautuu algoritmien avulla lähetiteille. Yritysten mukaan lähetiteillä on myös vapaus

²²³ Tiitinen & Kröger 2012, s. 19.

²²⁴ Ks. luku 4.1.1 ja 4.1.2

valita, miten he suorittavat työn. Lisäksi lähettien vastuulle kuuluu itse huolehtia omista työvälineistä.

Direktio-oikeudessa on kyse siitä, että työnantajalla on ensinnäkin oikeus määrätä missä, miten ja milloin työtä tehdään. Toiseksi direktio-oikeuteen liittyy työnantajan oikeus valvoa, että työn suorittaja noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä. Tunnusmerkin täytyminen edellyttää sitä, että työnantajalla on tarvittaessa mahdollisuus sekä työn johtamiseen että valvontaan. Konkreettista johtoa ja valvontaa ei siis edellytetä, vain mahdollisuutta näihin.²²⁵

Direktio-oikeuteen vaikuttavina tekijöinä on pidetty muun muassa palkkaustapaa, työskentelyoikeutta muille tahoille, työveloitteen henkilökohtaisuutta, työvälineitä, työn teon paikkaa sekä työn sisältöä ja suoritusta koskevia ohjeita²²⁶. Työn suorittajan alisteisuutta direktio-oikeudelle voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla:

- Onko alustayrityksellä mahdollisuus antaa työtä koskevia ohjeita ja valvoa työsuoritusta?
- Onko ruokalähetillä mahdollisuus valita työsuorituksen aika ja paikka vai onko se alustayrityksen määräämä?
- Onko lähetillä oikeus kieltäytyä työtehtävistä?
- Onko lähetillä oikeus vastaanottaa useampia toimeksiantoja?
- Suorittaako lähetti työtä omilla välineillä vai alustayrityksen välineillä?
- Maksetaanko lähetille aikapalkkaa vai urakkapalkkaa?²²⁷

Alustayritysten liiketoiminta perustuu siis digitaalisten ominaisuuksien hyödyntämiseen ja liiketoiminnan keskiössä on datan kerääminen, sen hallinta sekä sen analysointi. Algoritmien ja tekoälyn avulla kehitetään sellaisia ratkaisuja, joilla yrityksen keräämästä datasta saadaan luotua arvoa tuottavaa toimintaa.²²⁸ Toiminnan keskiössä on siis teknologia. Tätä teknologiaa voidaan hyödyntää myös esimerkiksi työn johtamiseen sekä

²²⁵ HE 157/2000 vp, s. 56–57; Koskinen 2007, s. 6–7.

²²⁶ Paanetoja, 1993.

²²⁷ Paanetoja 1993, s. 10; Penttilä 2021, s. 302

²²⁸ Viitanen ja muut 2017, s. 41–42.

valvontaan. Johtamisen ja valvonnan toteuttamiseen alustayritykset voivat käyttää esimerkiksi erilaisia seurantaohjelmistoja, jotka mahdollistavat yritykselle muun muassa työn seurannan muiden toimintojen ohella. Seuranta puolestaan mahdollistaa sen, että alustayritys voi kerätä valtavan määrän erilaista dataa työtä suorittavasta henkilöstä. Kerätyn datan avulla yrityksen on myös mahdollista tehdä automatisoituja päätöksiä algoritmiensa avulla. Lisäksi kerätyn datan ja algoritmin avulla voidaan lähettää esimerkiksi automatisoituja ilmoituksia, kuten erilaisia muistutuksia tai ohjeita, työn suorittajalle.²²⁹

Direktiotunnusmerkin täyttymiseen on sekä puolesta että vastaan olevia tekijöitä. Tunnusmerkin täyttymistä puoltaa se, että Woltilla ja Foodoralla on mahdollisuus antaa työtä koskevaa ohjeistusta sekä valvoa työsuoritusta. Molemmat yrityksistä hyödyntävät algoritmeja työn järjestämisessä ja ne keräävät erilaista dataa yksittäisistä läheteistä. Dataa kertyy alustoille muun muassa siitä, kuinka paljon toimeksiantoja lähetti suorittaa, missä ajassa lähetti saa toimitukset tehtyä, kuinka tehokas lähetti on ja millaista palautetta lähetti saa asiakkailta. Molemmilla alustoilla on myös mahdollisuus seurata lähettejä ajantasaisesti sijaintitiedon perusteella, sillä läheltä edellytetään GPS-paikantimen käyttöä työskennellessään.

Alustayritykset kertovat, että he eivät manuaalisesti seuraa, eikä heillä ole mahdollisuutta seurata yksittäisiä lähettejä reaaliajassa.²³⁰ Yritysten mukaan pääasiallinen ohjaus tapahtuu juuri alustasovelluksen kautta kerätyn datan avulla algoritmiperusteisesti eikä manuaalisesti työntekijän toimesta. Yritysten kehittämät algoritmit siis kuitenkin keräävät jatkuvasti erilaista tietoa lähetin toimista, ja myös lähetin sijaintia seurataan alustan kautta reaaliaikaisesti koko sen ajan, kun lähetti on online-tilassa. Foodoran ja Woltin kehittämien alustojen algoritmit jakavat yksittäiset toimeksiannot läheteille, muun muassa lähetin reaaliaikaiseen sijaintitietoon perustuen. Juuri tämä osoittaa sitä, että yksittäistä lähettä seurataan reaaliajassa. Vaikka alustayritysten työntekijä ei seu-

²²⁹ Ivanova ja muut 2018, s. 7–8.

²³⁰ TN 1481-20, s. 9; TN 1482-20, s. 4.

raisi lähettejä reaaliajassa, tekee tekoäly sitä koko ajan ihmisen puolesta. Se, että ihmisen tekemä työ on siirretty tekoälyn hoidettavaksi, ei poista sitä, että työtä ei johdettaisi tai valvottaisi. Ja vaikka työn johtoa ja valvontaa ei suoritettaisi, näyttäisi tähän kuitenkin olevan vahva mahdollisuus.

Molempien yritysten lähettien pitää myös kirjata alustalle erilaisia tietoja suorittamaan työstä, sillä heidän on ilmoitettava alustalle muun muassa toimeksiannon hyväksyminen, tilauksen noutaminen ravintolasta sekä tieto siitä, että tilaus on luovutettu asiakkaalle. Yritykset perustelevat tätä datan keräämistä sillä, että heidän on tuotettava tietoa asiakkaalle.²³¹ Tämä varmasti pitää täysin paikkansa, mutta tämän ohella yritykset saavat valtavan määrän dataa lähetin suorittamasta työstä. Tämä mahdollistaa työn valvonnan sekä ohjeistuksen antamisen eri työvaiheiden aikana. Kerätyn datan perusteella yritysten on siis mahdollista seurata noudattavatko lähetit annettuja ohjeita esimerkiksi kuljetusten toimitusajoista²³². Foodoralla alustasovellus saattaa hoputtaa lähettiä, mikäli lähetti ei toimi riittävän nopeasti²³³. Alustan algoritmi siis käyttää kerättyä dataa hyödyksi ja antaa lähetille ohjeita ja kehotuksia, mikäli lähetti ei toimi alustayrityksen toivomalla tavalla. Ei ole tiedossa, että Woltilla olisi käytössä vastaavaa toimintatapaa lähetin hoputtamisesta kuin Foodoralla.

Molemmilla yrityksillä on myös mahdollisuus tosiasialliseen työn johtoon ja valvontaan lähettien työvuorojen aikana, sillä alustayrityksillä on mahdollisuus esimerkiksi siirtää kuljetustoimeksianto toiselle lähetille, mikäli tehtävän hyväksynyt lähetti estyy jostain syystä tekemästä kuljetusta. Wolt on myös kertonut, että sijaintitietoa hyödyntämällä he voivat ongelmatilanteissa avustaa lähettiä esimerkiksi oikean osoitteen löytämisessä.²³⁴ Foodoralla on myös oikeus poistaa alustalta tapahtumia esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa lähetti pyytää poissaolon, niin sanotun no-show-tapahtuman, pois-

²³¹ TN 1481-20, s. 9; TN 1482-20, s. 7.

²³² Ks. TN 1458-14, jossa työn teettäjän sitoumukset johtuivat lain velvollisuuksien noudattamisesta. Sitoumuksia ei voitu pitää ratkaisevana seikkana työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisessä, sillä ne oli annettu laista seuraavien velvollisuuksien noudattamiseksi eikä niinkään työnantajan sopimusperusteina tahdonilmaisuuksina.

²³³ Teittinen 2020.

²³⁴ Ks. TN 1481-20, s. 7, 9.

tamista²³⁵. Yrityksillä on siis mahdollisuus tarvittaessa ohjata ja opastaa yksittäistä lähettiä tämän vuoron aikana. Tätä he eivät kuitenkaan tee, ellei kyseessä ole ongelmallanne. Direktio-oikeuden täyttymisen kannalta kuitenkin oleellista on se, että työn johtamiseen ja valvontaan on oltava mahdollisuus, mutta sen ei tarvitse tosiasiasa tapahtua²³⁶. Näyttäisi siltä, että Foodoralla työn ohjeistamista tapahtuu jo nyt ja siihen on myös tosiasiasa mahdollisuus. Woltilla puolestaan ei ole samanlaista ohjausta, mutta siihen on kuitenkin mahdollisuus.

Wolt on työneuvoston lausunnon *TN 1481-20* mukaan kertonut, että se voi sopimuksen puitteissa päättää yhteistyön lähetin kanssa tai rajoittaa lähetin pääsyä alustalle, mikäli lähetti on esimerkiksi rikkonut elintarviketurvallisuuteen liittyviä toimitusaikoja. Wolt kertoo, että näin voidaan toimia erityisen vakavissa tai poikkeuksellisissa tilanteissa. Eli toisin sanoen sopimuksen allekirjoittaessa lähetti on velvollinen noudattamaan yhtiön antamia ohjeita ja määräyksiä. Voi olla mahdollista, että alustalle pääsyn rajoittamiseen tai sopimuksen päättämiseen liittyviä ehtoja on kirjattu yhtiöiden ja lähettien välisiin sopimuksiin, mutta näistä ei ole ollut saatavilla tietoa. Mikäli näistä ei löydy erillisiä sopimusehtoja, tämä puoltaa lähetin epäitsenäistä ja alisteista asemaa suhteessa alustayritykseen.

