



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Taavi Abruquah

Työsuhteen ja yrittäjyyden rajan tunnistaminen

Esimerkkinä puhelinmyynti

Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö
Talousoikeuden pro gradu -tutkielma
Kauppatieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Taavi Abruquah		
Tutkielman nimi:	Työsuhteen ja yrittäjyyden rajan tunnistaminen: Esimerkkinä puhelinmyynti		
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri		
Oppiaine:	Talousoikeus		
Työn ohjaaja:	Pekka Vainio		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	75

TIIVISTELMÄ:

Ilmiö, jossa työtä tehdään yrittäjyyden muodossa, mutta työntekijämaisissä olosuhteissa on yleistynyt. Työmarkkinoiden rakenteet ovat muuttuneet Euroopan laajuisesti ja työn teettämisen tapoja on järjestetty entistä useammin toimeksiantoihin perustuviksi. Muutos voi lisätä joustavuutta, mutta se voi myös heikentää työn suorittajan asemaa. Tosiasiallinen riippuvuus toimeksiantajasta ja työn vahva ohjaus saavat yrittäjyyden muistuttamaan työsuhdetta ilman työsuhteen suojaa. Samalla kehitys voi vääristää kilpailua, jos yritykset voivat siirtää työvoimakustannuksia ja riskejä yksittäiselle toimijalle ja saavuttaa kustannusedun suhteessa toimijoihin, jotka teettävät vastaavan työn työsuhteessa. Suomessa vastaavia malleja esiintyy useilla aloilla, ja myyntiala on yksi esimerkki, jossa samaa työtä voidaan järjestää sekä työntekijöillä että yrittäjillä. Tästä syystä työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvedon perusteiden selkeyttäminen on käytännöllisesti ja oikeudellisesti merkittävää.

Tutkimus on toteutettu lainopillisena eli oikeusdogmaattisena tutkimuksena, jossa voimassa olevaa oikeutta on systematisoitu ja tulkittu. Aineistona on hyödynnetty keskeistä kansallista lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuutta sekä Euroopan unionin työelämän kehitykseen liittyvää sääntelykehystä tulkintaympäristön taustoittamiseksi. Tutkimuksessa selvitetään, miten raja työntekijän ja yrittäjän välillä vedetään suomalaisessa työoikeudessa. Lisäksi arvioidaan, miksi työn teettäminen yrittäjyyden muodossa voi olla työn teettäjälle houkuttelevaa ja millaisia oikeudellisia sekä käytännöllisiä vaikutuksia oikeussuhteen valinnalla on osapuolten asemaan. Tarkastelu etenee kolmessa vaiheessa. Ensin systematisoidaan työsuhteen tunnusmerkistö ja sitä koskevat tulkintalinjat. Tämän jälkeen tarkastellaan, miten työsuhteen ja toimeksiantosuhteen keskeiset oikeudet ja velvollisuudet kohdentuvat ja miten riskit, kustannukset ja vastuut jakautuvat. Puhelinmyynti toimii tutkielmassa käytännön esimerkkinä työsuhteen ja yrittäjyyden välisestä rajanvedosta. Alan tyypillisiä työn järjestämisen tapoja tarkastellaan suhteessa työsuhteen tunnusmerkkeihin sekä siihen, mitä oikeussuhteen valinta merkitsee osapuolten aseman kannalta. Lopuksi arvioidaan, missä määrin puhelinmyynnissä tehtyä arviointia voidaan hyödyntää myös muilla toimialoilla.

Tutkimuksen perusteella ratkaisevaa on se, miten työ käytännössä järjestetään. Sopimuksen nimike ei yksin määritä oikeussuhteen luonnetta. Puhelinmyynnissä työsuhtearviota tukevat erityisesti myyntityön yksityiskohtainen ohjaus, soittojärjestelmien mahdollistama valvonta sekä myyjän riippuvuus työn teettäjistä. Yrittäjäasemaa puolestaan tukevat sellaiset järjestelyt, joissa myyjällä on todellinen mahdollisuus päättää työnsä organisoinnista, työajasta, toimeksiantojen määrästä ja ansaintansa rakenteesta. Puhelinmyynnin tarkastelusta muodostuvaa arviointitapaa voidaan soveltaa myös muilla aloilla, joilla työn organisointi ja työn suorittajan riippuvuus työn teettäjistä rakentuvat samankaltaisesti.

AVAINSANAT: työsuhde, yrittäjyys, näennäisyrittäjyys, puhelinmyynti

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tausta ja ajankohtaisuus	6
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	9
1.3	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	10
1.4	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	11
1.5	Tutkimuksen rakenne	13
2	Työsuhteen ja yrittäjyyden oikeudellinen ero	15
2.1	Työnteon oikeudelliset muodot	15
2.2	Työn tekeminen sopimuksen perusteella	21
2.3	Työtä työnantajan lukuun	25
2.4	Direktio-oikeus	27
2.5	Vastiketta vastaan	31
2.6	Kokonaisarviointi	32
3	Oikeussuhteen valinnan vaikutukset	40
3.1	Työsuhteen ja toimeksiantosuhteen keskeiset erot	40
3.2	Oikeussuhteen kesto	45
3.3	Poissaolot ja sairastuminen	48
3.4	Vastikkeen määräytyminen	50
3.5	Vahingonkorvausvastuu	53
4	Puhelinmyyjän aseman vertailua yrittäjänä ja työntekijänä	56
4.1	Puhelinmyyntityön erityispiirteet ja toimialan käytännöt	56
4.2	Puhelinmyyjän työnkuva ja sen oikeudellinen luonne	58
4.3	Vastikkeen määräytyminen	60
4.4	Puhelinmyyjän työsopimus	63
4.5	Puhelinmyyjän valvominen	65
5	Yhteenveto	68
	Lähteet	72
	Kirjallisuus	72

Lait ja direktiivit	73
Oikeustapaukset	74

Kuviot

Kuvio 1.	Työsuhteen tunnusmerkit (TSL soveltamisala)	15
Kuvio 2.	Työsuhteen tunnusmerkit ja niiden arviointi	32
Kuvio 3.	Yrittäjän aineelliset tunnusmerkit	35
Kuvio 4.	Yrittäjän muodolliset tunnusmerkit	36
Kuvio 5.	Työsuhteen ja toimeksiantosuhteen merkittävimmät erot	42
Kuvio 6.	Vakuuttamisvelvollisuuden vähimmäisehdot	49
Kuvio 7.	Esimerkki työntekijän palkan koostumisesta	60
Kuvio 8.	Esimerkki yrittäjän palkan koostumisesta	60

Lyhenteet

TSL Työsopimuslaki

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja ajankohtaisuus

Työmarkkinat ovat jatkuvassa murroksessa, jossa yritykset pyrkivät löytämään joustavampia ja juridisesti kestäviä tapoja teettää työtä. Työntekijän palkkaaminen merkitsee työnantajalle huomattavaa taloudellista ja oikeudellista vastuuta, mikä tekee siitä monille yrityksille riskialttiin ratkaisun. Nämä riskit heijastuvat yrityksen palkkauskustannuksiin ja sitä kautta myös työntekijän ansaitsemaan palkkaan. Toisin sanoen työntekijä kantaa osaltaan riskiä paitsi omasta työpanoksestaan myös työyhteisönsä toimivuudesta ja työnantajan velvoitteiden toteutumisesta. Työn teettämisen vaihtoehtona yritykset voivat siirtää osan riskeistään ulkoistamisen tai yrittäjyyden muotoihin, jolloin työn tekeminen perustuu työsuhteen sijaan toimeksiantosopimukseen. Tämä hämärtää perinteistä rajaa työntekijän ja yrittäjän välillä ja tekee oikeudellisesta arvioinnista entistä monimutkaisempaa.

Yrittäjyyteen ja liike-elämään liittyy riskejä ja epävarmuutta yrityksen koosta riippumatta. Lainsäädäntö ohjaa vahvasti yritysten toimintaa perustamisesta lähtien, eikä se ole aina suotuisaa yrityksen voiton maksimoimisen kannalta. Palkan maksamiseen liittyvät sivukulut ovat yrityksille suuri kuluerä, ja tämä kannustaa etsimään taloudellisesti edullisempia keinoja teettää työtä. Viime vuosina yritykset ovatkin lisänneet ulkoistamista ja jakaneet liiketoiminnan riskejä yksittäisille henkilöille, jotka tekevät työtä yrittäjinä. Tämä näkyy esimerkiksi yksinyrittäjien sekä yrittäjyyspalveluiden vahvana lisääntymisenä.¹ Työn teettäminen yrittäjillä lisää liiketoiminnan joustavuutta, mutta se ei aina ole kannattavaa yksinyrittäjän kannalta. Vuonna 2019 Suomen Yrittäjät teettivät tutkimuksen, jonka mukaan 48 prosenttia yksinyrittäjistä ansaitsee alle 2000 euroa kuukaudessa². Yrittäjä, jolla ei ole palkattuna työvoimaa on yksinyrittäjä³. Yksinyrittäjän asema voi olla rinnastettavissa työntekijään, riippuen olosuhteista.

¹ Härkönen & Sekki, 2020, s.8

² Suomen Yrittäjät, 2019

³ Stat.fi, 2026

Työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto on ollut esillä jo ennen nykyistä alustatyötä koskevaa keskustelua. Akola ym. tarkastelivat työministeriölle tekemässään tutkimuksessa palkkatyön ja yrittäjyyden rajapintaa 2000-luvun Suomessa.⁴ Sama lähtökohta on olennainen myös tässä tutkielmassa. Sopimuksen nimike ei yksin ratkaise oikeussuhteen luonnetta, vaan arvioinnissa on tarkasteltava sitä, miten työ käytännössä järjestetään.

Toisinaan järjestely, jossa työtä teetetään yrittäjillä on molempia osapuolia hyödyttävä järjestely. Yrittäjyys antaa vapauksia aikatauluttaa työn tekemistä omien tarpeiden mukaan. Yksinyrittäjälle jää enemmän vapauksia suunnitella verotustaan, eläkettä, työterveyttä ja työttömyysturvaa. Näiden epäonnistuessa yrittäjän asema voi muodostua työntekijää heikommaksi. Lisäksi, jos työnantaja irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, työntekijää suojaa lakisääteinen irtisanomisaika⁵. Yrittäjillä ei ole samanlaista lakisääteistä suojaa, eli työ voi siis päättyä äkillisemmin. Yrittäjä voi kuitenkin sopimuksin parantaa omaa asemaansa yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti.

Työsuhdetta ei synny ilman työsopimusta, joka voi muodostua suullisesti, kirjallisesti tai konkludenttisesti. Joista jälkimmäinen tarkoittaa, että työsopimuksen syntymisen voi päätellä myös osapuolten käytöksestä, jolloin ei ole merkitystä, vaikka osapuolet eivät ole mielestään tehneet työsopimusta.⁶ Tällöin työsuhde katsotaan syntyneeksi työsuhteen tunnusmerkkien täytyttyä. Esimerkiksi yritysten halu kiertää pakottavaa työnlainsäädäntöä on johtanut tilanteisiin, joissa nimellisesti yksinyrittäjänä työskentelevä henkilö on tosiasiallisesti työsuhteessa, koska työsuhteen tunnusmerkit täytyvät tosiasiasa. Työsuhteita koskevat riidat ja niistä johtuvat kanteet syntyvät pääsääntöisesti vasta kyseisten oikeussuhteiden päätyttyä⁷.

⁴ Akola ym. 2007.

⁵ Bruun & Koskull, 2012 s.34

⁶ Bruun & Koskull, 2012 s.37

⁷ Engblom, 2013 s.4

Näennäisyrittäjyyden lisääntyminen näkyy laajasti eri toimialoilla ja ilmiön taustalla on todennäköisesti useita samanaikaisia tekijöitä. Näennäisyrittäjyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö on muodollisesti yrittäjänä, mutta tosiasiallisesti olosuhteet ovat kuin työsuhhteessa. Tämän järjestelyn tarkoituksena on kiertää työnantajan lakisääteisiä velvoitteita.⁸ Ilmiön ydin on siinä, että työn organisointi ja työntekeksen ehdot muistuttavat työntekijän asemaa, mutta oikeudellinen muoto on määritelty yrittäjyydeksi. Näennäisyrittäjyydellä työnantaja pyrkii kiertämään lakisääteisiä työnantajavelvoitteita. Tämä paitsi heikentää työntekijän asemaa myös vääristää työmarkkinoiden kilpailua yritysten välillä. Määritelmästä on tulkittavissa, että näennäisyrittäjyyteen liitetään työtä tekevän aseman heikkeneminen ja työn tarjoajan aseman vahvistuminen. Jos nämä eivät täyty ei kyse välttämättä ole näennäisyrittäjyydestä.

Yksi selitys näennäisyrittäjyyden lisääntymiseen voi liittyä siihen, että nykyinen työlainsäädäntö ei enää vastaa muuttuneita työmarkkinoita ja työn tekemisen tapoja. Kun sääntely ei jousa uusien työn organisoinnin mallien mukana, osa työnantajista voi päätyä käyttämään yrittäjämäisiä sopimusmuotoja tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit kuitenkin täyttyvät. Tällöin ilmiötä ei välttämättä selitä pyrkimys käyttää työntekijöitä hyväksi, vaan pikemminkin sääntelyn ja käytännön työelämän välinen ristiriita. On havaittavissa, että tämä kehitys toistuu monilla eri aloilla, mikä osoittaa, että kyse on rakenteellisesta eikä yksittäisiin tapauksiin rajoittuvasta muutoksesta.

Samanlainen muutos on havaittavissa koko Euroopan Unionissa, jossa näennäisyrittäjyyden yleistymisen on herättänyt laajaa poliittista ja akateemista keskustelua. Ilmiöön on reagoitu muun muassa alustatyötä ja työntekijästatuksen määrittelyä koskevalla direktiivillä⁹. Sääntelyuudistukset viittaavat siihen, että kyse ei ole yksittäisten maiden ongelmasta, vaan Euroopan Unionin laajuisesta rakenteellisesta

⁸ ela.europa.eu, 2025

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831

muutoksesta. Euroopan Unionin tavoitteena on varmistaa, että työnteon ehdot ja juridinen asema vastaavat paremmin nykyisiä työmarkkinoiden realiteetteja, jotta työntekijöiden oikeudet eivät heikenny uusien työntekemisen muotojen seurauksena¹⁰. Tämä tausta luo selkeän viitekehyksen ilmiön tarkastelulle ja osoittaa, että muutostarve on tunnistettu ja siihen ollaan vastaamassa unionin laajuisesti.