Helsingin Sanomien 2020 julkaisemassa artikkelissa tuodaan ilmi, että mikäli Foodoran lähetti jättää riittävän monta kertaa kuukaudessa saapumatta ennalta varattuun vuoroon, voi Foodora lopettaa yhteistyösopimuksen lähetin kanssa. Merkintöjä vuoroon saapumattomuudesta voi tulla myös silloin, jos yhtiön sovelluksessa on tekninen ongelma, vaikka tosiasiasa lähetti olisi valmis vuoroon.²³⁷ Tämä puoltaa sitä, että Foodoran lähetti on alisteisessa ja epäitsenäisessä asemassa suhteessa alustayhtiöön, sillä lähetti ei välttämättä pysty vaikuttamaan mitenkään siihen, että hänet kirjataan ulos alustalta tai sopimus päätetään.

²³⁵ TN 1482-20, s. 5.

²³⁶ Paanetoja 1993, s. 6–7.

²³⁷ Teittinen 2020.

Oikeuskäytännössä ei ole vaadittu työn sisällöllistä ohjausta ja valvontaa, jotta kyseinen tunnusmerkki voisi täytyä²³⁸. Työn luonne vaikuttaa hyvin paljon siihen, millaista työn teettäjän johdon ja valvonnan tulisi olla²³⁹. Alustatyössä voidaan usein ajatella konkreettisen työn ohjauksen pitkälti puuttuvan, koska pääasiallisesti kaikki toiminta tapahtuu algoritmin avulla. Tässä kuitenkin voidaan ottaa huomioon se, että ruokalähettiläpalveluihin erikoistuneet alustayritykset tarjoavat vain tiettyä palvelua, lähettipalvelua, jolloin alusta todennäköisesti pyrkii kasvattamaan omaa asemaa tämän tietyn palvelun tarjoajana. He todennäköisesti myös ohjaavat työn suorittamista, jotta he voivat tarjota mahdollisimman hyvää palvelua.

Direktio-oikeuden täyttymisen puolesta puhuu myös se, että alustayrityksillä on oikeus antaa työtä koskevaa ohjeistusta ja tätä oikeutta he myös jossain määrin käyttävät. Esimerkkinä tästä voidaan nostaa se, että sekä Wolt ja Foodora järjestävät ennen työn aloittamista läheteilleen perehdytyksen, jossa lähetti ohjeistetaan työhön. Esimerkiksi Foodora on antanut läheteille kirjallisen ohjeistuksen työn tekemisestä. Lisäksi Foodoran sivuilla on ollut rekrytointivideo, josta käy ilmi, että lähetit on ohjeistettu yksityiskohtaisesti työn suorittamiseen. Foodoran ohjeistus koskee muun muassa ruoan oikeaoppista käsittelyä kuljetusprosessin aikana.²⁴⁰ Lisäksi molemmat yritykset ovat antaneet COVID-19-pandemian aikana läheteille ohjeistusta turvallisista kuljetuksista. Ohjeistusta on annettu muun muassa sairaana työskentelystä, kuljetuslaukun puhdistuksesta sekä asiakkaiden kohtaamisesta.²⁴¹

Sekä Foodora että Wolt ovat siis antaneet työn suoritusta koskevaa ohjeistusta sekä työn aloituksen yhteydessä että työn aikana olosuhteiden muuttuessa. Todennäköistä siis on, että lähettien tulee noudattaa alustayrityksen antamia ohjeistuksia, mikäli sellaisia annetaan, sillä ohjeiden noudattamatta jättäminen voi johtaa sopimuksen päät-

²³⁸ Tiitinen & Kröger 2012, s. 18–19.

²³⁹ Hietala ja muut 2020, s. 37.

²⁴⁰ TN 1482-20, s. 1–2; Mattila 2019, s. 64; Wolt Blog 2020.

²⁴¹ Foodora 2020; Wolt Blog 2020.

tämiseen tai lähetin pääsyä alustalle voidaan rajoittaa²⁴². Työtä koskevana ohjeistuksena voidaan pitää myös Foodoran sovelluksen ilmoituksia. Ilmoitukset perustuvat algoritmiin ja yrityksen keräämään dataan. Ilmoituksia voi ilmestyä sovellukseen esimerkiksi silloin, jos lähetti ei toimi alustan toivomalla tavalla, kuten toimimalla liian hitaasti tai lähetin edetessä väärään suuntaan.²⁴³

Molempien yritysten sopimusehtoihin on myös pyritty tuomaan mukaan sellaisia sopimusehtoja, jotka puhuvat itsenäisen työsuorittajan aseman puolesta. Näillä sopimusehdoilla on mahdollista vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen. Direktio-oikeuden kohdalla myös näillä sopimusehdoilla on merkitystä, mikäli ne toteutuvat tosiasiallisessa työnteossa. Foodoran ja Woltin sopimuksissa tällaisia ehtoja ovat muun muassa velvollisuus omien työvälineiden käyttöön, lähettien oikeus tehdä työtä myös muille toimeksiantajille mukaan lukien yritysten kilpailijat sekä lähettien saaman korvauksen rakenne.²⁴⁴

Ruokalähettien työssä on siis myös sellaisia asioita, jotka puhuvat direktio-oikeutta vastaan. Näistä selkeimpänä voidaan pitää sitä, että lähetillä on oikeus valita vapaasti, milloin työskentelee tai ottaako hän lainkaan toimeksiantoja vastaan. Woltilla lähetit voivat päättää työskentelystään hieman vapaammin kuin Foodoralla, sillä Woltilla ei 1.3.2021 alkaen ole ollut enää käytössä ennalta varattuja työskentelyaikoja. Woltin lähetit kirjautuvat alustalle online-tilaan, kun ovat valmiita vastaanottamaan vuoroja. Lähetillä on mahdollisuus erikseen jokaisen toimeksiannon kohdalla valita suorittaako hän toimeksiannon vai ei. Toimeksiannosta kieltäytymisestä ei seuraa lähetille mitään sanktioita.²⁴⁵ Wolt on siis muuttanut toimintatapojaan, joka voidaan nähdä myös toimintana, jossa lähettien asemaa pyritään muuttamaan itsenäisempään suuntaan.

²⁴² TN 1481-20, s. 11.

²⁴³ Teittinen 2020.

²⁴⁴ Hietala ja muut 2020, s. 36; Kröger 1995, s. 105; TN 1481-20; TN 1482-20.

²⁴⁵ TN 1481-20; Wolt Enterprises Oy 2021, s. 11.

Myös Foodoran lähetillä on vapaus valita vapaana olevista vuoroista, milloin haluavat työskennellä. Merkittävimpänä erona Woltin ja Foodoran välillä voidaan kuitenkin pitää sitä, että Foodoran lähetit saavat valita vuoroja ranking-systeemiin perustuen vain oman tasoryhmän sisällä. Lisäksi Foodoralla vuoroja voi varata vain ennalta sovitulta työalueelta. Mikäli lähetti on huonoimmassa ryhmässä, ei hänelle välttämättä jää lainkaan vuoroja tai vain muutamia vuoroja, jolloin vapaus valita jää tosiasiasa hyvin kaapeaksi²⁴⁶. Myös Foodoran läheteillä on mahdollisuus valita työskentelevätkö he lainkaan tai ottavatko vai hylkäävätkö yksittäisiä toimeksiantoja, mutta näistä on kuitenkin seurauksensa lähetin ranking-pisteytyksiin.

Foodoran ja Woltin läheteillä ei siis periaatteessa ole velvollisuutta ottaa lainkaan työtä vastaan. Tämä mahdollisuus kieltäytyä vuoron aikana tarjotusta kuljetustoimeksiannosta on merkittävä ero työsuhteiseen työhön²⁴⁷. Foodoralla kuitenkin tämä vapaus on osittain näennäinen, sillä työstä kieltäytymisellä on seurauksensa ranking-pisteytyksiin, joka vaikuttaa merkittävästi jatkossa tarjottaviin vuoroihin. Tämä vähentää lähettien tosiasiallista vapautta valita työaikansa. Lisäksi Foodoralla ranking-systeemin perusteella jaettavat vuorot vaikuttavat siihen vapauteen, milloin lähetti voi tosiasiasa työskennellä. Ensinnäkin ravintolat ja muut sopimuskumppanit rajoittavat työskentelyajat tietyille ajalle, jolloin kuljetustoimeksiannot ovat mahdollisia. Tämän lisäksi lähetin pitää sovittaa työaikansa Foodoran algoritmin jakamien vuorojen mukaisesti.

Lähettien vapaus valita työaikansa ja paikkansa on näennäistä, sillä lähetit saavat kuljetustoimeksiannot alustalta ja alustojen algoritmi vaikuttaa siihen, miten kuljetustoimeksiantoja on tarjolla yksittäiselle lähetille. Esimerkiksi Foodoralla ennalta määritellyt vuorot vaikuttavat hyvin vahvasti siihen, milloin, missä ja minä aikana lähetin on mahdollista työskennellä²⁴⁸. Foodoran lähetillä ei siis tosiasiasa juuri ole mahdollisuutta ja vapautta itse päättää milloin ja missä työskentelee. Foodoralla algoritmi on arvioinut ennusteiden perusteella tulevalle viikolle lähettien määrän tarpeen ja sen mukaan al-

²⁴⁶ Teittinen 2020.

²⁴⁷ Ks. esim. TN 1444-11.

²⁴⁸ TN 1482-20, s. 2.

goritmi avaa tietyn määrän vuoroja varattavaksi. Alustan algoritmi hoitaa siis työn suunnittelua ja johtamista. Ilman tietotekniikan ja algoritmin apua tämä hoidettaisiin manuaalisesti ihmisen tekemänä työnä, joka on helpommin ja selkeämmin ymmärrettävissä työn johtamiseksi.

Woltin toimintaa on muutettu juuri ennalta varattavien vuorojen osalta, joten lähettien työskentely näyttää hieman vapaammalta. Lähetti voi kirjautua alustalle online-tilaan, kun haluaa työskennellä. Kuitenkin se, miten ja minkä toimeksiannon lähetti saa, on alustan algoritmin määrittämä. Algoritmi muun muassa tarjoaa kuljetustoimeksiantoja sellaisista ravintoloista, joiden lähellä lähetti on, ja joista toimittaminen onnistuu enimmäiskuljetusajan puitteissa lähettien kulkuväline huomioiden. Lähetti ei käytännössä voi olla vapaasti missä tahansa odottamassa toimeksiantoja. Jos lähetti haluaa optimoida mahdollisuutensa saada toimeksiantoja, hänen kannattaa odottaa mahdollista tilausta mahdollisimman lähellä suosittuja ravintoloita sellaisena ajankohtana, jolloin tilauksia todennäköisemmin tulee.²⁴⁹ Lisäksi tarjottaviin toimeksiantoihin vaikuttaa se, kuinka paljon alustalla on samanaikaisesti muita lähettejä. Alustalla voi olla myös mahdollisuus rajoittaa pääsyä alustalle lähettien ylitarjonnan sattuessa, tai vaihtoehtoisesti toimeksiantoja ei ole saatavilla kaikille läheteille riittävästi.²⁵⁰

Algoritmi myös määrittelee kuljetusaikatauluja ja suunnittelee sen, voiko läheteille tarjota useampia samanaikaisia toimeksiantoja. Sekä Foodoran että Woltin lähettien on mahdollista toimittaa samanaikaisesti useampia toimeksiantoja. Useampien toimeksiantojen saaminen perustuu kuitenkin yhtiöiden algoritmiin.²⁵¹ Yhtiöt suorittavat siis työn johtoa, koska heidän kehittämänsä algoritmit laskevat ja määrittelevät, onko yksittäisen lähettien mahdollista toimittaa samanaikaisesti useampia toimeksiantoja kuljetusajan puitteissa. Lähetti ei itse voi tehdä valintaa siitä, että ottaisi useampia tilauksia kuljetettavaksi ja näin ollen hänen ei tarvitse suunnitella työn suorittamista tarkemmin. Kaikki kuljetustehtävään liittyvä hallinnointi tapahtuu alustan kautta. Tilanne olisi erilainen

²⁴⁹ TN 1481-20, s. 10.

²⁵⁰ Ks. esim. Renau Cano ja muut 2021.

²⁵¹ TN 1481-20, s. 8–9; TN 1482-20, s. 6.

silloin, jos lähetin olisi mahdollista nähdä alustan kautta kaikki senhetkiset toimeksiantot, sekä hänellä olisi mahdollisuus näistä vapaasti valita se toimeksianto, jonka hän haluaisi suorittaa. Nyt lähetti ei saa tietoonsa muita toimeksiantoja, kuin vain sen, jota alusta hänelle kulloinkin tarjoaa.

Foodoralla ja Woltilla on käytössä ongelmatilanteita varten tukipalvelu, johon lähetti voi työvuoronsa aikana olla yhteydessä. Alustojen tuesta voidaan antaa reaaliajassa ohjeistusta lähetille ja näin ollen myös valvonta ja ohjaus työsuorituksen aikana on mahdollista. Molemmilla yrityksillä työtä ohjataan koko ajan alustan algoritmin kautta, mutta ongelmatilanteissa myös työntekijän toimesta. Esimerkiksi hyväksytystä kuljetuksesta luopuminen hoidetaan tuen avulla ja toimeksianto jaetaan uudelleen toiselle lähetille tukipalvelun kautta²⁵². Tällöin lähetti ei itse ole vastuussa siitä, että toimeksianto saadaan toimitettua perille, vaan vastuu on alustayrityksellä, joka järjestää toisen henkilön hoitamaan työn loppuun. Tämä puoltaa lähetin epäitsenäistä asemaa.

Se, että työn organisointi tapahtuu alustan algoritmin avulla, ei voi poistaa direktio-oikeuden mahdollisuutta. Molempien alustayritysten alustasovellus ja sen toimintaa ohjaava algoritmi ovat olennainen osa yhtiöiden liiketoimintaa. Algoritmin toimintaa ei näin ollen voi erottaa erilliseksi toiminnaksi yhtiön toiminnasta. Yhtiöt itse hallinnoivat kehittämiään alustoja ja alustoja sääteleviä algoritmeja. Yhtiöillä on siis jatkuvasti mahdollisuus vaikuttaa työn ohjautumiseen sen avulla, mitä tietoja läheteistä kerätään ja mihin tätä dataa hyödynnetään. Alustayritys itse päättää, miten algoritmi toimii ja miten sen halutaan toimivan.

Selkeimmin direktio-oikeutta vastaan puhuu se, että lähetit vastaavat itse omista työvälineistä ja niitä koskevista kuluista. Näistä on kirjattu ehtoja myös molempien alustayritysten ja lähettien välisiin sopimuksiin. Läheteiltä edellytetään siis auton, skootterin, pyörän tai muun vastaavan kulkuneuvon käyttöä²⁵³. Kuten aiemmin on todettu, ei omil-

²⁵² TN 1481-20, s. 7; TN 1482-20, s. 5.

²⁵³ TN 1481-20, s. 5; TN 1482-20, s. 3, 7.

la työvälaineillä suoritettu työ voi kuitenkin estää työsopimuslain soveltamista. Oikeuskäytäntö kuitenkin osoittaa, että mitä arvokkaammasta työvälaineesta on kyse, sitä todennäköisemmin oikeussuhde voidaan katsoa muuksi kuin työsuhteeksi²⁵⁴. Mikäli työssä käytetään esimerkiksi autoa ja sitä käytetään pääasiassa vain työskentelyä varten, saattaa se aiheuttaa lähetille taloudellisen riskin tehtävästä työstä. On otettava huomioon myös se seikka, että tehdäkseen lähettityötä lähetiltä ei edellytetä arvokasta työvälainta, vaan työtä voi yhtä lailla tehdä esimerkiksi polkupyörällä, skootterilla tai sähköpotkulaudalla, joiden kustannukset ovat huomattavasti edullisemmat.

Foodoran ja Woltin lähettien on myös mahdollista työskennellä muille yrityksille ja suorittaa samanaikaisesti useampia toimeksiantoja. Yritysten sopimusehtoihin on kirjattu, että työtä voidaan tehdä myös kilpailijoille. TSL 3 luvun 3 §:n mukaan kilpaileva toiminta on kielletty työsuhteessa. Tällainen kielletty kilpaileva toiminta koskee kuitenkin vain sellaista toimintaa, joka on hyvän tavan vastaista ja ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.²⁵⁵ Kilpailukiellon tulkinta riippuu usein siitä, millaisessa asemassa työntekijä on yrityksessä sekä millaista työ on luonteeltaan. Arvioinnissa otetaan huomioon myös perustuslain 18 §:ssä turvattu oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä on oikeus tehdä ammattinsa mukaista työtä toiselle työnantajalle, ellei sopimus sitä kiellä.²⁵⁶ *Paanetojan* mukaan tosiasiallinen työskentely useille tahoille ei estä direktio-tunnusmerkkiä täyttymästä²⁵⁷. Lähettien työn luonteen sekä heidän asemansa vuoksi ei voida katsoa, että työskentely muille toimeksiantajille vahingoittaisi alustayritystä. Lisäksi alustayritysten sopimukseen tämä mahdollisuus on myös kirjattu ja näin ollen se on sallittua.

Myös lähettien korvauksen rakenne on sellainen seikka, jota voidaan arvioida direktio-oikeuden arvioinnin yhteydessä. Lähetille on maksettu suorituskohtaista palkkiota, josta ei pidätetä esimerkiksi eläkemaksua. Käytännössä usein aikapalkkaa pidetään työ-

²⁵⁴ Koskinen ja muut 2018, s. 112.

²⁵⁵ Bruun & Koskull 2012, s. 55.

²⁵⁶ Koskinen ja muut 2018, s. 599; Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 249–250

²⁵⁷ Paanetoja 1993, s. 105.

suhteeseen viittaavana seikkana ja provisiopalkkausta tai työn tulokseen perustavaa palkkiota enemmänkin yrittäjyyteen viittaavana, sillä suoritekohtaisessa palkkiossa lähetin palkkio riippuu omasta työpanoksesta ja hän kantaa suuremman taloudellisen riskin kuin aikapalkkauksessa.²⁵⁸ Woltin lähettien kohdalla aikapalkkauksesta on luovuttu kokonaan, mutta Foodoran läheteille niin sanottu vähimmäisansio taataan ennalta varatuista vuoroista. Vaikka suoritekohtaista palkkiota käytetään usein yrittäjätöissä, ei se estä sitä käytettävän myös työsuhdetyössä. Jos työ muuten tehdään johdon ja valvonnan alaisuudessa, ei palkkaustapa yksinään vaikuta oikeussuhteen luonteen arviointiin.²⁵⁹

Työsuhteen tunnusmerkeistä direktio-oikeuden täytyminen alustatalouden ruokalähetien työssä ei siis ole niin selkeä arvioitava, kuin muiden työsuhteen tunnusmerkien. Lähettien itsenäisen aseman puolesta, eli direktio-oikeutta vastaan, puhuu heidän vapautensa valita ottavatko he vastaan toimeksiantoja sekä lähettien mahdollisuus hyllätä toimeksianto myös sen vastaanotettuaan. Itsenäisen aseman puolesta puhuu myös lähettien vastuu omista työvälineistä.