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tutkitaan työsuhteen ja yrittäjyyden välistä rajapintaa erityisesti puhelinmyynnin näkökulmasta. Yrittäjyyden kasvu sekä edellisessä alaluvussa kuvatut yrityksen riskit palkata työntekijä, epäselvyys työn tekemisen oikeudellisesta perustasta sekä näennäisyrittäjyys viittaavat kaikki siihen, että työmarkkinat ovat muuttuneet. Siksi on tarpeen selvittää, miksi yhä useampi työ järjestetään erilaisiin yrittäjyyden muotoihin, vaikka tosiasialliset olosuhteet voivat muistuttaa työsuhdetta. Tutkimuksessa perehdytään myös tätä kehitystä ohjaaviin taloudellisiin, oikeudellisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Tämä kehitys korostaa tarvetta tarkastella, millä perusteilla työntekijän ja yrittäjän välinen oikeudellinen rajanveto muodostuu ja miksi sen tekeminen on käytännössä vaikeaa. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten raja työntekijän ja yrittäjän välille vedetään?
2. Miksi työnantajat suosivat työn teettämistä yrittäjillä työsuhteisten työntekijöiden sijaan?
3. Millaisia taloudellisia, oikeudellisia ja toiminnallisia vaikutuksia tällä järjestelyllä on työnantajalle ja työn tekijälle?
4. Miten puhelinmyyjän työn tekemisen ehdot ja olosuhteet suhteutuvat työsuhteen ja yrittäjyyden väliseen rajanvetoon?

¹⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831

Yksinyrittäjyyden lisääntyminen on herättänyt huolta siitä, että työntekijöiden asema kollektiivina heikkenee ja että oikeudelliselle sääntelylle kohdistuu tulevaisuudessa en-
tistä enemmän paineita¹¹. Vaikka julkinen keskustelu on pitkälti keskittynyt ruokalähet-
tien työskentelyehtoihin, sama kehitys näkyy myös useilla muilla aloilla. Yksinyrittäjän
asema on tyypillisesti työntekijää heikompi, koska hän jää usein vaille työsuhteeseen liit-
tyvää suojaa ja hänen neuvotteluvoimansa toimeksiantajaan nähden on rajallinen. Tuo-
reemman tutkimuksen perusteella yksinyrittäjillä on heikompi työnlaatu kuin palkansaa-
jilla ja usein myös yrittäjillä, joilla on työntekijöitä¹². Tämän vuoksi ilmiön tarkastelu on
tärkeää sekä työntekijöiden suojan että työmarkkinoiden toimivuuden kannalta.

Tämä kysymyskokonaisuus jäsentää ilmiön keskeisiä teemoja ja auttaa rakentamaan ko-
konaiskuvan siitä, miten raja työntekijän ja yrittäjän välillä muodostuu ja miksi sen selkeä
määrittely on tarpeen. Tutkimus kartoittaa, millä perusteilla tiettyä oikeussuhdetta tulisi
kussakin tilanteessa pitää ensisijaisena. Samalla tarkastellaan sitä, edellyttääkö muut-
tuva työelämä lainsäädännön päivittämistä, jotta oikeudellinen kehikko pysyy käytännön
tilanteiden tasalla. Kysymykset sidotaan konkreettiseen esimerkkiin tarkastelemalla pu-
helinmyynnin erityispiirteitä ja sitä, miten ne suhteutuvat näennäisyrittäjyyden kannalta
olennaisiin rajanvetoihin.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on systematisoida yleistyvää ilmiötä, jossa yrittäjä on
tosiasiallisesti työntekijän asemassa. Tätä kokonaisuutta tarkastellaan puhelinmyynnin
kautta. Se soveltuu hyvin tutkimuskohteeksi, koska alalla on vakiintuneet tavat
organisoida työn tekemistä, eikä sitä olisi välttämättä tehokasta järjestää toisin. Työn
luonne pysyy käytännössä samana riippumatta siitä, onko myyjä työsuhteessa vai yrittäjä.
Tavoitteena on selvittää, millaisia vaikutuksia eri oikeussuhteilla on puhelinmyyjien
asemaan ja työn tekemisen ehtoihin. Yksinyrittäjien määrän kasvu lisää tilanteita, joissa

¹¹ OECD, 2019 s205.

¹² Brieger, Kruse & Potter, 2025 s.25

rajanveto yrittäjyyden ja työsuhteen välillä muodostuu ongelmalliseksi, ja tämän vuoksi puhelinmyynti tarjoaa konkreettisen ja ajankohtaisen viitekehysten ilmiön tarkastelulle.

Tutkimus on rajattu tarkastelemaan yrittäjyyden ja työsuhteen rajapintaa Suomessa ja puhelinmyynti tarjoaa tälle tarkastelulle konkreettisen esimerkin. Laajempaan työelämän muutoksia käsitellään vain silloin, kun ne auttavat ymmärtämään itse ilmiötä ja sen yleistymistä tai käsiteltäessä eri oikeustapauksia. Verotusta ja sosiaaliturvaa sivutaan myös, mutta ne eivät ole keskiössä, koska niiden perusteellinen käsittely veisi huomiota rajanvedosta. Puhelinmyyntiin rajautuminen on tarkoituksellinen valinta, sillä työn sisältö on alalla niin samanlaista työsuhteessa ja yrittäjänä, että erilaiset oikeussuhteet voidaan asettaa selkeästi rinnakkain. Tämän rajauksen avulla tutkimus pysyy hallittavana ja keskittyy siihen, miten samankaltainen työ voi johtaa hyvin erilaisiin oikeudellisiin lopputuloksiin.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa selkeä ja jäsennelty kokonaisuus siitä, miten yrittäjyyden ja työsuhteen raja puhelinmyynnissä muodostuu ja millaisia oikeudellisia seurauksia eri oikeussuhteet tuottavat. Tarkoituksena on tuottaa arviointikehikko, jota voidaan hyödyntää myös muilla toimialoilla silloin, kun työn tekeminen muistuttaa rakenteeltaan puhelinmyyntiä. Tutkimus täydentää keskustelua näennäisyrittäjyydestä tarkastelemalla ilmiötä alalla, joka ei ole saanut yhtä paljon huomiota kuin esimerkiksi alustatyö. Näin tutkimus auttaa ymmärtämään, miten samankaltainen työ voi johtaa erilaisiin oikeudellisiin ratkaisuihin ja missä kohdin nykyinen lainsäädäntö vastaa näihin tilanteisiin tai jää niistä jälkeen.

1.4 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Aineisto koostuu työsuhteen tunnusmerkkejä, toimeksiantosuhdetta ja näennäisyrittäjyyttä koskevasta oikeuskirjallisuudesta, lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä. Näiden avulla tarkastellaan, miten työntekijä- ja yrittäjäasemaa koskeva rajanveto on suomalaisessa työoikeudessa rakentunut. Menetelmänä käytetään lainoppia eli oikeusdogmatiikka-

kaa, jonka tavoitteena on jäsentää ja tulkita voimassa olevia oikeusnormeja niiden sisällön, tarkoituksen ja systemaattisten yhteyksien perusteella¹³. Tarkastelun kohteena ovat siten sekä lainsäädännön antamat rajat että tuomioistuinten ratkaisukäytännössä ilmevät tulkintalinjat. Menetelmä mahdollistaa sen arvioimisen, millaisia vaihtoehtoisia tulkintoja oikeusjärjestys sallii ja miten nämä tulkinnat vaikuttavat työntekijän ja yrittäjän välisen rajan muodostumiseen käytännössä.

Oikeuslähteet muodostavat oikeusdogmaattisen tutkimuksen perustan, ja niiden avulla voidaan määrittää voimassa olevan oikeuden sisältö. Vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin kuuluvat lait sekä EU-oikeuden normit, joiden noudattaminen on oikeudellisesti pakottavaa. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat esimerkiksi tuomioistuinten ratkaisut ja lainvalmisteluaineisto, joiden merkitys korostuu erityisesti tulkintatilanteissa, joissa lainsäädäntö jättää tulkinnanvaraa.¹⁴ Lisäksi käytettävissä ovat sallitut oikeuslähteet, kuten oikeustieteellinen kirjallisuus, oikeuspoliittiset kannanotot ja eettiset näkökulmat, jotka voivat tukea tulkintaa silloin, kun velvoittavat lähteet eivät anna yksiselitteistä vastausta. Näiden eri lähteiden systemaattinen analyysi mahdollistaa vallitsevan oikeustilan määrittämisen eli sen arvioimisen, mitä oikeusjärjestys kulloinkin edellyttää ja mitä se sallii työntekijän ja yrittäjän välisen rajanvedon kannalta.¹⁵

Tutkielman keskeisimpänä oikeuslähteenä toimii työsopimuslaki, jonka säännökset muodostavat lähtökohdan työntekijä- ja yrittäjäaseman rajanvedon arvioinnille. Lisäksi tarkastelen EU-oikeuden normeja ja unionin tuottamaa sääntelykehystä, koska ne vaikuttavat yhä merkittävämmiin kansalliseen työoikeudelliseen tulkintaympäristöön. Aineistoon sisältyy myös laaja valikoima suomenkielistä oikeuskirjallisuutta, joka tarjoaa näkökulman siihen, miten rajanvetoa on jäsennetty. Näiden lähteiden rinnalla hyödynnetään eri

¹³ Hirvonen, 2011 s.21

¹⁴ Hirvonen, 2011 s.42

¹⁵ Hirvonen, 2011 s.43

oikeusasteiden ratkaisuja niiltä osin kuin ne ovat merkityksellisiä työsuhteen tunnusmerkkien ja näennäisyrittäjyyden arvioinnissa. Lähteiden tulkitseminen mahdollistaa paitsi nykyisen oikeustilan hahmottamisen myös sen arvioimisen, mihin suuntaan sääntely ja ratkaisukäytäntö ovat kehittymässä. Jäsentämisen ja vertailun tueksi tutkielmassa on systematisoitu olennaista tietoa taulukoihin ja muihin rakenteisiin, joiden avulla kokonaisuus hahmottuu selkeästi ja analyysin kannalta relevantit piirteet nousevat näkyviin.

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkielma koostuu viidestä pääluvusta, jotka systematisoivat työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvedon. Ensimmäinen pääluku on johdanto, jossa lukijalle on annettu kokonaiskuva aiheesta. Toinen pääluku tarkastelee työsuhteen ja yrittäjyyden oikeudellista eroa. Tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät määrittävät kummankin oikeussuhteen ja millaisia keskeisiä eroja niiden välillä on. Tässä pääluvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, mikä luo pohjan seuraavien päälukujen tarkastelulle ja auttaa hahmottamaan, millä perusteilla oikeussuhteet erotetaan toisistaan käytännön tilanteissa. Luku sisältää kattavan kuvauksen työsuhteen tunnusmerkeistä ja siitä, miten niitä sovelletaan rajanvedon arvioinnissa.

Kolmannessa pääluvussa tarkastellaan eri oikeussuhteisiin liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia. Tavoitteena on selvittää, miksi oikeussuhteen valinnalla on käytännössä suuri merkitys ja millaisissa tilanteissa toinen oikeussuhde voi olla toista tarkoituksenmukaisempi. Luvun tehtävänä on antaa kokonaiskuva siitä, millaisia kannustimia näennäisyrittäjyyteen voi syntyä ja mitä seikkoja työntekijän asemassa olevan on syytä huomioida, jos työ järjestetään yrittäjänä. Näiden tarkastelujen avulla lukija ymmärtää, kuinka erilaiset oikeudelliset seuraukset muovaavat työn tekemisen ehtoja ja osapuolten asemaa. Tämä pääluku vastaa tutkimuskysymyksiin kaksi ja kolme.

Neljäs pääluku sijoittaa aiemmissa luvuissa käsitellyn teoreettisen ja oikeudellisen tiedon käytännön yhteyteen tarkastelemalla ilmiötä puhelinmyynnin näkökulmasta. Luvun tarkoituksena on tarkastella konkreettisen esimerkin kautta, miten työsuhteen ja yrittäjyyden tunnusmerkit ilmenevät käytännössä ja millaisia rajanvetotilanteita puhelinmyynnissä syntyy. Tavoitteena on arvioida, milloin työn järjestäminen voidaan katsoa oikeudenmukaiseksi ja milloin olosuhteet viittaavat näennäisyrittäjyyteen. Samalla luvussa tuodaan esiin havaintoja, jotka auttavat tunnistamaan vastaavanlaisia väärinkäytön riskejä myös muilla aloilla, joissa työ voidaan järjestää sekä yrittäjänä että työsuhteessa. Neljäs pääluku vastaa tutkimuskysymykseen numero neljä.

Viidennessä luvussa kootaan yhteen tutkielman keskeiset johtopäätökset. Luvussa vastataan tutkimuskysymyksiin ja arvioidaan, mitä puhelinmyynnin tarkastelu osoittaa työsuhteen ja yrittäjyyden välisestä rajanvedosta. Lisäksi luvussa esitetään jatkotutkimuksen kannalta merkityksellisiä havaintoja.

2 Työsuhteen ja yrittäjyyden oikeudellinen ero

2.1 Työnteon oikeudelliset muodot

Henkilö on työsuhteessa, mikäli hänen tekemässään työssä työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Työsuhdetta säädellään työsopimuslailla sekä muulla työnormistolla, kuten työehtosopimuksilla. Työsuhteelle on luotu tunnusmerkit, jotka ilmenevät työsopimuslain 1§:n 1momentista. Tunnusmerkit ovat selkeät, mutta niiden tulkitseminen on vaikeaa, mikä johtaa ongelmatilanteisiin. Oikeuskiistoissa tarkistetaan, täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit sekä arvioidaan niitä kokonaisvaltaisesti. Kokonaisarviointi tehdään varsinkin epäselvissä tilanteissa, joissa yksittäiset tunnusmerkit täyttyvät, mutta silti ei ole varmuutta oikeussuhteen luonteesta.¹⁶ Se, onko kyseessä työsuhde vai ei, vaikuttaa käytettävään normistoon. Taloudellisesta näkökulmasta se taas vaikuttaa esimerkiksi vakuutuksiin, verotukseen ja eläkeoikeudellisiin kysymyksiin. Se vaikuttaa myös oikeuksiin ja velvollisuuksiin oikeussuhteessa.