Epäitsenäisen aseman, eli direktio-oikeuden toteutumisen, näkyvimpänä seikkana voidaan pitää alustojen tapaa jakaa toimeksiantoja kerätyn datan perusteella. Alustoilla on mahdollisuus antaa työtä koskevaa ohjeistusta sekä mahdollisuus hyvin tarkkaan valvontaan alustan kautta, muun muassa lähetistä kerättävän reaaliaikaisen sijaintitiedon perusteella. Hyvin todennäköisenä voidaan pitää, että direktio-tunnusmerkki täyttyy ruokalähetien tekemässä työssä ja tähän ratkaisuun myös työneuvosto päätyi äänestysratkaisuisaan. Epäselvissä ja kiistanalaisissa tilanteissa voidaan oikeussuhteen luonnetta vielä arvioida kokonaisharkinnan avulla²⁶⁰. Koska alustatalouden ruokalähetien työoikeudellista statusta on pidetty hyvin epäselvänä, suoritetaan seuraavaksi vielä oikeussuhteen luonteen kokonaisarviointia.

²⁵⁸ Tiitinen & Kröger 2012, s. 20.

²⁵⁹ Paanetoja 1993, s. 21–22.

²⁶⁰ HE 157/2000 vp, s. 57.

4.3 Kokonaisarviointi

Työsopimuslain esitöiden mukaan epäselvissä tilanteissa oikeussuhteen luonnetta arvioidaan vielä ottamalla huomioon sopimusehdot, osapuolten tarkoitus sekä tosiasialliset työskentelyolosuhteet²⁶¹. Näiden lisäksi kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon niin työsuhteen tunnusmerkit kuin yrittäjätöyöhön viittaavia tunnusomaisia piirteitä. Koska edellä on tarkasteltu työsuhteen tunnusmerkkejä, siirrytään seuraavaksi tarkastelemaan yrittäjyyteen viittaavia tunnusmerkkejä sekä sosiaalisia ja taloudellisia seikkoja.

Tiitinen ja Kröger ovat jaotelleet yrittäjyyden tunnuspiirteitä aineellisiin ja muodollisiin tunnusmerkkeihin²⁶², joista aineelliset tunnusmerkit saavat suuremman painoarvon, kun arvioidaan työn suorittajan asemaa²⁶³. Näistä aineellisista tunnusmerkeistä kaikkein selvimpänä on pidetty yritystoimintaan liittyvää *taloudellista riskiä* sekä *toiminnan laajuutta, julkisuutta, yleisyyttä ja itsenäisyyttä*²⁶⁴. Yrittäjyyden ja työsuhdetyön välisissä rajanvetotilanteiden kokonaisarvioinneissa on katsottu, että mitä enemmän työn suorittajalla on erilaisia vapauksia, sitä todennäköisemmin työn suorittajaa pidetään työoikeudelliselta statukselta muuna kuin työntekijänä²⁶⁵.

Ehkä selvimpänä yrittäjyyteen viittaavana piirteenä on pidetty *taloudellista riskiä*. Wolt ja Foodora ovat teknologiayrityksiä, jotka tarjoavat alustasovelluksiensa kautta ruoan-kuljetuspalvelua. Alustatalouden ruokalähettiläpalveluissa ruokalähettilä toiminta on vahva osa kyseisten yritysten liiketoimintaa, sillä nämä yritykset tarjoavat juuri tiettyä palvelua, ruoan kuljetuspalvelua. Lähettilä ei siis varsinaisesti ole mitään sellaista riskiä, joka liittyisi heidän liiketoimintaansa sijoittamaan pääomaan, vaan heidän työnsä riski on vahvasti kytköksissä alustayritysten liiketoiminnan riskiin. Samanlainen riski liittyy myös työsuhdetyön tilanteissa, jossa työnantajalla ei ole tarjota työtä työntekijöilleen

²⁶¹ HE 157/2000 vp, s. 57.

²⁶² Ks. tarkemmin luku 3.5, jossa on käsitelty yrittäjyyden tunnusmerkkejä.

²⁶³ Tiitinen & Kröger 2012, s. 30–32.

²⁶⁴ Koskinen 1997, s. 9.

²⁶⁵ Koskinen 1997, s. 41.

esimerkiksi kysynnän laskun vuoksi²⁶⁶. Näissä tilanteissa pääasiallinen taloudellinen riski liittyy siis enemmänkin yrityksiin, jotka tarjoavat työtä. Läheteillä ei myöskään ole mahdollisuutta vaikuttaa riskin toteutumiseen omalla toiminnallaan, sillä alustayritykset vastaavat muun muassa palvelun tarjoamisesta, markkinoinnista sekä hinnoittelusta. Myös *Koskisen* mukaan työntekijäasema on useimmiten käsillä silloin, kun toimeksiantojen suorittaminen on osa toisen yhtiön liiketoimintaa²⁶⁷.

Taloudellinen riski voi vaihdella toimialoittain ja se voi liittyä myös työn suorittajan omaan ammattitaitoon²⁶⁸. Lähetin työssä on havaittavissa jonkin asteista riskiä liittyen lähetin ammattitaitoon, sillä mikäli hän ei suoriudu tehtävistään hyvin, hän ei välttämättä saa toimeksiantoja esimerkiksi perustuen Foodoran ranking-systeemiin. Woltilla tilanne on hieman erilainen, sillä lähettejä ei pisteytetä samalla tavalla kuin Foodoralla. Täysin vapaata ja itsenäistä toimintaa ei kuitenkaan ole edes Woltin läheteillä, sillä rikkeitä tehnyt lähetti voidaan esimerkiksi poistaa alustalta tai yhteistyösopimus voidaan päättää²⁶⁹.

Suurimman vastuun lähettien ammattitaidosta kantaa käytännössä alustayritys. He antavat ohjeistusta läheteille esimerkiksi siitä, kuinka heidän tulisi kohdata asiakkaat, ja he myös vastaanottavat palautteen yksittäisten lähettien toiminnasta. Työtään suorittavat lähetit voivat käyttää alustayritysten tarjoamia vaatteita tai lämpölaukkuja työssään ja mikäli he tekevät näin, he identifioituvat vahvasti kyseiseen yritykseen ja käytännössä edustavat yritystä asiakasrajapinnassa.²⁷⁰ Esimerkiksi huonon toimituskokemuksen vuoksi käyttäjä voi lopettaa alustayrityksen palvelun käyttämisen, ja näin ollen suurimman riskin toiminnasta kantaa alustayritys eikä lähetti itse²⁷¹. Lähetti ei vastaa

²⁶⁶ Koskinen 1997, s. 145.

²⁶⁷ Koskinen 1997, s. 18.

²⁶⁸ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 42

²⁶⁹ TN 1481-20, s. 11.

²⁷⁰ TN 1481-20, TN 1482-20.

²⁷¹ Ellei kyse ole vakavasta rikkeestä, jolloin lähetin sopimus voidaan päättää tai pääsyä alustalle rajoittaa.

itse henkilökohtaisesti asiakaspalautteista eikä voi itse vastata mitenkään asiakaskunnasta, sillä ne kaikki kuuluvat alustayritysten vastuulle²⁷².

Taloudellinen riski voisi olla käsillä silloin, jos lähetti vastaisi itse kuljetukseen liittyvistä riskeistä omalla palkallaan. Nyt Foodora ja Wolt maksavat lähettien palkkion ennalta sovittujen hinnastojen mukaan riippumatta siitä, miten työ on suoritettu, kunhan toimitus on tehty enimmäistoimitusajan puitteissa. Myös ETK:n 17.6.2021 antamassa päätöksessä koskien ruokalähetin työtä alustayritykselle todettiin, että asiassa ei ollut annettu mitään selvitystä siitä, että lähetti olisi velvollinen itse korvaamaan tai hyvittämään puutteellista työsuoritusta²⁷³. Taloudellista riskiä Woltin läheteillä liittyy kuitenkin sellaisiin tilanteisiin, joissa kuljetustoimeksiantoja ei tule lainkaan tai hyvin vähäisesti. Foodoralla puolestaan on käytössä tuntipalkkio, jonka lähetti vähintään saa, ellei tilauksia tule lainkaan.²⁷⁴

Lähettien työssä pääasiallinen taloudellinen riski liittyy omien työvälineiden hankintaan ja ylläpitoon. Sekä Foodoran että Woltin sopimuksista käy ilmi, että läheteiltä edellytetään oman työvälineen käyttöä lähettityössä. Lähetti tarvitsee työtä varten älypuheliimen sekä kulkuvälineen (pyörä, skootteri tai auto). Yhtiöt eivät suorita korvausta lähettien omien työvälineiden käytöstä.²⁷⁵ Työsuhteessa on tavanomaista, että työnantaja hankkii tarvittavat työvälineet eli omien työvälineiden käyttö korvauksetta kuvastaa työn suorittajan aseman itsenäisyyttä. TSL 1 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan omien työvälineiden käyttö ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työtä voitaisi tehdä työsuhteessa. Mitä arvokkaammasta työvälineestä on kuitenkin kyse, voidaan katsoa, että se mahdollisesti voi aiheuttaa lähetille taloudellisen riskin²⁷⁶. Jos lähetti joutuu hankkimaan työvälineen pelkästään työntekoa varten ja työvälineistä aiheutuvat kulut ovat

²⁷² Ks. esim. TN 1481-20, s. 10.

²⁷³ ETK:n päätös 17.6.2021, nro 1644821.

²⁷⁴ TN 1481-20, TN 1482-20.

²⁷⁵ TN 1481-20, TN 1482-20.

²⁷⁶ Hietala ja muut 2020, s. 40.

niin suuria, että niistä syntyy taloudellinen riski tehtävälle työlle, voidaan tätä pitää itsenäistä asemaa puoltavana seikkana²⁷⁷.

Kokonaisuudessaan se, että lähetit joutuvat käyttämään työnteossa omia työvälineitä saamatta siitä korvausta alustayritykseltä, viittaa enemmän yrittäjyyteen, sillä tällainen järjestely ei ole tavanomaista työsuhteessa. Arvokkaan oman työvälineen käyttö sellaisenaan ei kuitenkaan voi olla esteenä sille, että työtä tehdään työsuhteessa. Jos työn teettäjä tosiasiansa valvoo ja johtaa työtä, on työn suorittaja tällöin epäitsenäisessä asemassa huolimatta oman työvälineen käytöstä.²⁷⁸

Taloudellisen riskin lisäksi tulee tarkastella yrittäjyyden tunnusmerkeistä *toiminnan laajuutta, yleisyyttä, julkisuutta ja itsenäisyyttä*. Näiden tunnusmerkkien täyttyminen edellyttää siis muun muassa sitä, että läheteillä tulisi olla useita samanaikaisia toimeksiantoja sekä lähettien tulisi tarjota kuljetuspalvelua ennalta rajaamattomalle asiakaskunnalle ja heidän tulisi julkisesti markkinoida omaa palvelua. Lisäksi lähettien toiminnan yleisyyteen tulisi liittyä se, että lähettitoiminnasta koituisi sellaisia yleiskuluja, jotka eivät liity ainoastaan yksittäiseen toimeksiantoon.²⁷⁹

Työn *itsenäisyyteen* liittyy se, että työn suorittajan tulisi itse voida määrätä työajoista ja työn suorittajalla tulisi olla vapaus käyttää apulaisia ja sijaisia toimeksiantajaa kuulematta²⁸⁰. Ruokaläheteillä on mahdollisuus valita työaikansa ainakin osittain vapaasti. Woltin lähetti voi itse valita, milloin kirjautuu alustalle aktiiviseksi ottamaan toimeksiantoja vastaan ja Foodoran lähetti puolestaan valitsee saatavilla olevista vuoroista, milloin haluaa työskennellä. Molempien alustayritysten lähteillä on myös oikeus hylätä ja hyväksyä yksittäisiä toimeksiantoja vuoronsa aikana.²⁸¹

²⁷⁷ He 157/2000 vp, s. 58.

²⁷⁸ Paanetoja 1993, s. 53–54; Tiitinen & Kröger 2012, s. 23.

²⁷⁹ Kröger 1995, s. 44–45.

²⁸⁰ Tiitinen & Kröger 2021, s. 30.

²⁸¹ TN 1481-20, TN 1482-20.

Tämä lähettien mahdollisuus valita oma työaika näyttyy kuitenkin ongelmallisena eikä tosiasiaa sellaisena vapautena, jolla alustayritykset sitä markkinoivat. Tämän osoittaa Barcelonassa COVID-19-pandemian aikana tehty tutkimus, jossa ruokalähetti-palvelua tarjoava yritys Deliveroo siirtyi vuorojen ennakkovaraamisesta Woltin kaltaiseen järjestelyyn, jossa lähetit saivat vapaasti valita, milloin kirjautuivat alustalle valmiiksi vastaanottamaan toimeksiantoja²⁸². Läheteillä ei siis ollut enää ennalta määriteltyä aluetta, jossa heidän tulisi työskennellä, eikä ennalta sovittuja vuoroja, vaan periaatteessa alustalle oli mahdollista kirjautua milloin tahansa. Käytännössä tämä ei kuitenkaan toteutunut, sillä jos alustayritys Deliveroo katsoi, että toimialueella oli jo tarpeeksi lähettejä, ruokalähetti ei päässyt lainkaan kirjautumaan alustalle ja näin ollen hänellä ei ollut lainkaan mahdollisuutta työskennellä. Alustayritys siis rajoitti alustalle pääsyä.²⁸³ Uusi toimintamalli aiheutti myös sen, että mikäli lähetti halusi saada toimeksiantoja, hänen oli pohdittava parasta aikaa työskennellä sekä omaa sijaintiaan tilauksien mahdollistamiseksi²⁸⁴.

Tämä osoittaa sen, että lähettien vapaus valita oma työaika on vain näennäinen. Alustayritys määrittelee sitä, kuinka paljon lähettejä voi olla samanaikaisesti alustalla ja näin ollen se myös määrää, onko yksittäisen lähetin ylipäättään mahdollista kirjautua alustalle. Lähetti ei siis käytännössä itse voi valita milloin haluaa työskennellä, jos hänellä ei tosiasiaa ole edes mahdollista päästä alustalle, josta voisi ottaa vastaan toimeksiantoja. Alustojen algoritmit myös määrittelevät sen, miten ja kenelle toimeksiantoja tarjotaan.

Woltin sekä Foodoran läheteillä on oikeus sijaisen käyttöön, joka lähtökohtaisesti viittaa itsenäiseen asemaan, sillä yrittäjällä ei ole velvollisuutta tehdä sovittua työtä henkilökohtaisesti kuten työntekijällä. Yrittäjällä on vapaus ottaa apulaisia ja sijaisia hoitamaan työtehtäviä työn teettäjää kuulematta²⁸⁵. Woltilla ja Foodoralla sopimusehtoihin on

²⁸² Renau Cano ja muut 2021.

²⁸³ Renau Cano ja muut 2021, s. 55.

²⁸⁴ Renau Cano ja muut 2021, s. 62, 64.

²⁸⁵ Tiitinen & Kröger 2012, s. 30.

kuitenkin kirjattu, että sijaisen käyttämiseen on pyydettävä alustayritykseltä kirjallista suostumusta²⁸⁶. Mikäli sijaisen käyttämiseen on pyydettävä alustayritykseltä suostumusta, ei tämä tosiasiallisesti viittaa yrittäjän vapauteen, vaan juuri lähetin henkilökohtaiseen velvoitteeseen tehdä työsuoritus. Myös työsuhdetyössä on mahdollista käyttää apulaista tai sijaista työnantajan suostumuksella²⁸⁷. Näin ollen sijaisen tai apulaisen käyttäminen ei ole täysin vapaata kuten yrittäjällä.

Toiminnan *laajuudella* puolestaan tarkoitetaan sitä, että työn suorittajalla tulisi olla useita toimeksiantoja eri toimeksiantajien taholta. Woltin ja Foodoran lähettien sopimuksissa ei ole rajoitettu lähetin mahdollisuutta työskennellä muille toimijoille mukaan lukien yritysten kilpailijat²⁸⁸. Läheteillä on oikeus työskennellä muille ja näin myös tosiasiallisesti tapahtuu. Muille toimeksiantajille ja myös kilpailijoille työskentely on mahdollista työsuhteessa silloin, kun toiminta ei ilmeisesti vahingoita työnantajaa²⁸⁹. Esimerkiksi osa-aikaisesti työskentelevät voivat työskennellä myös muulle toimeksiantajalle ammattinsa mukaisissa töissä²⁹⁰.

Kilpailukiellon sisällön tulkintaan vaikuttaa esimerkiksi työn suorittajan asema yrityksessä sekä työtehtävän laatu, luonne sekä se, aiheuttaako työskentely työnantajalle vahinkoa²⁹¹. Esimerkiksi HS:n artikkelin mukaan haastateltavan lähetin pääasiallinen toimeksiantaja on Foodora, mutta koska Foodora on rajoittanut työskentelyä 20 tuntiin viikossa, lähetin on tehtävä toimeksiantoja myös Foodoran kilpailijalle Woltille²⁹². HS:n haastatteleman lähetin on siis työskenneltävä myös toiselle toimeksiantajalle, jotta saisi riittävästi ansioita. Lähetin asema ja työn luonne ovat sellaisia, että työskentely toiselle kilpailevalle yritykselle ei ilmeisesti vahingoita työnantajaa. Lähetti ei esimerkiksi voi

²⁸⁶ TN 1481-20, s. 2; TN 1482-20, s. 4, 13.

²⁸⁷ Ks. TSL 1:7 ja TSL 1:8.

²⁸⁸ TN 1481-20, s. 3; TN 1482-20, s. 2.

²⁸⁹ TSL 3:3.

²⁹⁰ Hietala ja muut 2020, s. 258–260; Ks. myös TN 1420-06, s. 10

²⁹¹ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 249; Ks. esim. TT 1996:55

²⁹² Teittinen 2020.

muutoinkaan vaikuttaa asiakaskuntaan eikä hän asemansa puolesta tiedä yrityksen liikesalaisuuksia.²⁹³

On myös mahdollista, että lähetti voisi olla samanaikaisesti kirjautuneena sekä Woltin että Foodoran alustalle ja ottaa molemmilta vastaan toimeksiantoja²⁹⁴. Siitä ei kuitenkaan ole tietoa, onnistuuko samanaikainen työskentely molemmille alustayrityksille²⁹⁵. Yritysten algoritmit laskevat muun muassa sitä, onko lähettile mahdollista tarjota useampia toimeksiantoja kuljetettavaksi samanaikaisesti sen perusteella, onko lähetin mahdollista kuljettaa tilaukset enimmäiskuljetusajan puitteissa²⁹⁶. Mikäli esimerkiksi Wolt tarjoaisi useamman toimeksiannon samanaikaisesti lähettile ja tämän lisäksi lähetti ottaisi vastaan toimeksiannon myös Foodoralta, voisi jonkun toimeksiannon kuljetus kestää yli sallitun enimmäisajan. Käytännössä tästä seuraa ainakin Foodoralla ongelmia, sillä tällaisen vuoksi on mahdollista pudota huonommalle tasolle rankingjärjestelmässä. Myös Woltilla on oikeus rajoittaa lähetin pääsyä alustalle tai esimerkiksi päättää yhteistyösopimus rikkeiden vuoksi.²⁹⁷ Samanaikainen työskentely useammalle toimeksiantajalle on siis mahdollista, mutta käytännössä työtä on tehtävä alustayhtiön määräämien ohjeiden ja rajoitusten puitteissa, mikäli haluaa myös jatkossa tehdä alustayritykselle lähettityötä.

Se, että palvelua tarjotaan useammalle ennalta rajoittamattomalle taholle, voi olla osoitus toiminnan *yleisyydestä* ja *julkisuudesta*. HS:n esiin tuoman esimerkin perusteella, jossa lähetti työskentelee sekä Foodoralle että Woltille, ei kuitenkaan voida katsoa kyseen olevan siitä, että lähetti olisi markkinoinut palveluaan yleisesti ja julkisesti. Lähetit eivät pääasiallisesti myy ja markkinoi palveluaan alustayrityksille, vaan molempien yritysten ruokalähetiksi haetaan yritysten kotisivujen kautta²⁹⁸.