Työsopimuslain 1§ kertoo lain soveltamisalan, ja samalla määrittää työsuhteen tunnusmerkit. Henkilö on työsuhteessa, mikäli hän tekee työtä sopimuksen mukaan, henkilökohtaisesti, työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä vastiketta vastaan (Kuvio 1.). Työsopimuksen perusteella työntekijä sitoutuu tekemään töitä työnantajalle henkilökohtaisesti, eli työntekijä antaa työpanoksensa työnantajalle, joka hyötyy tästä ja maksaa vastineeksi palkkaa. Koska työ tehdään työnantajan lukuun, on työnantajalla oikeus johtaa ja valvoa työntekoa. Näiden edellytysten täytyminen muodostaa lähtökohdan sekä tämän tutkielman tarkastelulle että työoikeudelliselle arvioinnille yleisemmin. Kaikkien tunnusmerkkien on täytyttävä yhtäaikaisesti, jotta kyseessä on työsuhde, ja jotta työlainsäädäntöä voidaan soveltaa. Mikäli yksikin ehdoista jää täyttymättä, ei työlainsäädäntöä voida soveltaa eikä kyseessä ole työsuhde, vaan jokin muu oikeussuhde.¹⁷

¹⁶ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.24 ja s.40

¹⁷ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.24; Tiitinen & Kröger, 2012, s.9; Engblom, 2012 s.3–4

Työsuhteen tunnusmerkit
Tekee (henkilökohtaisesti) työtä työsopimuksen mukaan
Työnantajan lukuun
Työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
Vastiketta vastaan

Kuvio 1. Työsuhteen tunnusmerkit. (TSL soveltamisala)

Työsuhteen tunnusmerkit jaetaan tavallisesti neljään tai viiteen osaan, riippuen siitä tarkastellaanko henkilökohtaisuutta erillisenä tunnusmerkkinä. Ajatus tunnusmerkeistä tulee työsopimuslain ensimmäisen pykälän ensimmäisessä momentissa, jossa kerrotaan lain soveltamisala. Momentin sisältö on sittemmin jaettu oikeuskirjallisuudessa työsuhteen tunnusmerkkeihin, joiden toteutumista seuraamalla voi päätellä soveltuuko työsopimuslaki eli onko henkilö työsuhteessa. Näitä tunnusmerkkejä käydään myöhemmin tässä pääluvussa tarkemmin läpi.

Ansiotyötä voi tehdä myös siten, etteivät työsuhteen tunnusmerkit täyty. Kun henkilö tekee työtä omaan lukuunsa, ilman työnantajan johtoa tai valvontaa, hän on silloin yrittäjä.¹⁸ Toimeksiantajan ja yrittäjän välistä sopimusta kutsutaan toimeksiantosopimukseksi. Yrittäjä ei ole toimeksiantajan johdon ja valvonnan alaisena.¹⁹ Tällä sopimuksella yrittäjä sitoutuu toteuttamaan sopimuksessa mainitut velvoitteet. Sopimus on muotovapaa, mutta kannattaa tehdä kirjallisesti.²⁰ Yrittäjän ei tarvitse esimerkiksi tehdä työtä itse vaan voi teettää sen työntekijällä ja hänellä voi olla useita toimeksiantoja samaan aikaan. Oikeudellisessa mielessä rajanveto-ongelmat koskevat yksin toimivia yrittäjiä, joiden työ muistuttaa monin tavoin palkkatyötä. Tästä syystä tässä tutkimuksessa

¹⁸ Yrittäjän eläkelaki 1272/2006, 3 §

¹⁹ Halila & Hemmo 2008, s133

²⁰ Halila & Hemmo 2008, s.138

keskitytään erityisesti näiden yrittäjien asemaan suhteessa työntekijään. Tarkastelun tavoitteena on hahmottaa, millä perusteilla yksin toimiva henkilö katsotaan työsuhteessa olevaksi työntekijäksi tai vaihtoehtoisesti yrittäjäksi.

Itsenäinen ammatinharjoittaja on yrittäjä, joka harjoittaa elinkeinoa omissa nimissään ja omalla vastuullaan, tavallisimmin toiminimellä. Hänellä on Y-tunnus ja YEL-vakuutus, mutta toisin kuin osakeyhtiömuotoisella yrittäjällä, hänen ja yrityksen varallisuus eivät ole erillisiä. Itsenäistä ammatinharjoittajaa ei ole laissa erikseen määritelty, mikä tekee sen tunnistamisesta hankalaa. Tunnistaminen tehdään jokaisen tapauksen kohdalla erikseen ja työsuhteen tunnusmerkistöä koskevan kokonaisuarkinnon kautta.²¹ Itsenäiselle ammatinharjoittajalle on kuitenkin muodostunut tunnusmerkkejä oikeuskirjallisuudessa, jotka on jaettu muodollisiin ja aineellisiin tosiseikkoihin²².

Työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan, suurimpana erona pidetään henkilön itsenäisyyttä oikeussuhteessa²³. Ammatinharjoittaja on itse vastuussa toimeentulostaan oman työpanoksensa perusteella ja on itse vastuussa, mikäli toiminta ei ole kannattavaa. Itsenäisen ammatinharjoittajan eli yrittäjän työ perustuu velvoiteoikeudelliseen toimeksiantosopimukseen²⁴. Ammatinharjoittajia ei koske mikään yhtenäinen lakikokonaisuus samassa laajuudessa kuin työntekijöitä. Ammatinharjoittaja on kuitenkin nykypäivänä yhä useammin työntekijään rinnastettavassa tilanteessa. Tämä voi tarkoittaa, että työn tekemisen ehdot huononevat suurella mittakaavassa.

Se onko henkilö työntekijä vai yrittäjä selviää kokonaisarviointilla, jossa otetaan huomioon molemmille oikeussuhteille ominaisia piirteitä antaen enemmän painoarvoa työ-

²¹ Tiitinen & Kröger, 2012 s.28–29

²² Tiitinen & Kröger, 2012 s.30–32

²³ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.41

²⁴ Tiitinen & Kröger, 2012 s.28

suhteen tunnusmerkeille, sillä ne ovat laissa määritellyt. Käytännön näkökulmasta yrittäjyyttä määritellään myös muun lainsäädännön ja viranomaisten kautta. Yrittäjän eläkelaki määrittää yrittäjän henkilöksi, joka tekee ansiotyötä ilman työsuhdetta ja jonka toiminta täyttää tietyt jatkuvuuden ja ansiotulon edellytykset²⁵. Tilastokeskus puolestaan määrittelee itsenäiseksi yrittäjäksi henkilön, joka omistaa ja työskentelee yhtiöimättömässä yrityksessä joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Itsenäiset yrittäjät eivät ole työsuhhteessa, ja he kantavat toiminnastaan taloudellisen riskin.²⁶

Käytännössä työn tekemisen olosuhteet, toimeksiannon pysyvyys, vastikkeen määräytyminen sekä työn johtaminen ja valvonta voivat luoda tilanteen, jossa työn suorittaja toimii nimellisesti yrittäjänä, mutta täyttää kuitenkin työsuhteen tunnusmerkit. Rajankäynti ei ole pelkästään oikeudellinen kysymys, vaan sillä on myös merkittäviä taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Työsuhteen väärä luokittelu voi johtaa työntekijän sosiaaliturvan, eläketurvan ja työoikeudellisen suojan menettämiseen, ja samalla työn teettävä saattaa välttyä työnantajavelvoitteilta, kuten vakuutus- ja veromaksuilta. Tämä voi synnyttää epävertvettä kilpailuetua ja asettaa eri toimijat keskenään eriarvoiseen asemaan. Laajemmassa mittakaavassa vaikutus voi yltyä kansantalouteen.

Työoikeudellinen sääntely määrittää työn tekemisen oikeudelliset puitteet ja asettaa raamit työnantajan, työntekijän ja yrittäjän välisille suhteille. Normisto koostuu useista toisiaan täydentävistä laeista, työehtosopimuksista, oikeuskäytännöistä ja kansainvälisistä velvoitteista. Näiden tavoitteena on turvata työntekijän asema, varmistaa osapuolten välinen tasapaino ja tukea työmarkkinoiden toimivuutta.²⁷ Työoikeus on luonteeltaan vahvasti suojaavaa oikeutta, kun taas yrittäjyyttä ohjaavat säännökset perustuvat pääosin yksityisoikeudelliseen sopimusvapauteen ja henkilökohtaiseen vastuuseen.²⁸

²⁵ YEL 1272/2006 3§

²⁶ Tilastokeskus, Itsenäinen yrittäjä, 2024

²⁷ Koskinen et al., 2018, s. 13–25

²⁸ Tiitinen & Kröger, 2012 s.48

Työsuhteen kannalta keskeisin säädös on työsopimuslaki²⁹, joka määrittelee työsuhteen tunnusmerkit ja sääntelee työnantajan ja työntekijän oikeuksia sekä velvollisuuksia. Lain 1 §:n mukaan työsuhte syntyy, kun työntekijä tekee työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Työsopimuslain säännökset ovat pääosin pakottavia, joten niistä voidaan poiketa vain työntekijän eduksi³⁰. Työsuhteen ehtoja tarkentaa työaikalaki³¹, joka säätelee työajan järjestämistä, sekä vuosilomalaki³², joka turvaa työntekijän oikeuden vuosittaiseen palkalliseen vapaaseen. Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle velvollisuuden huolehtia työympäristön turvallisuudesta ja työntekijän terveydestä³³. Lisäksi työn tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työelämän sääntelyä.³⁴

Lakisäätteistä normistoa täydentävät työehtosopimukset, joiden merkitys suomalaisessa työoikeudessa on keskeinen. Työehtosopimuslain³⁵ nojalla solmituissa sopimuksissa sovitetaan konkreettisesti esimerkiksi palkkauksesta, työajoista ja lomista. Monilla aloilla sovelletaan yleissitovia työehtosopimuksia, jotka velvoittavat kaikkia alan työnantajia riippumatta näiden järjestäytymisestä. Työehtosopimukset lisäävät työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja ehkäisevät työehtojen heikentämistä kilpailuedun tavoittelun välineenä.³⁶

Kansallisen oikeuden rinnalla Euroopan unionin oikeus täydentää ja harmonisoi työoikeuden sääntelyä. Keskeisiä ovat esimerkiksi työaikadirektiivi³⁷ ja yhtäläistä kohtelua työelämässä koskeva direktiivi³⁸, jotka asettavat jäsenvaltioille vähimmäisvaatimuksia työntekijöiden suojan ja syrjimättömyyden turvaamiseksi. Direktiivien soveltamista ohjaavat Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut, joilla on merkittävä rooli kansallisen tulkintakäytännön muotoutumisessa.

²⁹ Työsopimuslaki 55/2001

³⁰ Työsopimuslaki 55/2001 13 luku 6 §

³¹ Työaikalaki 872/2019

³² Vuosilomalaki 162/2005

³³ Työturvallisuuslaki 738/2002

³⁴ Tasa-arvolaki 609/1986 & yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

³⁵ Työehtosopimuslaki 436/1946

³⁶ Tiitinen & Kröger, 2012 s.238–241

³⁷ Direktiivi 2003/88/EY

³⁸ Direktiivi 2000/78/EY

Yrittäjyyden oikeudellinen sääntely muodostuu systemaattisesta lainsäädäntökokonaisuudesta, joka rakentuu useista rinnakkaisista normeista, jotka ohjaavat yrittäjän toimintaa eri näkökulmista. Tämä ei tarkoittaa, että yrittäjän on hahmotettava asemansa useiden erillisten säädösten kautta. Sopimusoikeuden yleiset periaatteet määrittävät yrittäjän ja toimeksiantajan välisen suhteen lähtökohdat. Yritysmuotoja koskevat lait, kuten osakeyhtiölaki ja toiminimilaki, ohjaavat elinkeinotoiminnan juridista rakennetta ja vastuun jakautumista. Taloudellisia velvoitteita ja sosiaaliturvaa puolestaan säätelevät verolainsäädäntö ja yrittäjän eläkelaki. Lisäksi kauppalain tai kuluttajansuojalain soveltuminen riippuu siitä, toimiiko yrittäjä elinkeinonharjoittajien vai kuluttajien suuntaan. Sääntely on siten laaja, mutta hajautunut. Yrittäjän asema perustuu ennen kaikkea sopimusvapauteen, taloudellisen riskin kantamiseen ja siihen, mitä osapuolet ovat keskenään sopineet. Toisin kuin työntekijäasemassa, jossa työsopimuslaki ja muu pakottava työoikeudellinen normisto muodostavat selkeän ja kattavan suojarakenteen työntekijän aseman turvaamiseksi.

Työoikeudellisen sääntelyn ytimessä on työntekijän suoja, kun taas yrittäjyyttä koskeva sääntely rakentuu lähtökohtaisesti sopimusvapauden ja oman vastuun varaan. Työntekijällä on lukuisia lakisääteisiä oikeuksia, jotka velvoittavat työnantajaa. Nämä eivät lähtökohtaisesti ulotu yrittäjään. Esimerkiksi työntekijällä on oikeus lakisääteiseen vuosilomaan, työaikalain mukainen suoja työajan enimmäismäärästä sekä irtisanomissuoja työsopimuslain mukaan. Yrittäjällä ei ole vastaavaa lakisääteistä suojaa. Hänen asemansa perustuu siihen, että hän vastaa itse työn järjestämisestä, työpanoksensa jatkuvuudesta sekä sosiaaliturvansa ja vakuutustensa kattavuudesta. Saman työsuorituksen kohdalla voi olla hyvin erilainen oikeudellinen ja taloudellinen asema, riippuen määritelläänkö henkilö työntekijäksi vai yrittäjäksi. Työn suorittajan näkökulmasta suojan ja vastuun ero suhteessa vastikkeeseen määrään on johdonmukaisin tapa valita työsuhde.

2.2 Työn tekeminen sopimuksen perusteella

Työsuhdetta ei voi muodostua ilman työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta³⁹. Työsopimus syntyy työntekijän ja työnantajan välille. Sillä sovitaan työsuhteen tunnusmerkeistä eli työn tekemisestä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, tämän johdon- ja valvonnanalaisena, vastiketta vastaan. Työsopimus sisältää myös työehdot, jotka ovat vapaasti sovittavissa sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan, pois lukien työoikeuden pakottavat säädökset. Pakottavien säädösten kohdalla voidaan poiketa ainoastaan työntekijän hyväksi, eli työoikeuden voidaan katsoa luovan vähimmäisehdot työn tekemiselle työntekijäasemassa. Työn laadulla ei varsinaisesti ole merkitystä, eli sitä ei arvioida, onko työ henkistä vai ruumiillista ja kuinka paljon se vaatii vaivaa. Painoarvoa annetaan työn ansiotarkoitukselle, toisin sanoen sille, että työn tarkoituksena on tuottaa taloudellista arvoa, ja että työ suoritetaan henkilökohtaisesti.⁴⁰

Työsopimuksessa sovitaan työntekemisestä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee työn itse eikä voi siirtää velvoitettaan toiselle ilman työnantajan suostumusta. Henkilökohtaisuus kuuluu työsuhteen rakenteeseen. Työnantajalla on direktio-oikeus ja hänen tulee voida ohjata ja valvoa juuri sitä henkilöä, jonka kanssa sopimus on tehty. Työnantaja voi käyttää johto- ja valvontaoikeuttaan vain suhteessa siihen henkilöön, jonka kanssa työsopimus on tehty, minkä vuoksi työntekijällä ei ole oikeutta siirtää työvelvoitettaan toiselle ilman työnantajan suostumusta. Yrittäjyyteen puolestaan liitetään mahdollisuus järjestää työ itsenäisesti ja valita työn suorittamisen tavat ja resurssit. Yrittäjä voi käyttää apulaisia, palkata työntekijöitä tai hyödyntää alihankintaa silloin, kun se on hänen oman liiketoimintansa kannalta tarkoituksenmukaista. Yrittäjän ei myöskään oleteta itse suorittavan jokaista työtehtävää, vaan hänen vastuunsa kohdistuu työn tulokseen ja sopimuksen mukaiseen suoritukseen. Tästä syystä henkilökohtaisuuden rooli painottuu eri tavoin työsuhteessa ja yrittäjyydessä, ja se näkyy ennen kaikkea siinä, miten työn tekeminen itsessään on järjestetty.