²⁹³ Äimälä & Kärkkäinen 2017, s. 249–250.

²⁹⁴ TN 1482-20, s. 2.

²⁹⁵ TN 1481-20, s. 21.

²⁹⁶ TN 1481-20, s. 9.

²⁹⁷ TN 1481-20; TN 1482-20.

²⁹⁸ Foodora 2021; Wolt 2019.

On myös otettava huomioon, että ruokalähetit toimivat alustayritysten kautta, eikä heillä ole mahdollista vaikuttaa asiakaskuntaan. Asiakkaat määräytyvät suoraan alustan kautta, sillä alustayhtiö markkinoi ja hallinnoi ylläpitämäänsä palvelua. Lähetiteillä ei siis ole mitään sellaista liiketoimintaa, jossa he hankkisivat oman asiakaskuntansa, markkinoisivat palveluaan julkisesti tai kehittäisivät omaa liiketoimintaansa. Näin ollen Woltin ja Foodoran ruokalähetiteillä ei tosiasiaassa ole rajoittamatonta asiakaskuntaa, eikä lähetitipalvelun laajaa ja julkista tarjoamista. Nämä yrittäjyyteen viittaavat tunnusmerkit näyttävät jäävän toteutumatta, sillä vaikuttaa siltä, että lähetiteillä on ainoastaan vapaus valita kenelle työskentelevät.

Muita yrittäjyyden aineellisia tunnusmerkkejä, joita ei ole vielä käsitelty liittyy työstä saatavaan korvaukseen. Korvaukseen liittyviä seikkoja, jotka voisivat viitata lähetin itsenäiseen asemaan ovat muun muassa se, että lähetiteille ei korvata työstä aiheutuvia kuluja. Alustayritykset eivät korvaa lähetille omien työvälineiden (esimerkiksi auton tai puhelimen) hankinnasta tai ylläpidosta koituvia kustannuksia. Lähetille ei siis esimerkiksi makseta oman auton käytöstä kilometrikorvauksia.²⁹⁹ Lähtökohtaisesti omien työvälineiden käyttö ei ole työsuhteessa tavanomainen järjestely. Arvioinnissa on otettava huomioon, ovatko käytettävät työvälineet siinä määrin merkittäviä, että ne voisivat aiheuttaa taloudellisen riskin tehtävästä työstä ja käytetäänkö työvälineitä myös muuhun käyttöön kuin vain ruokalähetitityöhön³⁰⁰. Alustayritys ei edellytä esimerkiksi auton käyttöä lähettityössä, vaikka Wolt kertookin sen olevan yleisin kulkuväline lähetiteillä³⁰¹. Työ voidaan tehdä myös huomattavasti edullisemmilla työvälineillä, kuten polkupyörällä tai sähköpotkulaudalla. Työvälineen valinta liittyy usein ansioiden optimoimiseen³⁰².

Lähetin itsenäiseen asemaan voi viitata myös korvauksen rakenne, suuruus sekä siinä mahdollisesti huomioon otetut eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut. Lähettien palkkio on suoriteperusteinen, eli lähetit saavat palkkion pääasiallisesti toteutuneiden kuljetus-

²⁹⁹ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 23.

³⁰⁰ HE 157/2000 vp, s. 58.

³⁰¹ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 23.

³⁰² Teittinen 2020.

ten mukaan³⁰³. Lähettien palkkiosta ei ole myöskään pidätetty eläkemaksua ja Woltin mukaan muun muassa eläke-, vakuutus- ja sosiaaliturvamaksut on huomioitu maksettavan palkkion suuruudessa. Woltin mukaan lähetin keskimääräinen tuntipalkkio on korkeampi kuin vastaavien matalapalkkaisten alojen työehtosopimuksissa määritellyt vähimmäispalkat.³⁰⁴ Työneuvosto sekä ETK on puolestaan ruokalähetettyötä käsittelevissä tapauksissa katsoneet, että palkkio ei vaikuta olevan suuruudeltaan sellainen, että siinä olisi otettu huomioon esimerkiksi eläke- ja vakuutusmaksuja³⁰⁵. On myös huomioitava, että läheteillä ei ole mahdollisuutta neuvotella palkkiosta, vaan se on alustayhtiön määräämä ja se on kaikille läheteille sama. Lähetin saama tulo riippuu siitä, miten yksittäinen lähetti saa toimeksiantoja alustalta, eikä läheteillä ole kovinkaan paljon keinoja vaikuttaa toimeksiantojen saamiseen ja näin ollen myöskään voiton saamiseen³⁰⁶.

Yrittäjyyden muodollisiin tunnusmerkkeihin taas lukeutuvat esimerkiksi kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoituksen tekeminen, yrittäjän vakuutus, toiminnan harjoittaminen yhtiömuodossa sekä ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin.³⁰⁷ Tutkielmassa on käsitelty yleisellä tasolla lähettien työoikeudellista asemaa ja arvioitavana ei ole ollut mitään yksittäistä oikeussuhdetta. Näin ollen ei voida ottaa kantaa siihen, täyttyykö jokin näistä yrittäjyyden muodollisista tunnusmerkeistä. Huomionarvioista kuitenkin on, että aineelliset tunnusmerkit saavat oikeudellisessa arviossa suuremman painoarvon kuin muodolliset tunnusmerkit. Muodollisten tunnusmerkkien täytyessä yhdessä aineellisten tunnusmerkkien kanssa ne voivat kuitenkin puhua työntekijäasemaa vastaan³⁰⁸.

Wolt on aluehallintovirastolle antaman selvityksen mukaan poistanut 1.1.2021 alkaen läheteiltä mahdollisuuden työskennellä työkorvausverokortilla. Näin ollen lähetit, jotka

³⁰³ Ks. kuitenkin TN 1482-20, jonka mukaan Foodoran lähetin palkkio voi määräytyä myös tuntiperusteisesti.

³⁰⁴ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 25.

³⁰⁵ ETK:n päätös 17.6.2021, nro 1644821; TN 1481-20, s. 22; TN 1482-20, s. 20.

³⁰⁶ Ks. myös TN 1428-08.

³⁰⁷ Tiitinen & Kröger 2012, s. 31.

³⁰⁸ Koskinen 2007, s. 7.

eivät tee työtä yrityksen kautta, käyttävät apunaan laskutuspalvelua.³⁰⁹ Laskutuspalvelussa lähtökohtainen perusidea on se, että palvelun käyttäjä, eli tässä tapauksessa ruokalähetti, voi laskuttaa tekemästään työstä ilman omaa yritystunnusta. Laskutuspalvelun käyttö ei kuitenkaan ole esteenä työsuhteen syntymiselle³¹⁰. Jos lähetti laskuttaa tekemästään työstä laskutuspalvelun kautta ja saa työkorvausta, eikä palkkaa, vuodessa yli 15 000 euroa, tulee lähetistä myös arvonlisäverovelvollinen. Jos lähetti on arvonlisäverovelvollinen, tulee hänen myös ilmoittautua arvonlisäverovelvollisten rekisteriin.³¹¹

Oikeussuhteen luonnetta voidaan siis epäselvissä tapauksissa arvioida vielä kokonaisuutena. Ruokalähettien asemassa voidaan katsoa olevan joitain itsenäistä asemaa puoltavia seikkoja, mutta ei kuitenkaan sellaisia, jotka selkeästi osoittaisivat kyseessä olevan yrittäjätyötä. Alustatalouden ruokalähettien työssä ei tule esille sellaisia yrittäjyydelle tunnusomaisia seikkoja, jotka liittyisivät toiminnan yleisyyteen, laajuuteen tai julkisuuteen. Myöskään merkittävää taloudellista riskiä ei lähettien toiminnassa ole. Lähettien asema näyttäytyy lopulta epäitsenäisenä ja alustayritykselle alisteisena.

³⁰⁹ Wolt Enterprises Oy 2021, s. 6–7.

³¹⁰ Ks. TN 1451-13, s. 8.

³¹¹ Verohallinto 2021.

5 Lopuksi

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millainen työoikeudellinen asema alustatyötä tekeillä ruokalähteillä on Suomessa. Tätä selvitettiin tarkastelemalla ensin mitä alustatalous on ja tämän jälkeen keskityttiin tarkastelemaan työtä alustatalouden vaihdannan kohteena. Alustatyötä voidaan pitää uutena työn teettämisen tapana ja tutkielmassa selvitettiin, millaisia piirteitä tähän uuteen työnteon tapaan liittyy. On huomattu, että tämä uusi tapa haastaa lainsäädäntöämme, sillä ei ole täysin selvää, katsotaanko työn suorittajat työsuhteiseksi työntekijöiksi vai yrittäjiksi. Alustatyössä työ tehdään alustan kautta yrittäjämäisesti, mutta ei kuitenkaan täysin yrittäjän vapauksin. Tutkielmassa tarkasteltiin ilmiötä Suomessa hyvin tunnettujen ja mediassa paljon esillä olleiden ruokalähettyyritysten, Foodoran ja Woltin, avulla.

Tutkielmassa selvitettiin ensin, miten oikeussuhteen luonnetta arvioidaan. Tätä käsiteltiin esittelemällä tarkastelun lähtökohtana pidettyjä työsuhteen tunnusmerkkejä ja selvitettiin, miten näitä arvioidaan ja painotetaan oikeussuhteen luonteen arvioinnissa. Työsuhteen legaalisten tunnusmerkkien lisäksi tarkasteltiin yrittäjyyteen viittavia piirteitä. Näiden kriteerien avulla voitiin siirtyä arvioimaan, millainen työoikeudellinen status alustatyötä tekeillä Foodoran ja Woltin ruokalähteillä on Suomessa.