³⁹ Tiitinen & Kröger, 2012 s.9

⁴⁰ Bruun & Koskul, 2012 s.26–27

Työsopimuksen voi työsopimuslain mukaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai nykyään myös sähköisesti. Työsopimus kannattaa tehdä kirjalliseen muotoon, jotta riitatilanteessa sitä voidaan tulkita. Tästä huolimatta on kuitenkin mahdollista, että työsopimus sisältää kirjallisen sopimuksen ulkopuolisia ehtoja, jotka on solmittu suullisesti tai ne ilmenevät osapuolien käytöksestä ja toiminnasta.⁴¹ Jos olosuhteista voi päätellä kyseessä olevan työsopimus, ilman osapuolien esittämiä tahdonilmaisuja, on se tehty konkludenttisesti.⁴² Työehdoista voidaan käydä jatkuvaa neuvottelua aktiivisesti tai työnantaja voi ilmoittaa uusista ehdoista. Työntekijä voi hyväksyä nämä ehdot joko aktiivisesti tai hiljaisesti. Työehdot voivat myös muuttua osapuolien käytöksen muuttuessa ajan myötä.⁴³

Työsopimus on edellytys työsuhteelle, mutta sopimuksen solmiminen ei tarkoita työsuhteen alkamista. Työsuhde alkaa vasta, kun varsinainen työ aloitetaan, ennen sitä on kyse työsopimussuhteesta.⁴⁴ Eli työsopimus ja työsuhde eivät ole synonyymeja, vaan yksi työsuhde voi sisältää monta työsopimusta⁴⁵. Työsuhde voi esimerkiksi sisältää yhden vuoden mittaisen määräaikaisen sopimuksen, jonka jälkeen työtä on jatkettu toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella vielä kolme vuotta. Tämä työsuhde sisältää kaksi erillistä työsopimusta, mutta suhteen kesto on ollut neljä vuotta. Oikeudellinen merkitys tälle tulee esimerkiksi irtisanomisajan pituudessa.

Työsopimuksien tulkintaan liittyy siis se ongelma, että se voi olla olemassa vaikka sitä ei ole tehty. Edes silloin kun se on tehty kirjallisesti ei voida olla varmoja kaikista sen sisältämistä ehdoista, ilman tosiasiallisen toiminnan kokonaisvaltaista arviointia. Korkein oikeus teki mielenkiintoisen ratkaisun koskien työehtoja. Tapauksessa eräällä työpaikalla oli muodostunut käytäntö, jonka mukaan raskasta lajittelutyötä tekevät henkilöt saavat

⁴¹ Engblom, 2013 s78

⁴² Bruun & Koskul, 2012 s27

⁴³ Engblom, 2013 s78

⁴⁴ Tiitinen & Kröger, 2012 s.38

⁴⁵ Bruun & Koskul, 2012 s29

pitää pidempiä, 23 minuutin mittaisia palkallisia taukoja tavallisten lakisääteisten taukojen sijaan. Pidemmät tauot olivat muodostuneet käytännöksi osapuolten käytöksen perusteella eikä sitä ollut kirjattu työsopimukseen. 11 vuotta käytännön alkamisesta työnantaja päätti luopua pidemmistä tauoista. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tähän oikeutta, koska korkein oikeus katsoi, että taukokäytännöstä oli tullut sitova työsuhteen ehto, joita työnantajalla ei ole oikeus yksipuolisella määräyksellä poistaa.⁴⁶

Työsopimuksen myötä työn tekijä sitoutuu suoriutumaan sen aiheuttamista velvollisuuksista henkilökohtaisesti. Työsopimuksen osapuolet eivät voi luovuttaa oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle, ilman toistensa suostumusta.⁴⁷ Työntekijä ei voi hankkia itselleen sijaista ilman työnantajan suostumusta, eikä työnantaja voi siirtää direktio-oikeuttaan kolmannelle ilman työntekijän suostumusta⁴⁸. Työntekijä on aina luonnollinen henkilö. Jos luonnollisen henkilön sijaan sopimukseen työn tekemisestä on sitoutumassa yhteisö, on kyseessä jokin muu oikeussuhde kuin työsuhde.⁴⁹

Työsopimus katsotaan syntyneeksi, jos osapuolten käytöksestä on pääteltävissä, että kyseessä on Työsopimuslain 1§ mukainen työsuhde, vaikka sopimus ei olisi kirjallinen. Tästä huolimatta kirjallinen sopimus kannattaa tehdä ja siinä kannattaa sopia keskeisistä asioista. Työsopimukseen perustuva asema tuo työntekijälle pakottavia lainsäädännöllisiä oikeuksia, kuten irtisanomissuojan, työaikasuojan, vuosilomaedut, sairausajan palkan, työturvallisuuden ja sosiaaliturvan kertymisen tavalla, jota ei yrittäjääsemassa saavuteta. Näiden oikeuksien yhdistelmä selittää, miksi työsuhteen tunnistaminen ja oikea luokittelu on työn suorittajan suojan näkökulmasta tärkeää.

Toimeksiantosopimus ja työsopimus ovat molemmat työn tekemistä koskevia sopimuksia, mutta niiden oikeudellinen luonne ja vaikutukset eroavat toisistaan. Työsopimus on

⁴⁶ KKO:2021:76

⁴⁷ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.31–32

⁴⁸ Paatenoja, 2014

⁴⁹ Tiitinen & Kröger, 2012 s.13

työoikeudellinen sopimus, johon sovelletaan työsopimuslakia ja muuta työlainsäädäntöä. Toimeksiantosopimus sen sijaan on velvoiteoikeudellinen sopimus, jota sääntelevät yleiset sopimusoikeuden periaatteet ja kauppalain kaltaiset normit. Ero näiden sopimusten välillä ei perustu nimikkeeseen, vaan sopimuksen tosiasialliseen sisältöön ja siihen, millaisissa olosuhteissa työtä tosiasiaassa tehdään. Toimeksiantosopimuksen taustalla on ajatus itsenäisestä suorituksesta. Toimeksisaaja sitoutuu suorittamaan tietyn tehtävän tai palvelun toimeksiantajalle, mutta saa vapaasti päättää työn suorittamistavasta ja ajankohdasta, ellei muuta ole sovittu. Suurin osa on siis sopimuksenvaraista, eikä yksinyrittäjällä ole samanlaista automaattista heikomman suojaa kuin työntekijällä. Yksinyrittäjän pitää siis olla paljon tarkempi sopimuksen tekohetkellä kuin työntekijän.

Toimeksiantosopimukselle ei ole säädetty työsopimuksen kaltaisia vähimmäisvaatimuksia tai rakenteellisia velvoitteita, sillä sopimus perustuu lähtökohtaisesti sopimusvapauteen. Käytännössä on kuitenkin molempien osapuolten edun mukaista määritellä sopimuksessa mahdollisimman selkeästi työn kohde, suoritustapa, hyväksymiskriteerit ja korvauksen määräytymisperusteet, jotta riitatilanteet voidaan välttää. Toimeksiantajan kannalta houkuttelevaa voi olla pyrkiä ottamaan sopimukseen työnantajan kaltaisia ohjaus- ja valvontaoikeuksia ilman niihin liittyviä työoikeudellisia velvoitteita. Koska toimeksiantosuhteessa ei sovelleta pakottavaa työoikeudellista sääntelyä, yrittäjän on tärkeää tiedostaa, ettei hänellä ole työntekijälle kuuluvaa suojaa, ja siten neuvotella omaa asemaansa turvaavat sopimusehdot mahdollisimman huolellisesti. Vaikka sopimusoikeudessa osapuolia pidetään muodollisesti tasavertaisina, käytännön voimasuhteet yksinyrittäjän ja toimeksiantajan välillä voivat muistuttaa työntekijän ja työnantajan välistä asetelmaa, mikä korostaa huolellisen sopimisen merkitystä.

Oikeuskäytännössä on toistuvasti korostettu, että työn tosiasiallinen luonne on ratkaisevassa asemassa arvioitaessa, onko kyseessä työsuhde vai toimeksiantosuhde. Suuri painoarvo annetaan myös henkilöiden tarkoitukselle sopimushetkellä. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2009:65 oli kyse tilanteesta, jossa myyntitoimintaa har-

joittaneet henkilöt olivat muodollisesti yrittäjiä, mutta tosiasiasa toimineet toimeksiantajan liikkeessä tämän valvonnan ja ohjauksen alaisina. Korkein oikeus katsoi kuitenkin, että koska osapuolet olivat tarkoituksellisesti sopineet yrittäjämäisestä toiminnasta ja kantaneet taloudellista riskiä, kyseessä ei ollut työsuhde. Ratkaisu osoittaa, että osapuolten tarkoituksella ja sopimuksen rakenteella on edelleen huomattava painoarvo, vaikka se ei yksin ratkaise oikeussuhteen luonnetta.

Työsopimuksessa sovitaan työntekemisestä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee työn itse eikä voi siirtää velvoitettaan toiselle ilman työnantajan suostumusta. Henkilökohtaisuus kuuluu työsuhteen rakenteeseen, koska työnantajalla on direktio-oikeus ja hänen tulee voida ohjata ja valvoa juuri sitä henkilöä, jonka kanssa sopimus on tehty. Työsuhde rakentuu pitkälti työntekijän henkilökohtaisen suorituksen, osaamisen ja alisteisuuden varaan, mikä selittää myös sen, miksi sijaisen hankkiminen ei ole työntekijän päätäntävällässä. Yrittäjyyteen puolestaan liitetään mahdollisuus järjestää työ itsenäisesti ja valita työn suorittamisen tavat ja resurssit. Yrittäjä voi käyttää sijaisia, palkata työntekijöitä tai hyödyntää alihankintaa silloin, kun se on hänen oman liiketoimintansa kannalta tarkoituksenmukaista. Yrittäjän ei myöskään oleteta itse suorittavan jokaista työtehtävää, vaan hänen vastuunsa kohdistuu työn tulokseen ja sopimuksen mukaiseen suoritukseen. Tästä syystä henkilökohtaisuuden rooli painottuu eri tavoin työsuhteessa ja yrittäjyydessä, ja se näkyy ennen kaikkea siinä, miten työn tekeminen itsessään on järjestetty.

2.3 Työtä työnantajan lukuun

Jotta kyse on työsuhteesta, täytyy työntekijän tekemästä työstä syntyvä välitön hyöty kohdistua työnantajalle⁵⁰ eli työntekijä tekee työtä työnantajan lukuun. Hyödyllä ei tarkoiteta työntekijälle maksettua palkkaa eli vastiketta, vaan vastike maksetaan työnteki-

⁵⁰ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s32

jälle tämän tuottamasta hyödystä työnantajalle. Työntekijän saama vastike on siis välillistä hyötyä. Jos työntekijä tekee työtä omaan lukuunsa, ei hän ole työsuhteessa. Yleisimmin tätä tunnusmerkkiä arvioidaan, kun työtä tekevä on osakkaana yrityksessä.⁵¹ Tämä johtuu siitä, että vaikka työntekijä tekee työtä yrityksen lukuun, voidaan sen katsoa olevan hänen omaan lukuunsa, jos hän omistaa yrityksestä riittävän suuren osuuden.⁵²

Joissain tilanteissa on hankala arvioida, kenen lukuun työtä tehdään. Tätä voidaan havainnollistaa rakennustyötä koskevalla esimerkillä. Jos työntekijänä rakennat katon, ei katto ole omistuksissasi, vaan rakennat katon työnantajallesi, hänen työkaluillaan ja materiaaleilla, joka myy sen katon tilaajalle. Tässä esimerkissä teet työtä työnantajasi lukuun. Jos taas teet katon itsenäisenä ammatinharjoittajana, omilla työkaluillasi ja materiaaleilla ja myyt työsi itse sen tilaajalle (henkilö, joka oli aikaisemmassa esimerkissä työnantaja), teet työtä omaan lukuunsi. Näissä tapauksissa arviointia helpottaa se, että materiaalit ja työkalut ovat lähtökohtaisesti hänen omistuksissaan kenen lukuun työ tehdään. Työhön käytettävät välineet eivät kuitenkaan yksinomaan ratkaise oikeussuhteen luonnetta⁵³. Kun yrittäjän tunnusmerkkejä arvioidaan käänteisesti työsuhteen tunnusmerkeistä, on vaikea saada selvyys, kenen lukuun myyntityössä työtä tehdään. Myytävät tuotteet ovat harvoin myyjän omistuksissa, eikä puhelinmyynnissä edes usein hänen hallussaan. Tämän lisäksi yleinen järjestely on, että yritys, jonka tuotteita myydään, on antanut yhden toimeksiannon, joka jaetaan vielä eteenpäin monelle yksinyrittäjälle tai työntekijälle.

Kysymys siitä, tehdäänkö työ omaan vai toisen lukuun, ei riipu työpanoksen tai toimeksiannon koosta, vaan siitä, onko työn suorittajalla itsenäinen oikeus hyödyntää työnsä tuosta ja kantaa siihen liittyvä taloudellinen riski. Yritys tekee työtä omaan lukuunsa silloin, kun se myy työn tuloksen eteenpäin osana omaa elinkeinotoimintaansa ja vastaa sopi-

⁵¹ Tiitinen & Kröger, 2012 s14

⁵² Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.33

⁵³ Tiitinen & Kröger, 2012 s23

muksesta syntyvistä taloudellisista seuraamuksista, kuten voitosta, tappiosta ja vahingonkorvauksesta. Tämä lähtökohta ei muutu siitä, kuinka pieni osa kokonaisuudesta yritykselle on ulkoistettu. Aliurakoinnille on tyypillistä, että pääurakoitsija pilkkoo kokonaisuuden pieniin osiin, joita useat eri yritykset toteuttavat. Jokainen näistä yrityksistä toimii silti pääsääntöisesti omaan lukuunsa, koska ne eivät luovuta työpanostaan sinänsä, vaan myyvät valmiin suoritteen ja kantavat vastuun sen tuottamisesta.

Rajanveto käy kuitenkin ongelmallisemmaksi silloin, kun toimeksianto on niin pieni, että yrityksen toiminta alkaa tosiasiallisesti muistuttaa yhden henkilön välitöntä työpanosta ilman laajempaa organisatorista kokonaisuutta. Mitä pienemmäksi suoritettavan työosuus käy, sitä enemmän korostuu kysymys siitä, toimiiko henkilö aidosti yrittäjänä vai tosiasiasa työntekijän kaltaisessa asemassa. Tämä johtuu siitä, että pienessä toimeksiantossa työn suorittaminen voi käytännössä nojata vain yksittäisen henkilön henkilökohtaiseen panokseen, mikä lähentää sitä työn tekemiseen toisen lukuun ja herättää kysymyksen työsuhteen tunnusmerkkien toteutumisesta. Tästä huolimatta yritys ei muutu seuraavan yrityksen ”työntekijäksi” vain siksi, että toimeksianto on suppea. Arviointi tehdään kokonaisuutena tarkastelemalla muun muassa sitä, kantaako yritys taloudellisen riskin, voiko se vaikuttaa työn suorittamistapaan, käyttämäänsä työvoimaan ja työaikaan sekä myykö se suoritteen omaan lukuunsa vai luovuttaako työpanosta toisen määräysvallan alaisena.

2.4 Direktio-oikeus

Yrittäjyyteen liitetään tyypillisesti toimintavapaus ja mahdollisuus päättää työn suorittamistavoista itsenäisesti. Työsuhteessa työnantajan johto- ja valvontaoikeutta (direktio-oikeutta) pidetään työoikeudellisessa kirjallisuudessa keskeisimpänä erottavana tekijänä työsuhteen ja yrittäjyyden välillä.⁵⁴ Direktio-oikeus määrittää työnantajan ja työntekijän välisen valtasuhteen, joka on työsuhteen normatiivinen ydin. Työnantajalla on oikeus määrätä työn suorittamisen ehdoista, kun taas työntekijällä on velvollisuus noudattaa

⁵⁴ Tiitinen & Kröger, 2012 s.18

näitä määräyksiä. Tämä alisteisuus on työntekijälle ominainen piirre, joka erityisesti erottaa hänet itsenäisestä ammatinharjoittajasta.

Direktio-oikeus antaa työnantajalle valtuudet valvoa työntekoa ja sen laatua eli miten, missä ja milloin työ suoritetaan. Työntekijä on alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan ja on velvollinen noudattamaan ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja hänelle antaa toimivaltansa rajoissa.⁵⁵ Tämä oikeus johtaa ja valvoa ilmentää voimasuhteita työnantajan ja -tekijän välillä. Työnantajalla on oikeus tehdä työtä koskevia päätöksiä ja työntekijän on lähtökohtaisesti hyväksyttävä ne. Työoikeus perustuu suurelta osin tämän voimasuhteen ympärille, sen sääntelylle ja heikomman suojalle. Yrittäjän oikeudellinen asema on yhdenvertainen toimeksiantajan kanssa, eikä työoikeus suojaa häntä.

Direktio-oikeuden täyttymiseksi työnantajalta ei vaadita työn tarkkaa valvomista, pelkästään oikeus johtaa ja valvoa työntekijää täyttää tunnusmerkin⁵⁶. Korkein oikeus on todennut, että direktio-oikeuden olemassaolo ei riipu työnantajan tosiasiallisista toimista, vaan jo oikeudesta johtaa ja valvoa työntekoa⁵⁷. Näin ollen myös etätyö- ja projektimuotoisissa tehtävissä, joissa valvonta on vähäistä, tunnusmerkki voi täytyä, jos työnantajalla on periaatteellinen määräysvalta työn suorittamiseen. Jos valvontaa ei tehdä aktiivisesti, eikä työ sopimusta ole tehty kirjallisesti, on hankalaa tunnistaa, onko direktio-oikeuden raja ylitetty. Tällöin arviointiin täytyy ottaa myös huomioon, että kuinka perusteelliseen johtoon ja valvontaan on edes mahdollisuus.

Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä direktio-oikeus nostettiin hallituksen esityksessä keskeisimmäksi työsuhteen tunnusmerkiksi, koska työnantajan johto- ja valvontavalta määrittää sen, millaista oikeussuhdetta lakiin sovelletaan⁵⁸. Esityksen mukaan työnantajalla on oikeus määrätä työn suorittamisen käytännön järjestelyistä, kuten siinä missä ja milloin työ tehdään, millä välineillä työ suoritetaan ja millä tavoin työtehtävät

⁵⁵ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.39

⁵⁶ Tiitinen & Kröger, 2012 s.18

⁵⁷ KKO2009:65

⁵⁸ HE 157/2000

jaetaan. Työsopimuslain rakenteesta ilmenee sama lähtökohta. Lain 2 luvun säännökset työajasta, työntekopaikasta, työn suorittamistavasta, työvälineistä, työntekijän velvollisuudesta noudattaa työnantajan määräyksiä sekä työnantajan työturvallisuusvelvollisuuksista lähtevät kaikki oletuksesta, että työnantaja saa päättää työn organisoinnista ja valvoa työn tekemistä. Näiden pykälien kautta konkretisoituu se, että direktio-oikeus ulottuu työtehtävien sisältöön, työaikojen sijoitteluun, työntekopaikan osoittamiseen, käytettävien työvälineiden määrittämiseen sekä ohjeisiin, jotka liittyvät turvallisiin ja taroituksenmukaisiin työtapoihin.

Direktio-oikeuden laajuutta rajoittavat kuitenkin lainsäädäntö, työehtosopimukset sekä työntekijän perusoikeudet. Esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukainen työnantajan velvollisuus edistää työntekijän turvallisuutta ja tasa-arvoista kohtelua asettaa rajoja sille, miten työnantaja voi ohjata työntekoa. Heikomman suoja on työoikeuden keskeinen lähtökohta. Lainsäädäntö puuttuu sopimusvapauten työntekijän hyväksi.

Kun arvioidaan, kuinka paljon toimeksiantaja saa päättää työn tekemisen ehdoista ilman, että oikeussuhde alkaa muistuttaa työsuhdetta, lähtökohta on yrittäjyyteen liitetty itsenäisyys. Itsenäisyys ei ole yksittäinen ominaisuus, vaan se muodostuu siitä, kenellä on päätösvalta työn keskeisistä järjestämisistä koskevista kysymyksistä. Työajoista, työntekopaikasta ja työn suorittamistavasta päättäminen on työn johtamista⁵⁹. Työn valvomista on, kun seurataan, kuinka työn ehtoja noudatetaan⁶⁰. Nämä muodostavat direktio-oikeuden ja määrittävät työtä tekevän itsenäisyyden. Eli ehtojen määrittäminen ja niiden sekä itse työn valvominen muodostaa lopulta itsenäisyyden työsuhteessa. Oikeuskäytännössä ei ole asetettu tärkeysjärjestyttä näille osa-alueille. Arviointi ei perustu siihen, kuinka moni niistä toteutuu yrittäjyyden hyväksi tai työsuhteen tunnusmerkistön suuntaan. Arviointi tehdään kokonaisuutena, jotta tunnusmerkkiä ei voida kiertää muodollisesti⁶¹.

⁵⁹ Työsuojelu.fi, 2026

⁶⁰ Työsuojelu.fi, 2026

⁶¹ HE 215/2022 vp s. 3

Kokonaisarvioinnin, mutta myös direktio-oikeuden selkeyttämisen kannalta merkittävin tuore ratkaisu on KHO 2025:41. Alustapalvelun ruokalähetit katsottiin työntekijöiksi, vaikka he valitsivat itse työaikansa, käyttivät omia välineitään ja laskuttivat yrittäjänä.⁶² Ratkaisu katkaisi vuosia jatkuneen kiistan siitä, voidaanko näennäinen autonomia kuten vuorojen valitseminen, omien työvälineiden käyttö ja laskutusmuoto tulkita riittäväksi osoitukseksi itsenäisestä yrittäjyydestä. KHO katsoi, että näillä seikoilla ei ollut ratkaisevaa merkitystä, koska alusta määräsi työn rakenteen, hinnoittelun, asiakasvirran ja suoritusmenetelmien hyväksyttävyyden sekä pystyi puuttumaan lähettien toimintaan järjestelmän kautta. Kokonaisarviointi perustui siihen, miten työ käytännössä organisoitiin ja kenen ehdoilla sitä tehtiin. Alustalla oli tosiasiallinen valta ohjata ja kontrolloida työn tekemistä, vaikka kontrolli toteutui sovelluksen ja algoritmien kautta eikä perinteisen esihenkilön välityksellä.⁶³ Ratkaisu osoittaa, että nykyaikaisissa työn organisointimalleissa työntekijän muodollinen vapaus ei merkitse paljon, jos työ rakentuu sellaisen toiminnallisen riippuvuuden varaan, joka täyttää työnantajan johto ja valvontaoikeuden olennaiset tunnusmerkit.

Työn suorittamistavan ohjaaminen on vahva osoitus työnantajalle kuuluvasta direktio-oikeudesta. Se puuttuu suoraan siihen, miten työn suorittaja järjestää työnsä ja tekee käytännön ratkaisut työn toteuttamisesta. Työntekopaikan määrittäminen on myös vahva valvonnan muoto erityisesti silloin, kun toimeksiantaja ei ainoastaan määritä lopputuloksen toimituspaikkaa, vaan edellyttää, että työ tehdään tietyssä tilassa tai tietyissä olosuhteissa. Myös työaikaan puuttuminen kuuluu direktio-oikeuden perinteisiin osa-alueisiin, mutta sen merkitys voi vaihdella toimialan mukaan.⁶⁴ Yrittäjät voivat sopia määräajoista tai työaikaan liittyvistä reunaehdoista ilman, että tämä yksinään muuttaa oikeussuhteen luonnetta. Työaikaan koskevien määräysten painoarvo ei ole kaikissa tilanteissa yhtä ratkaiseva kuin työn suorittamistavan tai työntekopaikan ohjaaminen. Korkeimman

⁶² KHO 2025:41

⁶³ KHO 2025:41

⁶⁴ Tiitinen & Kröger, 2012 s. 22–23

hallinto-oikeuden ratkaisu 41 vuodelta 2025 myös osoittaa, että vaikka työtä tekevä saa päättää työajat, työsuhteen tunnusmerkit voivat täytyä⁶⁵.

2.5 Vastiketta vastaan

Vastikkeella tarkoitetaan korvausta, jonka työntekijä saa työnantajalta tekemästään työstä hänen lukuunsa⁶⁶. Vastikkeen määrä sovitaan työ sopimuksessa ja sen suuruudella voi olla käytännön merkitystä arvioitaessa oikeussuhdetta. Pieni vastike voi olla indikaatio osapuolten tarkoituksesta tehdä talkootyötä ja verrattain suuri vastike voi indikoida osapuolten tarkoitusta tehdä työ yrittäjätyönä.⁶⁷ Työstä saatu vastike on työntekijän oikeus⁶⁸. Työn vastikkeellisuus kuuluu työsuhteen tunnusmerkkeihin, mutta työ sopimuslaki tulee sovellettavaksi, mikäli muut tunnusmerkit täyttyvät, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu. Tätä kutsutaan vastikeolettamaksi. Ristiriita tilanteissa osapuolten velvollisuutena on osoittaa, että työtä oli tarkoitus tehdä vastikkeetta.⁶⁹

Vastikkeen saaminen on yksi työsuhteen tunnusmerkeistä. Työ sopimuslaissa ei ole asetettu vastikkeen laadulle edellytyksiä eli sen ei tarvitse olla rahaa. Vastike voi olla esimerkiksi tavaraa tai asunto, mutta sillä täytyy kuitenkin olla taloudellista arvoa. Vastikkeelle ei ole asetettu laissa vähimmäismäärää, vaan sitä tulee tulkita suhteessa työn laatuun ja määrään.⁷⁰ Työsuhteen vastikkeellisuutta arvioitaessa painoarvoa annetaan myös osapuolten tarkoitukselle. Jos on ollut ansiotarkoituksena tapahtuvaa työtä, voidaan työsuhteen katsoa syntyneen, vaikka palkkaa ei olisi vielä maksettu tai sen määrä olisi jäänyt

⁶⁵ KHO 2025:41

⁶⁶ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.34

⁶⁷ Tiitinen & Kröger, 2012 s16-17

⁶⁸ Bruun & Koskul, 2012 s27

⁶⁹ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.36

⁷⁰ Tiitinen & Kröger, 2012 s.17

epäselväksi. Tätä tukee niin sanottu vastikeolettama, joka on kehitetty suojaamaan työntekijää.⁷¹ Työsopimuslain mukaan lakia sovelletaan, vaikka vastikkeesta ei olisi nimenomaisesti sovittu, jollei olosuhteista käy ilmi, että työ on tarkoitettu tehtäväksi vastiketta. Näin ollen aidosti vastikkeeton työ ei lähtökohtaisesti täytä vastiketunnusmerkkiä.

Vastikkeen suuruudella ja rakenteella on vaikutus arvioitaessa, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työntekijänä vai yrittäjänä. Jos suorituksesta maksetaan arvonlisäverollinen korvaus, se viittaa lähtökohtaisesti yrittäjyyteen, koska työntekijälle maksettavassa palkassa arvonlisäveroa ei voi olla. Samoin se, onko maksetusta vastikkeesta vähennetty työntekijän palkkaan kuuluvia sivukuluja, kuten eläke-, tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksuja, kertoo jotain osapuolten tarkoituksesta. Jos korvaus on selvästi korkeampi kuin vastaavasta työstä maksettava palkka, se voi kertoa siitä, että vastikkeen on tarkoitettu kattavan yrittäjän verot, vakuutukset ja liiketoiminnan kulut. Pieni ja palkkatasoa muistuttava korvaus taas voi viitata siihen, että kyse on tosiasiallisesti työntekijän työpanoksesta, vaikka sopimus olisi nimetty toimeksiannoksi. Työnantaja huolehtii näistä kuluista työsuhteessa, kun taas yrittäjä maksaa omat vakuutuksensa saamastaan työkorvauksesta. Näin vastikkeen koko, sen laskentatapa ja se, miten maksusta huolehditaan, muodostavat olennaisen osan kokonaisarviointia.