Kuten tutkielmassa on aiemmin todettu, oikeussuhteen osapuolet eivät itse voi päättää, pidetäänkö oikeussuhdetta työsuhteena vai muuna sopimussuhteena. Näin ollen, jos TSL 1:1:n työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, on oikeussuhdetta pidettävä työsuhteena. Arvioinnista käy ilmi, että työsuhteen tunnusmerkeistä sopimus, vastikkeellisuus sekä ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun näyttävät täyttyvän selvästi ruokalähettyjen tekemän työn osalta. Usein työsuhteen ja yrittäjyyden rajapintaa arvioidaan pääasiallisesti tarkastelemalla direktio-oikeutta ja se on myös tunnusmerkeistä haastavin arvioitava. Tämä oli tunnusmerkeistä haasteellisin arvioitava myös alustatyötä tekevien ruokalähettyjen kohdalla.

Direktio-oikeuden arviointia vaikeuttaa se, että alustatyö on uusi tapa teettää työtä ja siihen liittyy paljon digitaalisia ja automatisoituja ominaisuuksia. Näitä ominaisuuksia ei ole osattu ottaa huomioon lainsäätämishetkellä, joten lainsäädännön tulkinta on haasteellisempaa tällaisen uuden työn teettämisen tavan kohdalla. Alustatyössä johtaminen ja valvonta tapahtuu pääasiassa digitaalisen alustan kautta algoritmiperusteisesti, jolloin sitä on toisinaan hyvin vaikea havaita ja tunnistaa.

Alustatyö uutena työn teettämisen muotona haastaa työsuhteen tunnusmerkeistä erityisesti direktio-oikeuden arviointia. Direktio-oikeutta arvioitaessa huomattiin, että siinä on sekä puolesta että vastaan puhuvia seikkoja. Mikäli työn teettämisen tapaan ei perehdy syvällisemmin, ruokalähetin työ saattaa näyttäytyä melko itsenäisenä. Mitä tarkemmin alustojen toimintaan syvennyttään, sitä todennäköisempänä voidaan direktio-oikeuden toteutumista pitää.

Alustayritysten toiminnan tarkemmalla tarkastelulla huomattiin, että yritykset keräävät huomattavan määrän dataa yksittäisestä lähetistä, joka mahdollistaa tarvittaessa hyvinkin yksityiskohtaisen työn valvonnan ja johtamisen. Ja on myös otettava huomioon, että direktio-oikeuden tunnusmerkin täytyminen ei edellytä, että yritys tosiasiasa johtaisi ja valvoisi työtä. Kyseinen tunnusmerkki voi täytyä pelkästään jo niillä ehdoin, että yrityksellä olisi tarvittaessa mahdollisuus ryhtyä näihin toimenpiteisiin. Se, miten laajasti tai suppeasti direktio-oikeutta tulkitaan, ja miten alustan ominaisuuksia arvioidaan, vaikuttaa siihen, katsotaanko ruokalähetien olevan itsenäisiä yrittäjiä vai työsuhteisia työntekijöitä.

Viimekädessä työsuhteen ja ei-työsuhteen välistä rajanvetoa voidaan tehdä kokonaisarvioinnin avulla. Kokonaisarviointia voidaan tehdä sellaisissa tapauksissa, joissa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta oikeussuhteen luonne on silti epäselvä. Kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon myös yrittäjyyteen viittavia tunnusmerkkejä. Näitä tunnuspiirteitä arvioitiin myös tutkielmassa, jotta saataisiin mahdollisimman kattava kuva siitä, onko kyse enemmän yrittäjätöystä kuin työsuhteisesta työstä. Arvioimalla

voitiin havaita, että ruokalähetin tekemään työhön liittyy myös itsenäiseen asemaan viittäviä piirteitä. Kuitenkin yhdet merkittävimmistä yrittäjyyden tunnuspiirteistä, kuten toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus näyttäisivät jäävän toteutumatta. Vaikka lähettien asemassa on myös itsenäiseen asemaan viittäviä piirteitä, ei voida sivuuttaa sitä, että monessa suhteessa lähetit näyttävät olevan hyvin alisteisia alustayritykselle.

Yrittäjyyden tunnusmerkkejä arvioitaessa voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota siihen, onko yrittäjyys oikeasti omaehtoista vai onko se enemmänkin pakonomaista. Tätä voidaan arvioida esimerkiksi pohtimalla, onko yritystoimintaan ryhtymiseen työn suorittajan omaa motiivia vai onko impulssi toiminnalle täysin peräisin työn teettäjältä. Mikäli suoritettava työ teetetään pääsääntöisesti työsuhteessa, työn teettäjän tarkoituksena on välttää työnantajan rooliin liittyviä velvollisuuksia ja kustannuksia, liikeidea toimintaan tulee ulkopuolelta, toimeksiantajia on vähäisesti ja niihin saattaa liittyä määräysvaltaa, on yrittäjyyttä todennäköisesti pidettävä näennäisenä.³¹² Alustataloudessa toimivien ruokalähetin osalta näennäisyrittäjyyden tunnuspiirteet toteutuvat selkeästi. Myös näennäisyrittäjyys voitaisiin ottaa huomioon arvioitaessa sitä, onko oikeussuhteessa todella kyse yrittäjyydestä vai ei.

Tällä hetkellä ei siis ole varmuutta siitä, millaiseksi alustatyötä tekevien työn suorittajien työoikeudellinen asema arvioidaan eri lainkäyttöelimissä. Työlainsäädännölle ja työsuhteen käsitteelle on siis nähtävissä muutospaineita ja -tarpeita, mutta se, että lainsäädäntö muuttuisi paremmin vastaamaan todellista työympäristöä ja uusia työn teettämisen tapoja, on erittäin hidasta. Näillä muutoksilla olisi myös laaja-alaisia vaikutuksia muihin oikeudenaloihin. Jos taas oikeuskäytännöstä odotetaan ratkaisua epäselvään oikeustilaan, niin oikeustilan selkeytymiseen saattaa mennä vielä vuosia.

Yhtenä mahdollisena ratkaisuna epäselvään oikeustilaan voitaisiin pitää esimerkiksi kokonaisharkinnan kirjaamista lakiin ja antaa sille vielä suurempaa painoarvoa oikeussuhteen luonteen arvioinnissa. Nykyisen lainsäädännön mukaan kokonaisarviointiin

³¹² Vainio 2007, s. 270–271.

voidaan siirtyä vain silloin, jos kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta oikeussuhteen luonteesta ei ole silti varmuutta. Työn tekemisen tapa on muuttunut itsenäisemmäksi ja työtä voi olla toisinaan jopa mahdotonta johtaa ja valvoa. Kokonaisarvioinnin kirjaaminen lakiin saattaisi tuoda helpotusta oikeussuhteen luonteen arviointiin, kun direktio-oikeuden ei olisi välttämätöntä täyttyä. Oikeussuhteen luonteen kokonaisarvioinnissa voitaisiin ottaa entistä paremmin huomioon paremmin työn ominaispiirteitä ja esimerkiksi onko viitteitä siitä, että kyse on näennäisyrittäjyydestä. Näin myös työn teettäjistä riippuvaiset työn suorittajat ja näennäisyrittäjät voisivat saada työoikeudellista suojaa.

Kokonaisharkinnan kirjaaminen lakiin ei kuitenkaan poista ongelmaa täysin, sillä oikeussuhteen luonteen arviointi jää silti tuomioistuimien arvioitavaksi, eikä näin ollen ennakoitua ratkaisua ole saatavilla. On myös epätodennäköistä, että työn suorittaja haluaa riitauttaa asemansa, sillä se vaatii taloudellista pääomaa sekä riskinä on myös huonontaa omia työnsaantimahdollisuuksia.

Tutkielmasta on herännyt myös erilaisia vaihtoehtoja jatkotutkimusaiheiksi. Työsuhteen ja yrittäjyyden rajapintaa voisi tutkia myös muilta oikeudenaloilta, kuten vero-oikeuden ja sosiaaliturvan näkökulmasta. Nämä aiheet kuitenkin kietoutuvat yhteen ja eri viranomaiset eivät ole sidottuja toisensa tekemiin ratkaisuihin, jolloin eriävien tulkintojen puitteissa on mahdollista, että työn suorittaja katsotaan verottajan mukaan työntekijäksi, mutta samanaikaisesti työneuvosto arvioi oikeussuhteen työsuhteeksi³¹³. Tutkielmasta heräsi kiinnostus myös tutkia algoritmijohtamista tarkemmin. Koska työlainsäädäntömme ei anna tällä hetkellä yksiselitteistä vastausta siitä, katsotaanko alustatyötä tekevät henkilöt itsenäisiksi työnsuorittajiksi vai työsuhteisiksi työntekijöiksi, olisi mielenkiintoista perehtyä myös tilanteen erilaisiin ratkaisuvaihtoehtoihin.

³¹³ Kts. TN 1399-04.

Lähteet

- Aarnio, A. (1988). *Laintulkinnan teoria*. WSOY.
- Aarnio, A. (1997). *Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta*. Teoksessa J. Häyhä (toim.), *Minun metodini* (s. 35–56). Werner Söderström lakitieto.
- Ailisto, H., Collin, J., Juhanko, J., Mäntylä, M., Ruutu, S., Seppälä, T., Halén, M., Hiekkainen, K., Hyytinen, K., Kiuru, E., Korhonen, H., Kääriäinen, J., Parviainen, P. & Talvitie, J. (2016). *Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta?* Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. Valtioneuvoston kanslia.
- Penttilä, M. (2021). Työntekomuodot. Teoksessa Anttila, O., Bruun, N., Engblom, M., Hellstén, H., Hietala, H., Jarmas, T., Kivimäki, K., Lehto, A.-T., Mäkelä, A., Penttilä, M., & Sunnari, T. *Työsuhteasioiden käsikirja I* (s. 280–385). Edita.
- Bruun, N. & Koskull, A von. (2012). *Työoikeuden perusteet* (2. uudistettu painos.). Talentum.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office, ILO, Conditions of work and employment series No 71.
- Engblom, M. (2013). *Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen* (2., uudistettu painos.). Sanoma Pro.
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Euroopan komissio. (2021, 9. joulukuuta). *Komission ehdotuksilla paremmat työolot henkilöille, jotka työskentelevät työtä välittävien digitaalisten alustojen kautta*. Noudettu 20.12.2021 osoitteesta https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/ip_21_6605
- Foodora. (2020, 27. huhtikuuta). *Varotoimenpiteet – koronavirus*. Noudettu 29.10.2021 osoitteesta <https://www.foodora.fi/contents/koronavirus>
- Foodora. (2021, 6. syyskuuta). *Ryhdy lähetiksi!* Noudettu 29.11.2021 osoitteesta <https://rider.foodora.fi/>

- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K. & Schön, E. (2020). *Työsopimuslaki käytännössä* (7., uudistettu painos.). Alma Talent Oy.
- Husa, J., Mutanen, A., Pohjolainen, T. (2008). Kirjoitetaan juridiikkaa: ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. (2., uudistettu painos.). Talentum.
- Ivanova, M., Bronowicka, J., Kocher, E. & Degner, A. (2018). *The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management*.
<https://doi.org/10.11584/arbeit-grenze-fluss.2>
- Kajander, R. & Parviainen, A. (2020, 16. lokakuuta). Woltin mukaan ruokalähetien siirtyminen työsuhteeseen laskisi heidän ansioitaan – työneuvosto päätti, että lähetit eivät ole yrittäjiä. Yle. Noudettu 28.9.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11598301>
- Kaisto, J. & Kallio, I. (2011). *Työsopimuksen tunnusmerkit*. CC Lakimiesliiton kustannus.
- Kauppinen, R. (2021, 8. heinäkuuta). *Foodora lyttää asianajaja Hakasen väitteet*. Turun sanomat, s. 7.
- Koponen, J. (2019). Alustatalous ja uudet liiketoimintamallit: kuinka muodonmuutos tehdään. Alma Talent.
- Koskinen, S., Mikkola, H. & Purola, A. (1997). *Työntekijä vai yrittäjä työoikeudessa, vero-oikeudessa ja toimeentuloturvassa*. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja n:o 55.
- Koskinen, S. (2007). *Työntekijä vai yrittäjä. Konkreettisten rajanvetojen esittelyä ja arviointia*. Edilex 2007/32. Noudettu 28.10.2021 osoitteesta <https://www.edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/4873.pdf>
- Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (2018). *Työoikeus* (5., uudistettu painos.). Alma Talent.

- Kröger, T. (1995). Sopimusvapaus työntekosopimuksissa: Uudet velvoiteoikeudelliset työntekosopimukset työntekosopimuksia koskevassa järjestelmässä. Lakimiesliiton kustannus.
- Mattila, M. (2019). Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa: Ongelmista ratkaisuihin. Kalevi Sorsa -säätiö.
- Mykkänen, J. (2021, 8. elokuuta). *Miksi Woltin ja lähettien välisessä yhteistyössä on kyse yrittäjyydestä? Lue tästä Woltin työoikeudelliset perustelut aville.* Wolt Blog. Noudettu 13.10.2021 osoitteesta <https://blog.wolt.com/fin/2021/08/31/miksi-woltin-ja-lahettien-valisessa-yhteistyossa-on-kyse-yrittajyydesta-lue-tasta-woltin-tyooikeudelliset-perustelut-aville/>
- Nylund, M. (2018). *Jakamistalous ja alustatyö.* Tulevaisuusvaliokunta.
- Paanetoja, J. (1993). *Työlainsäädännön soveltamisalasta.* Lakimiesliiton kustannus.
- Paanetoja, J. (2008). *Työoikeus tutuksi.* Edita.
- Paanetoja, J. (2016). *Työlainsäädännön ajantasaisuus, digitaaliset työmarkkina ja työn tekeminen aikapankin jäsenenä.* Edilex 2016/4. Noudettu 1.10.2021 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/16240.pdf>
- Pietarinen, H. (2021, 1. lokakuuta). Työsuojeluviranomainen: Woltin ruokalähetit ovat työsuhteessa – Wolt jatkaa toimintaa nykyisellä mallilla ja valittaa päätöksestä hallinto-oikeuteen. Helsingin Sanomat. Noudettu 2.11.2021 osoitteesta <https://www.hs.fi/talous/art-2000008374069.html>
- Päläs, J. (2019). Johdatus jakamistalouteen ja jakamistalousjuridiikkaan. Teoksessa Päläs, J. & Määttä, K. (toim.), *Jakamistalousjuridiikan käsikirja* (s. 1–42). Alma Talent.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014). *Itsensätyöllistäjät Suomessa.* Tilastokeskus.
- Raeste, J-P. (2020, 15. lokakuuta). Viranomaiselta linjaus: Woltin ja Foodoran ruokalähetit ovat työsuhteessa, eivät itsenäisiä yrittäjiä. *Helsingin Sanomat.* Noudettu 16.11.2021 osoitteesta <https://www.hs.fi/talous/art-2000006670821.html>

- Renau Cano, M., Espelt, R. & Fuster Morell, M. (2021). Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1), 46–68. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.15.1.0046>
- Rosin, A., Vuorinen, J., Koskinen, S. & Urho, M. (2019). Alustatalouden itsensätyöllistäjät työ- ja kilpailuoikeudessa. Teoksessa Päläs, J. & Määttä, K. (toim.), *Jakamistalousjuridiikan käsikirja* (s. 43–86). Alma Talent.
- Sarkko, K. (1980). *Työoikeus: Yleinen osa* (3., uudistettu painos.). Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta.
- Teittinen, P. (2020, 29. tammikuuta). Yrittäjä vai duunari? *Helsingin Sanomat*. Noudettu 21.10.2021 osoitteesta <https://dynamic.hs.fi/a/2020/alustatalous/>
- Tiitinen, K. & Kröger, T. (2012). *Työsopimusoikeus* (6., uudistettu painos). Talentum.
- Tuori, K. (2003). *Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt*. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). *Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja: Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-427-3>
- Työterveyslaitos. (2021, 19. elokuuta). *Työtä välittävien alustayritysten listaus nyt kaikkien käytettävissä ja täydennettävissä*. Noudettu 3.11.2021 osoitteesta <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigitalLabourPlatforms>
- Vainio, P. (2007). Vastentahtoisen yrittäjyyden oikeudellinen arviointi. Teoksessa T. Kautonen (toim.), *Vastentahtoinen yrittäjyys*. Työpoliittinen tutkimus. (s. 121–288). Työministeriö.
- Valtioneuvosto. (2019). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistaja ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Verohallinto. (2021, 30. kesäkuuta). *Kevytyrittäjä työskentelee laskutuspalveluyrityksen kautta*. Noudettu 22.12.2021 osoitteesta <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/uusi-yritys/kevytyrittaja/>

- Viitanen, J., Paajanen, R., Loikkanen, V. & Koivistoinen, A. (2017). *Digitaalisen alustatalouden tiekartasto*. Innovaatorahoituskeskus Business Finland. Noudettu 20.12.2021 osoitteesta https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/alustatalouden_tiekartasto_web_x.pdf
- Wolt. (2019, 16. lokakuuta). *Ryhdy Woltin lähettikumppaniksi*. Noudettu 29.11.2021 osoitteesta <https://wolt.com/fi/apply-as-courier>
- Wolt Blog. (2020, 13. maaliskuuta). *Mitä Wolt tekee koronaviruksen leviämisen estämiseksi*. Noudettu 29.10.2021 osoitteesta <https://blog.wolt.com/fin/2020/03/13/mita-wolt-tekee-koronaviruksen-leviamisen-estamiseksi/>
- Wolt Enterprises Oy. (2021, 21. toukokuuta). *Wolt Enterprises Oy:n selvitys Etelä-Suomen Aluehallintovirastolle*. Noudettu 14.10.2021 osoitteesta <https://38wbse3riso447pt6m3uirjg-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2021/08/AVI-Vastaus-selvityspyynto%CC%88o%CC%88n-21.5.202110855147.1.pdf>
- Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki* (5., uudistettu painos.). Alma Talent.

Oikeustapausluettelo

Euroopan unionin tuomioistuin

11.5.2017 EUT C-434/15 s. 50

Korkein oikeus

30.4.1953 taltio 1647 KKO 1953-II-63 s. 32

20.11.1968 taltio 2823 KKO 1968-I-4 s. 32

KKO 1970-II-29 s. 51

26.1.1987 taltio 142 KKO 1987:4 s. 22

13.5.1991 taltio 1557 KKO 1991:60 s. 25

24.3.1997 taltio 1171 KKO 1997:38 s. 26

10.5.1999 taltio 1170 KKO 1999:55 s. 26

21.11.2008 taltio 2550 KKO 2008:99 s. 48

27.8.2009 taltio 1688 KKO 2009:65 s. 36

Työtuomioistuin

28.6.1996 diaarinumero 11/96 TT 1996:55 s. 74

Työneuvosto

4.11.1999 diaarinumero 13/99 TN 1360-99 s. 37

4.11.1999 diaarinumero 13 a/99 TN 1361-99 s. 56

8.12.2004 diaarinumero 15/2004 TN 1399-04 s. 82

16.3.2006 diaarinumero 25/2005 TN 1411-06 s. 29, 34

14.12.2006 diaarinumero 21/2005 TN 1420-06 s. 74

1.3.2007 diaarinumero 13/2006 TN 1422-07 s. 25

17.1.2008 diaarinumero 11/2007 TN 1428-08 s. 48, 77

3.6.2010 diaarinumero 3/2010 TN 1438-10 s. 32

24.11.2011 diaarinumero 4/2011 TN 1444-11 s. 64

23.3.2012 diaarinumero 16/2011 TN 1447-12 s. 28, 36, 47

10.1.2013 diaarinumero 6/2012 TN 1451-13 s. 78

24.6.2014 diaarinumero 6/2014	TN 1458-14	s. 32, 60
5.10.2020 diaarinumero 4/2020	TN 1481-20	s. 40–77.
5.10.2020 diaarinumero 3/2020	TN 1482-20	s. 40–77.

Eläketurvakeskus (ETK)

ETK:n päätös 17.6.2021, nro 1644821	s. 71, 77
-------------------------------------	-----------