2.6 Kokonaisarviointi

Työsuhteen tunnusmerkit ovat helposti tunnistettavissa silloin, kun työn tekemisen olosuhteet ovat selkeät ja perinteistä palkkatyötä vastaavat, mutta rajatapauksissa niiden yksittäinen tarkastelu ei tuota luotettavaa lopputulosta. Epäselvissä tilanteissa arviointia ei voida perustaa tunnusmerkistön mekaaniseen läpikäyntiin, sillä yksittäiset piirteet osoittavat vain suuntaa antavasti, mihin oikeussuhteen muotoon työn tekeminen todennäköisimmin sijoittuu. Vaikka tietyt seikat viittaavat johdonmukaisesti joko työsuhteen tai yrittäjyyteen, mikään yksittäinen tunnusmerkki ei ratkaise kysymystä lopullisesti. Käytännön työjärjestelyt ovat monimuotoisia, eikä ole olemassa sellaista täsmällistä ja

⁷¹ Tiitinen & Kröger, 2012 s.16

kaikenkattavaa kriteeristöä, joka toimisi kaikissa tilanteissa. Tämän vuoksi rajatapaukset edellyttävät kokonaisarviointia, jossa tunnusmerkkien ohella tarkastellaan olosuhteiden muodostamaa kokonaisuutta ja työn tekemisen tosiasiallista luonnetta.⁷²

⁷² Tiitinen & Kröger, 2012 s. 24

Työsuhteen tunnusmerkit ja niiden arviointi (TSL 1:1)				
Työsuhteen tunnusmerkit	Työsopimus	Työnantajan lukuun	Direktio-oikeus	Vastiketta vastaan
Määritelmä	Työn tekeminen perustuu sopimukseen. Työ tehdään henkilökohtaisesti.	Työstä syntyvä käytännön hyöty menee työnantajalle	Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työn käytännön toteutusta.	Työstä saadaan rahan arvoinen korvaus
Ydinajatus	Annetaan merkitystä osapuolten tarkoitukseksi.	Työn tulos ja asiakassuhde hyödyttää ensisijaisesti työn teettäjää.	Työntekijä on velvollinen noudattamaan teettäjän ohjeita	Ansiotarkoitus, korvauksen muoto voi vaihdella.
Tosiseikkojen selvittäminen	Onko sopimus muodollisuuksien osalta työsuhteeseen vai onko sovittu muuta?	Kuka laskuttaa asiakasta? Kenen välineillä tehdään?	Kuka päättää miten, missä ja milloin? Seurataanko työntekoa vai tulosta?	Maksetaanko ajasta vai tuloksesta? Mikä on vastikkeen suuruus suhteessa alaan?
Puuttuminen	Kirjallinen muoto tai otsikko ei ratkaise.	Jos työtä tehdään aidosti omaan lukuun, kallistuu arviointi yrittäjyyden puolelle	Jos sitä ei ole, todennäköisesti ei ole työsuhdetta. Sen käyttämättä jättäminen ei ole sama kuin sen puuttuminen.	Vastikkeettomuus yleensä viittaa johonkin muuhun kuin työsuhteeseen.

Kuvio 2. Työsuhteen tunnusmerkit ja niiden arviointi.

Kuvio 2 kokoaa yhteen työsuhteen tunnusmerkit ja näyttää neljä eri tapaa tutkia niitä kokonaisarviointin kannalta. Kuvio toimii jäsentelytyökaluna. Vastaamalla kysymyksiin voidaan arvioida, mihin suuntaan tunnusmerkit osoittavat oikeussuhteen arvioinnissa. Arviointi perustuu kokonaisuuteen, joten yhden tunnusmerkin puuttuminen ei sulje pois työsuhdetta. Oikeussuhteen todellinen luonne voidaan päätellä työskentelyn kokonais-

olosuhteista, vaikka osapuolet pyrkisivät näennäisesti muotoilemaan sopimuksensa harhaanjohtavasti⁷³. Koska arvioinnille ei ole mekaanista kaavaa, rakentuu se tapauskohtaisesti. Kuviossa esitetään lisäksi kunkin tunnusmerkin ydinajatus, joka auttaa arvioimaan, onko tunnusmerkkiä kierretty muodollisesti sen suojaustarkoituksen vastaisesti.

Ydinajatus tarkoittaa tässä yhteydessä kunkin työsuhteen tunnusmerkin taustalla olevaa tarkoitusta eli sitä, mitä tunnusmerkillä pyritään tavoittamaan kokonaisarvioinnissa. Se jäsentää tunnusmerkkien tarkastelua ohjaamalla tulkintaa tilanteissa, joissa yksittäinen tosiseikka on monitulkintainen. Esimerkiksi toimeksiantaja voi tarjota myyjälle perehdytystä tai tukea ilman, että kyse on direktio-oikeudesta, mutta jos ohjaus muuttuu sitoviksi määräyksiksi työn suorittamistavasta ja siihen kytkeytyy valvomista tai seuraamuksia, alkaa direktio-oikeuden ydinajatus toteutua. Ydinajatus auttaa myös löytämään ristiriitoja muodollisen järjestelyn ja työn tosiasiallisen toteutuksen välillä.

Arviointi on luontevaa aloittaa osapuolten välisestä sopimuksesta. Jos heidän tarkoituksensa on selkeä ja yhteinen, se muodostaa lähtökohdan tarkastelulle. Kuten KKO 2009:65, kokonaisarvioinnin perusteella tehty lopullinen päätös tehtiin osapuolten sopimuksen perusteella. Tapauksessa katsottiin, että osapuolet olivat sopineet toimeksiantosuhteen, joten sellaisena se piti tulkita.⁷⁴ Myös viranomaisten ohjeistuksessa korostetaan osapuolten tarkoitusta osana kokonaisharkintaa.⁷⁵ Epäselvissä tilanteissa huomio on siirrettävä muihin tunnusmerkkeihin ja niistä ilmeneviin tosiseikkoihin. Tällöin keskeistä on erityisesti se, missä määrin työntekoa johdetaan tai valvotaan ja onko työn teettäjällä oikeus tähän ohjaukseen. Jo pelkkä mahdollisuus valvoa työn suoritusta, esimerkiksi järjestelmien tuottaman datan avulla, luo olosuhteita, jotka voidaan katsoa kontrolliksi, vaikka valvonta ei olisi jatkuvaa tai näkyvää⁷⁶. Tämä potentiaalinen määräysvalta voi muodostaa merkittävän seikan, joka kallistaa kokonaisarvioinnin lopputulosta työsuhteen suuntaan.

⁷³ Tiitinen & Kröger, 2012 s.25

⁷⁴ KKO 2009:65

⁷⁵ Tyosuojelu.fi, 2024

⁷⁶ KHO 2025:41

Kokonaisarvioinnin kannalta merkittävin tuore ratkaisu on KHO 2025:41, jossa alustapalvelun ruokalähetit katsottiin työntekijöiksi, vaikka he valitsivat itse työaikansa, käyttivät omia välineitään ja laskuttivat yrittäjänä.⁷⁷ Ratkaisu katkaisi vuosia jatkuneen kiistan siitä, voidaanko näennäinen autonomia kuten vuorojen valitseminen, omien työvälineiden käyttö ja laskutusmuoto tulkita riittäväksi osoitukseksi itsenäisestä yrittäjyydestä. KHO katsoi, että näillä seikoilla ei ollut ratkaisevaa merkitystä, koska alusta määräsi työn rakenteen, hinnoittelun, asiakasvirran ja suoritusten hyväksyttävyyden sekä pystyi puuttumaan lähettien toimintaan järjestelmän kautta. Kokonaisarviointi perustui siihen, miten työ käytännössä organisoitiin ja kenen ehdoilla sitä tehtiin. Alustalla oli tosiasiallinen valta ohjata ja kontrolloida työn tekemistä, vaikka kontrolli toteutui sovelluksen ja algoritmien kautta eikä perinteisen esihenkilön välityksellä.⁷⁸ Ratkaisu osoittaa, että nykyaikaisissa työn organisointimalleissa työntekijän muodollinen vapaus ei merkitse paljon, jos työ rakentuu sellaisen toiminnallisen riippuvuuden varaan, joka täyttää työnantajan johto ja valvontaoikeuden olennaiset tunnusmerkit.

Myös Euroopan unioni ottaa kantaa alustataloustyöntekijöiden oikeuksiin direktiivillä, joka astui voimaan 1.12.2024⁷⁹. Direktiivin keskiössä on säilyttää yksittäisen työtä tekevän henkilön oikeudet muuttuvassa työympäristössä. Alustapalvelutyötä koskevassa direktiivissä rajapintaa lähestytään siten, että jos alustan kautta suoritettavaan työhön liittyvä kriteeristö täyttyy, oletetaan työsuhteen olevan olemassa, ellei erillisillä näytöillä toisin osoiteta. Todistustaakka on työn teettäjällä ja vahvistaa työntekijän suoja tilanteissa, joissa alustayhtiö käytännössä käyttää työnantajalle tyyppillisiä ohjaus- ja valvontamekanismeja, mutta nimeää työn suorittajat itsenäisiksi toimijoiksi.⁸⁰ Vaikka sääntely kohdistuu ensisijaisesti alustatalouteen, sen taustalla olevat periaatteet voivat ajan

⁷⁷ KHO 2025:41

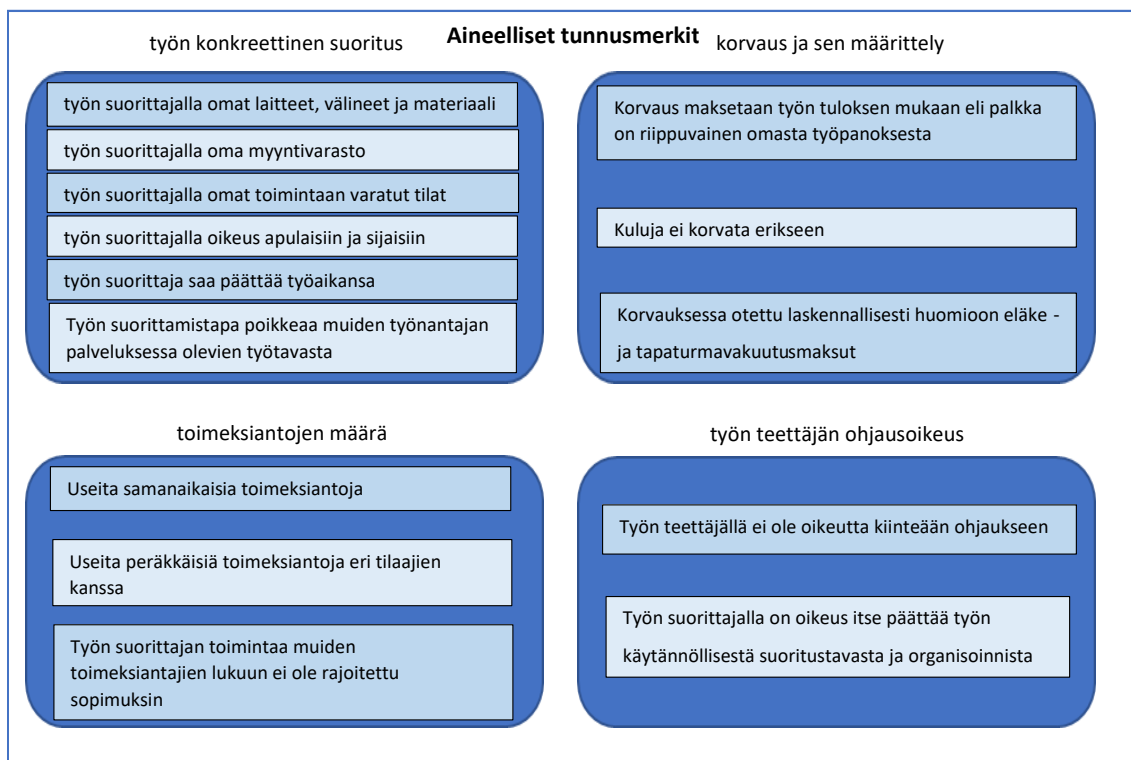
⁷⁸ KHO 2025:41

⁷⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831

⁸⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831

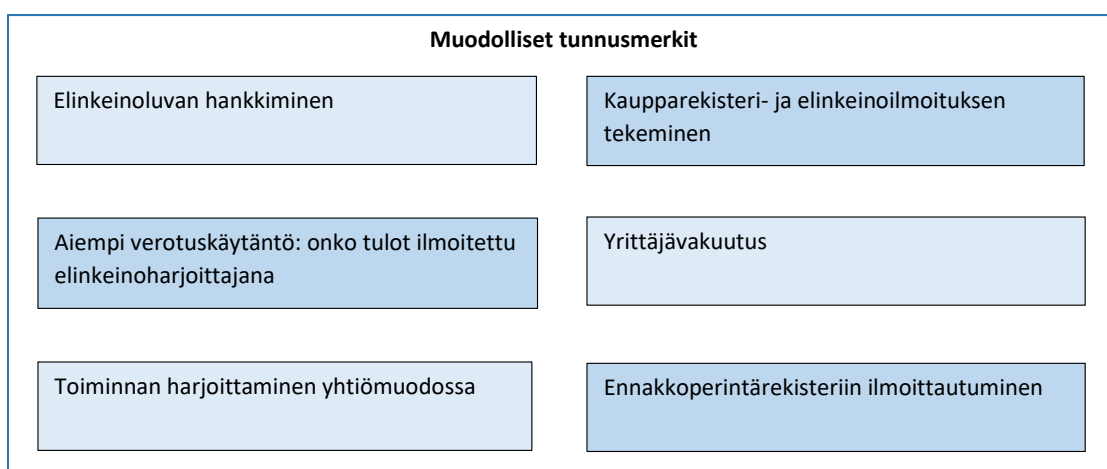
myötä heijastua myös muiden toimialojen arviointiin. Erityisesti pyrkimys ehkäistä oikeussuhteiden keinotekoista muotoilua ja vahvistaa tosiasiallisen tilanteen ensisijaisuutta.

Itsenäisen ammatinharjoittajan termiä tai määritelmää ei ole vakiinnutettu oikeuskäytäntöön, mikä viittaa siihen, ettei käsitteellä ole katsottu olevan ratkaisevaa oikeudellista merkitystä. Sen sijaan oikeudellinen arviointi perustuu ensisijaisesti siihen, täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit. Kokonaisarvioinnin kannalta, on kuitenkin tärkeä tuntee ammatinharjoittajalle ominaisia piirteitä. Tiitinen & Kröger ovat teoksessaan Työsopimus-oikeus (2012) tunnistanee ammatinharjoittajia yhdistäviä aineellisia sekä muodollisia tunnusmerkkejä. Ne ovat samankaltaiset kuin työsuhteen tunnusmerkit, mutta ammatinharjoittajan näkökulmasta. Esimerkiksi työsuhteen tunnusmerkeistä, *työn tekeminen työnantajan lukuun*, on käännetty toimeksiantojen määrään. Alla olevat kuviot (Kuvio 3. & Kuvio 4.) havainnollistavat ammatinharjoittajalle tyypillisiä piirteitä.



Kuvio 3. Yrittäjän aineelliset tunnusmerkit.

Kuvion 3 tiedot on poimittu Työsopimusoikeus (2012) teoksesta⁸¹. Kuvio 3 havainnollistaa yksinyrittäjän aineellisia tunnusmerkkejä neljässä pääkategoriassa. Työn konkreettinen suoritus, korvauksen määräytyminen, toimeksiantojen määrä ja työn teettäjän ohjausoikeus. Kuvio osoittaa, että yksinyrittäjyyttä tukevia seikkoja ovat esimerkiksi omat työvälineet, useat toimeksiantajat ja työn tulokseen perustuva korvaus, kun taas ohjausoikeuden puuttuminen toimeksiantajalta vahvistaa itsenäistä asemaa. Näitä tunnusmerkkejä voidaan käyttää analysoimaan, missä määrin työn suorittaja kantaa itse taloudellisen ja toiminnallisen riskin.



Kuvio 4. Yrittäjän muodolliset tunnusmerkit.

Kuvio 4 esittelee yrittäjän muodollisia tunnusmerkkejä, jotka osoittavat yrittäjyyden ulkoisia ja virallisia piirteitä, kuten elinkeinoluvan hankkiminen, rekisteröityminen kaupparekisteriin ja ennakkoperintärekisteriin, yrittäjävakuutuksen ottaminen sekä verotuskäytäntöjen muotoutuminen. Nämä seikat eivät yksin määritä oikeussuhteen luonnetta, mutta ne tukevat yrittäjäasemaa osoittamalla toiminnan vakiintuneisuutta ja itsenäistä organisoitumista. Niiden olemassaolo puoltaa yrittäjyyttä, mutta ei takaa sitä. Yrittäjän muodolliset tunnusmerkit on poimittu teoksesta Työsopimusoikeus (2012).⁸²

⁸¹ Tiitinen & Kröger, 2012 s.27

⁸² Tiitinen & Kröger, 2012 s.27

Näitä tunnusmerkkejä ei tule tulkita siten, että kaikkien täyttyessä kyseessä olisi yrittäjä eikä työntekijä. Nämä ovat ainoastaan kokoelma siitä, millaisia ovat tyypilliset yrittäjän työolosuhteet ja ympäristö. Mitä enemmän työnkuva ja ympäristö muistuttaa näitä tunnusmerkkejä, sitä todennäköisemmin kyseessä on ammatinharjoittaja. Siitä huolimatta arviointi tehdään työsuhteen tunnusmerkkejä arvioimalla tapauskohtaisesti. Vaikka yrittäjyyden ja työsuhteen tunnusmerkit ovat pääosin vastakohtat, molempia yhdistää ansiotarkoitus sekä sopimus tehdä työtä.

3 Oikeussuhteen valinnan vaikutukset

Oikeussuhteen päättämisen ja siihen liittyvien velvollisuuksien kannalta keskeistä on arvioida, millaiset toimet ovat kummallekin osapuolelle taloudellisesti ja oikeudellisesti tarkoituksenmukaisimmat. Työnantajan ja työntekijän asema, vastuut ja oikeudet määräytyvät osapuolten välisen oikeussuhteen perusteella, ja ne voivat poiketa merkittävästi sen mukaan, onko kyse työsuhteesta vai yrittäjyyteen perustuvasta toimeksiantosuhteesta. Tämän luvun tarkoituksena on tarkastella, mitä velvoitteita ja oikeuksia kummallakin osapuolella on eri oikeussuhteissa, sekä selvittää, miten nämä velvoitteet vaikuttavat työn teettämisen taloudelliseen kannattavuuteen työnantajan ja työn suorittajan näkökulmista.

3.1 Työsuhteen ja toimeksiantosuhteen keskeiset erot

Kun yrityksen työmäärä kasvaa, on palkattava työntekijöitä tai palvelu on ulkoistettava. Kumpikaan vaihtoehto ei lähtökohtaisesti ole oikea, vaan molempia ratkaisuja puoltavia ja vastustavia seikkoja löytyy. Kaikkien työnantajien tulee noudattaa työoikeudellisia lakeja ensimmäisestä työntekijästä lähtien. Velvoitteet nousevat portaittain 10, 20, 30 ja sitä suurempien henkilöstömäärien myötä.⁸³ Tässä luvussa tarkastellaan muun muassa työnantajia koskevia velvollisuuksia ja miten ne vaikuttavat työnantajan halukkuuteen ja kykyyn palkata työntekijöitä. Työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ovat yksittäisistä laeista tärkeimmät, jotka koskevat työsuhdetta, ja joissa luetellaan työnantajan velvollisuuksia.

Työsopimuslain 3 luvun 1§ mukaan työntekijän velvollisuus on tehdä työnsä huolellisesti työnantajan määräämällä tavalla. Työntekijä ei myöskään saa tehdä toimia, jotka ovat ristiriidassa omaan asemaansa nähden. Allekirjoitettuaan työsopimuksen, työntekijä ensisijaisesti sitoutuu suorittamaan työnantajan hänelle osoittaman työn⁸⁴. Työntekijä on

⁸³ Kavasto & Mattinen, 2020

⁸⁴ Bruun & Koskull, 2012 s.53

velvollinen noudattamaan ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa hänelle direktio-oikeuden puitteissa. Työstä kieltäytyminen tarkoittaa sopimuksen rikkomista, joka johtaa sen mukaisiin toimenpiteisiin.⁸⁵ Työsopimuslaissa siis nähdään työntekijän tärkeimpänä velvollisuutena noudattaa työnantajan direktio-oikeutta.

Toimeksiantosuhteessa ei ole direktio-oikeutta. Toimeksiantajalla ei ole oikeutta määrätä työn suorittamistavasta samalla tavoin kuin työnantajalla on oikeus ohjata työntekijän työtä. Yrittäjä vastaa työn toteuttamisesta itsenäisesti ja päättää itse, miten, missä ja milloin työ tehdään, kunhan lopputulos vastaa sopimuksessa sovittua. Toimeksiantaja voi asettaa tavoitteita, aikarajoja ja laatuvaatimuksia, mutta hän ei voi puuttua työn suorittamisen yksityiskohtiin ilman, että oikeussuhteen luonne alkaa muistuttaa työsuhdetta. Itsenäisyys on tärkein erottava tekijä yrittäjän ja työntekijän välillä. Työnjohto- ja valvontaoikeuden puuttuminen siirtää sekä toiminnallisen vastuun että riskin yrittäjälle, joka kantaa seuraukset omista menetelmäänsä ja ajankäyttöään koskevista ratkaisuksista.

Painavin työsuhteen tunnusmerkki on työnantajan johto- ja valvontaoikeus. Kaikista velvollisuuksista huolimatta direktio-oikeuden nojalla työnantajalla on mahdollisuus määrittää hyvinkin tarkkaan missä, miten ja kuka työn tekee. Työnantaja voi valvoa jokaista työvaihetta ja määrätä millä tavoin sekä millä välineillä ne tehdään.⁸⁶ Jos työ tilataan, työn tilaaja voi vaikuttaa pääosin vain vaadittavaan laatuun sekä aikatauluun, joista on sovittava etukäteen. Vahva kontrolli työntekijöistä on työnantajan etu, koska hän voi päättää kuinka tarkasti työtä valvoo. Yksinkertaistetusti ilmaistuna työntekijöitä on helppompaa hallita, mutta heistä on vaikeampi päästä eroon. Heistä myös aiheutuu huomattava määrä kustannuksia. Itsenäisien ammatinharjoittajien työtä ei voi täysin johtaa tai valvoa, mutta oikeussuhteen päättäminen on joustavampaa

⁸⁵ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.232

⁸⁶ Tiitinen & Kröger, 2012 s.18

Direktio-oikeuden laajuuteen liittyy tulkintavaikeuksia, mutta lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus määrätä työn suoritustavasta, johon sisältyy esimerkiksi työaika ja vuosiloma. Oikeus ei yllä työntekijän vapaa-aikaan. Direktio-oikeuden laajuus vaihtelee hie-man työsuhteen mukaan, mutta mitä tarkemmin työsopimuksessa on työn käytännön toteuttamisesta sovittu, sitä kapeampi on direktio-oikeus.⁸⁷ Tähän liittyy myös työnantajan tulkintaoikeus. Työnantajalla on oikeus tulkita oikeusnormeja katsomallaan tavalla ja työntekijällä on velvollisuus noudattaa tulkintaa, kunnes erimielisyys ratkaistaan tuomioistuimessa. Tästä poislueutuna työtehtävät, jotka vaarantavat työntekijän tai hänen kollegoidensa hengen tai terveyden⁸⁸.

Työsuhteessa työskentely on käytännön järjestelyiden kannalta työntekijälle varsin huoleton prosessi. Työntekijän täytyy ainoastaan allekirjoittaa työsopimus ja saapua työpaikalle ajallaan. Työnantaja hoitaa verotuksen ja vakuutukset ja maksaa työntekijälle nettopalkan palkkapäivänä. Jos työntekijä sairastuu, ei hänen tarvitse pelätä toimeentuloaan ja hänellä on tämän lisäksi oikeus vuosilomaan. Työsuhteen solmimisen jälkeen hänellä on tarkempi käsitys työn jatkuvuudesta sekä kestosta. Kun henkilö päättää tehdä töitä yrittäjänä, jää kaikki tämä hänen itsensä vastuulle. Työnantajan velvollisuudet voidaan nähdä työn tekijän oikeuksina.

Suurin osa yksin yrittäjistä toimii toiminimen kautta. Käytännössä tämä vaatii ensin perustamisilmoituksen tekemisen joko verkossa tai paperisella lomakkeella. Ilmoittautumisen yhteydessä yritys saa y-tunnuksen, jonka avulla pitää tehdä veroilmoitus verohallinnolle. Y-tunnus on jokaisen yrityksen yksilöivä tunnus, ikään kuin henkilöillä henkilötunnus. Verohallinnolle tehtävässä selvityksessä hakija ilmoittaa hakeutumisestaan arvonlisäverovelvollisten rekisteriin, työnantajarekisteriin ja ennakkoperintärekisteriin.⁸⁹ Arvonlisäverovelvollinen on sellainen yritys, joka myy tavaroita tai palveluita. Jos liiketoiminnan liikevaihto alittaa 15 000 euroa vuodessa, ei yritystä tarvitse silloin ilmoittaa alv-

⁸⁷ Tiitinen & Kröger, 2012 s.320

⁸⁸ Bruun & Koskull, 2012 s.54

⁸⁹ Yrityksen-perustaminen.net, 2022

rekisteriin.⁹⁰ Kaupparekisteriin ei tarvitse ilmoittautua, jos toiminta ei ole luvanvaraista, käytössä ei ole erillistä toimitilaa tai yritys ei työllistä muita kuin perheenjäseniä. Yhdenkin kriteerin täytyessä myös kaupparekisteriin on ilmoitauduttava.⁹¹ Työnantajarekisteriin ei tarvitse ilmoittautua, jos työllistää vain itsensä. Ennakkoperintärekisteriin ilmoittautuminen ei ole pakollista, mutta lähtökohtaisesti se tekee yrittäjästä toimeksiantajalle halutummman yhteistyökumppanin. Ennakkoperintärekisteriin merkitty henkilö hoitaa todistetusti omat veroasiansa, eikä toimeksiantajan tarvitse huolehtia niistä.

Näiden toimenpiteiden jälkeen yrittäjä voi aloittaa varsinaisen työnteon. Itse työn suorittamisen lisäksi yrittäjän täytyy kuitenkin jatkuvasti hoitaa yritystään. Hänen täytyy hoitaa kirjanpito sekä selvittää juoksevista kuluista. Kirjanpidon voi hoitaa itse, mutta se vaatii kuitenkin perehtymistä aiheeseen, varsinkin monimutkaisten kirjausten kohdalla. Juokseviin kuluihin voidaan luokitella esimerkiksi työvälineiden hankinta ja ylläpito kustannukset. Puhelinmyyjän kohdalla näitä ovat esimerkiksi tietokone, kuulokkeet, työpöytä ja työtuoli. Yrittäjän eläkelaisissa säädetään yrittäjän velvollisuudesta vakuuttaa itsensä vanhuuden, työkyvyttömyyden ja kuoleman varalta. Vakuutusyhtiöstä riippuen maksuerä saattaa tulla maksettavaksi esimerkiksi joka kuukausi. Yrittäjäeläkevakuutus tulee hankkia kuuden kuukauden sisällä yritystoiminnan alkamisesta.⁹² Yrittäjän tulee suorittaa ennako- ja arvonlisävero määräpäivinä. Arvonlisäveroilmoitus kannattaa tehdä säännöllisin väliajoin siitäkin huolimatta, että yrityksellä ei ole toimintaa.

Yrittäjyyden tuomien vapauksien vastapainona on lukuisa määrä velvoitteita, joista yrittäjä vastaa henkilökohtaisesti. Yrittäjän täytyy osata itse jaksottaa työntekeksi niin, ettei se kuormita hänen fyysistä tai henkistä terveyttään liikaa. Jos yrittäjä olisikin työntekijä, silloin myös kaikki tämä olisi suurelta osin työnantajan vastuulla. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen

⁹⁰ Vero.fi, 2022

⁹¹ Yrityksen-perustaminen.net, 2022

⁹² Sekki & Härkönen, 2020 s.93

mukaan suurin osa yrittäjien mielenterveysongelmista aiheutuu stressin ohella epävarmuudesta, yksinäisyydestä, kiireestä ja työmäärästä⁹³. Yrittäjän täytyy siis arjessaan toimia kokonaisvaltaisesti välttääkseen yrittäjyyden varjopuolet ja nauttiakseen sen tuomista eduista.

	Työsuhde	Toimeksiantosuhte
Oikeussuhteen kesto	Oikeussuhteen päättämistä rajoittavat työlainsäädännön säännökset ja irtisanomissuoja	Oikeussuhteen päättäminen määräytyy ensisijaisesti sopimuksen irtisanomis- tai purkuehtojen mukaan
Poissaolot ja sairastuminen	Työntekijälle kertyy lomapäiviä ja sairastumisesta johtuvista poissaoloista maksetaan.	Yrittäjä on itse vastuussa toimeentulostaan sairastumisen ja poissaolojen aikana.
Vastike	Vastike määräytyy palkkana työn tekemisestä, ja siihen liittyy työnantajalle lakisääteisiä maksu- ja sivukuluvastuita	Vastike määräytyy toimeksiannon tai suorituksen perusteella, eikä siihen lähtökohtaisesti liity työnantajavelvoitteita
Vahingonkorvausvastuu	Työntekijän vahingonkorvausvastuu on lähtökohtaisesti rajoitettu	Yleensä työntekijää laajempi vastuu yleisten vahingonkorvaus- ja sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan

Kuvio 5. Työsuhteen ja toimeksiantosuhteen merkittävimmät erot.

Kuvio 5 kokoaa yhteen työsuhteen ja toimeksiantosuhteen keskeiset erot niissä kysymyksissä, jotka määrittävät oikeudet ja velvollisuudet. Näiden pääkohtien tarkastelu auttaa jäsentämään, millaisia perusteita osapuolilla voi olla tietyn oikeussuhteen valinnalle ja miten valinta vaikuttaa esimerkiksi riskien ja vastuiden jakautumiseen. Vaikka työnantajan direktio-oikeus on rajanvedon kannalta olennainen teema, sitä käsitellään työssä laajemmin muualla, minkä vuoksi sitä ei ole nostettu taulukkoon omaksi kohdakseen. Taulukon tarkoitus on toimia nopeana kokonaiskuvana luvun alussa, ja myöhemmissä alaluissa kutakin siinä esitettyä teemaa syvennetään yksityiskohtaisemmin

⁹³ Ilmarinen, 2020

3.2 Oikeussuhteen kesto

Perustavan laatuinen työsuhteita koskeva seikka on suhteen kesto. Työsuhde voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva ja näiden keskeinen ero on suhteen päättymisessä. Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ainoastaan asiallisesta ja painavasta syystä, ja määräaikainen työsuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä⁹⁴. Työnantajalla on oikeus päättää määräaikainen työsopimus ennen aikaisesti ainoastaan erittäin painavasta syystä. Purkamisperusteita käydään läpi työsopimuslain 8. luvussa ja ne pätevät myös toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin.

Työsuhde on aina toistaiseksi voimassa oleva, jos määräaikaisuudelle ei ole sopimuksen tekohetkellä perusteita. Syitä määräaikaiselle työsuhteelle on esimerkiksi sijaisuus, työharjoittelu, työn kausiluonteisuus tai työntekijän halu solmia määräaikainen työsuhde. Jos määräaikaisuus solmitaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, on sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.⁹⁵ Lisäksi sopimusta pitää arvioida sopimuksen tekohetkellä tiedossa olleiden seikkojen pohjalta⁹⁶. Toistuvat määräaikaiset sopimukset työnantajan aloitteesta on katsottava yhdeksi toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi, mikäli niiden kestosta tai toistuvuudesta ilmenee työnantajan tosiasiallisen työvoiman tarpeen olevan jatkuvaa. Määräaikaisten sopimusten ketjutus voidaan nähdä irtisanomissuojan kiertämisenä.⁹⁷

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen työnantaja saa irtisanoa ainoastaan asiallisesta ja painavasta syystä. Jos työnantaja vetoaa taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin hänen tulee tarjota työntekijälle toista työtehtävää. Työsopimuslain 7. luvun 4§ käsittelee työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta. Pykälän mukaan työnantajan on tarjottava työntekijälle sopivaa työtä tai kouluttaa hänet uuteen tehtävään, mikäli se on tarkoituksenmukaista ja kohtuullista. Lisäksi työtehtäviä on tarjottava mahdollisesta

⁹⁴ Tiitinen & Kröger, 2012 s.112

⁹⁵ Kavasto & Mattinen, 2020 s.2

⁹⁶ Kavasto & Mattinen, 2020 s.3

⁹⁷ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.87

toisesta yrityksestä, jos työnantajalla on siihen valtuudet. Toisin sanottuna työnantajan on lain mukaan tehtävä kaikkensa, jotta työntekijä ei menetä työpaikkaansa. Tästä syystä työnantajalla on oltava tietyn asteinen varmuus siitä, että hän haluaa ja tarvitsee työntekijöitä. Jos työnantaja ei ole varma pitkäaikaisesta työvoiman tarpeesta, on perusteltua harkita toimeksiannon antamista yrittäjälle.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2016:15 käy havainnollisesti ilmi työsuhteen päättämiseen liittyvän sääntelyn tiukkuus ja työnantajan velvollisuus menetellä huolellisesti. Työsopimuksen irtisanominen edellyttää aina asiallista ja painavaa syytä sekä menettelyä, joka täyttää lain edellyttämät muodolliset ja aineelliset vaatimukset. Ratkaisussa oli selvää, että B Oy:llä oli työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen ja tuotannollinen peruste vähentää henkilöstöä yhden työntekijän verran. Ongelma ei liittynyt irtisanomistarpeen olemassaoloon, vaan siihen, että työnantaja oli valinnut irtisanottavan työntekijän virheellisillä perusteilla. Seurauksena työnantaja oli velvollinen maksamaan korvauksena viiden kuukauden palkkaa vastaavan määrän korkoineen.

Ratkaisun kannalta keskeistä oli, että työntekijä A:n työpaikkakeskusteluissa esittämät kommentit oli tulkittu väärin. Työnantaja piti lausumia merkinä halusta päättää työsuhde, vaikka ne olivat epätasmoisia eikä niitä voitu pitää irtisanoutumisena tai muuna sitovana tahdonilmaisuna. Korkein oikeus totesi, että tällaiset epäselvät toteamukset eivät oikeuttaneet sivuuttamaan velvollisuutta arvioida työntekijöiden asemaa objektiivisesti. Vertailussa olisi tullut tarkastella ainakin osaamista, tehtävien jatkumista ja mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muihin tehtäviin. Työnantaja perusti valintansa virheelliseen käsitykseen A:n omasta aikomuksesta eikä todelliseen vertailuun muiden työntekijöiden kanssa. Tämän vuoksi irtisanominen kohdistui A:han perusteilla, joita ei voitu pitää lain edellyttämällä tavalla asiallisina ja painavina. Näin ollen, vaikka irtisanomistarve sinänsä oli olemassa, työnantaja menetteli virheellisesti valitessaan juuri A:n irtisanottavaksi ja joutui tämän vuoksi korvausvastuuseen lainvastaisesta irtisanomisesta.

Työsopimuslaissa on määritelty koeaika, josta työnantaja ja työntekijä voivat sopia. Koeajan sisällä molemmat osapuolet voivat purkaa sopimuksen, ei kuitenkaan syrjivällä tai epäasiallisella perusteella.⁹⁸ Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2024:63 havainnollistaa, että vaikka koeaika on lainsäädännöllisesti tarkoitettu keventämään työnantajan rekrytointiin liittyviä riskejä ja antamaan mahdollisuuden arvioida työntekijän sopivuutta tehtävään, se ei oikeuta työsopimuksen purkamiseen ilman asiallista perusteanalyysia erityisesti silloin, kun purku liittyy työntekijän terveydentilaan.⁹⁹

Tapauksessa työnantaja purki kuulovammaisen työntekijän työsopimuksen koeajalla vedoten siihen, ettei tämä kyennyt suoriutumaan kaikista tehtävistä. Korkein oikeus katsoi purkamisen kuitenkin perusteettomaksi ja syrjiväksi, koska työnantaja ei ollut selvittänyt mahdollisuuksia kohtuullisiin mukautuksiin, työjärjestelyjen muutoksiin tai työntekijän sijoittamiseen muihin tehtäviin. Ratkaisu osoittaa, että koeajallakin työnantajan selvitysjä mukautusvelvollisuus rajoittavat direktio-oikeuden käyttöä. Terveyteen tai vammaisuuden perustuva koeaikapurku on lainvastainen, mikäli työnantaja ei ole ensin arvioinut realistisesti sitä, voidaanko työtä järjestää siten, että työntekijä pystyy suoriutumaan tehtävistään.

Laajemmin tarkasteltuna ratkaisu korostaa, että työnantajan vastuu työn organisoinnista ei vähene koeajan perusteella, vaikka koeaika sinänsä on rakennettu palvelemaan työnantajan intressiä minimoida palkkaamiseen liittyviä riskejä. Työnantajan velvollisuus välttää syrjiviä päättämisperusteita ja arvioida kohtuulliset mukautukset koskevat koko työsuhdetta sen alusta alkaen. Tämä lähtökohta heijastuu myös työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa koskeviin tilanteisiin. Mitä enemmän työnantaja tosiasiallisesti kontrolloi työn tekemistä ja vastaa työolosuhteiden järjestämisestä, sitä selvemmin hän kantaa oikeudelliset velvollisuudet myös silloin, kun työntekijän työkyky tai vammaisuus tulee arvioinnin kohteeksi.

⁹⁸ TSL 1L 4§.

⁹⁹ KKO 2024:63

Toimeksiantosuhteen kesto määräytyy sopimuksessa, ja se voidaan sopia määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi ilman työsuhteisiin liittyviä rajoituksia, kuten määräaikaisuuksien ketjuttamiskieltoa. Sopimuksen päättäminen perustuu velvoiteoikeudellisiin periaatteisiin, ja toimeksiantosopimus voidaan purkaa joko sopimusehtojen mukaisesti tai olennaisesta sopimusrikkomuksesta. Yksinyrittäjällä ei ole sopimukseen perustumattomia suojakeinoja, minkä vuoksi ehtojen huolellinen neuvottelemine on keskeistä.

Olennainen sopimusrikkomus oikeuttaa sopimuksen purkamiseen välittömästi, ja purkaminen lakkauttaa osapuolten veloitteet takautuvasti siten, että jo tehdyt suoritukset voidaan vaatia palautettaviksi. Tämä korostaa purkamisen poikkeuksellista ja voimakasta oikeusvaikutusta. Velvoiteoikeudellinen purkamiskynnys eroaa olennaisesti työsopimuslain mukaisesta asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta. Toimeksiantosuhteessa riittää olennainen sopimusrikkomus, kun taas työsopimuksen päättäminen edellyttää huomattavasti tiukempaa kokonaisharkintaa ja työntekijän korostettua suojaa.

3.3 Poissaolot ja sairastuminen

Työntekijä ansaitsee työsuhteensa aikana lomaa vuosilomalain mukaan. Työnantajan on myönnettävä ansaittu loma sekä maksettava loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. Vuosilomalaki sisältää muun työlainsäädännön tavoin pakottavia säännöksiä sekä säännöksiä, joista voidaan poiketa vain työntekijän hyväksi.¹⁰⁰ Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijän palkka sairastumisen ajalta. Palkka pitää maksaa täytenä, jos työsuhde on jatkunut yli kuukauden. Sairausajan palkkaa tulee maksaa sairastumista seuraavat yhdeksän päivää.¹⁰¹ Työntekijälle on siis maksettava palkkaa, vaikka hän ei ole työkykyinen.

¹⁰⁰ Kavasto & Mattinen, 2020 s.30

¹⁰¹ Kavasto & Mattinen, 2020 s.9

Yrittäjällä ei ole lain määrittelemää oikeutta vuosilomaan. Toisin kuin työntekijä, yrittäjä vastaa itse sekä vapaidensa järjestämisestä, että siitä aiheutuvista tulonmenetyksistä. Samoin sairastuessa yrittäjälle ei makseta sairausajan palkkaa, vaan toimeentulo lepää käytännössä kokonaan hänen oman varautumisensa varassa. Tulonmenetyks voi olla merkittävä, jos yrittäjä sairastuu pidemmäksi aikaa, ja tästä syystä lomien sekä mahdollisten sairastumisjaksojen huomioiminen jo korvausta neuvoteltaessa on olennainen osa yrittäjän taloudellista riskienhallintaa. Yrittäjän on käytännössä rakennettava itse vastaava turva, joka työntekijälle syntyy automaattisesti työlainsäädännön kautta. Jos tulojen vaihteluun tai tilapäisiin poissaoloihin ei ole varauduttu etukäteen, voi jo lyhytkin työkyvyttömyys aiheuttaa merkittäviä taloudellisia ongelmia. Tämä on konkreettinen osoitus siitä, kuinka erilaiseen asemaan yrittäjä ja työntekijä tosiasiallisesti asettuvat.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2012:153 arvioitiin työnantajan menettelyä tilanteessa, jossa työntekijällä oli ollut useiden vuosien ajan runsaasti sairauspoissaoloja. Irtisanomista edeltäneenä vuonna sairauspoissaoloja kertyi noin 80 päivää, ja aiemmilta vuosilta oli myös merkittäviä poissaolojaksoja. Työnantaja päätti irtisanoa työntekijän katsoen, että näin suuri määrä poissaoloja osoitti työkyvyn heikentyneen siinä määrin, ettei työntekijä olisi enää kykenevä suoriutumaan tehtävistään. Työtuomioistuin tarkasteli irtisanomisperusteen laillisuutta ja arvioi, osoittivatko sairauspoissaolot pysyvää ja olennaista työkyvyn alenemista.¹⁰²

Ratkaisussaan työtuomioistuin totesi, että runsaat ja määrällisesti huomattavat sairauspoissaolot eivät sellaisenaan täytä työsopimuslain edellyttämää asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Poissaolojen ei katsottu osoittavan työkyvyn pysyvää heikkenemistä, vaan ne voitiin tulkita tilapäisiksi ja hoidettavissa oleviksi terveydellisiksi ongelmiksi. Koska työntekijän työkyvyn ei katsottu irtisanomishetkellä olennaisesti ja pysyvästi

¹⁰² TT:2012:153

alentuneen, irtisanominen todettiin perusteettomaksi.¹⁰³ Tapaus osoittaa, että huomattavan suuretkaan sairauspoissaolomäärät eivät muodosta laillista irtisanomisperustetta ilman selkeää ja objektiivista näyttöä pysyvistä työkyvyttömyydestä.

Taloudellisesta näkökulmasta tämä merkitsee sitä, että työnantaja kantaa riskin työntekijän työaikaan kuuluvista poissaolosta. Juuri näiden kulujen ennakoimattomuus voi olla yksi keskeinen syy sille, miksi työnantaja pyrkii teettämään työn toimeksiantosopimuksin. Toimeksiantosopimuksen käyttö voi siten vähentää työnantajan taloudellista epävarmuutta ja tehdä työvoiman käytöstä joustavampaa monissa tilanteissa. Tämä osoittaa, että työnantajan taloudellinen intressi ei aina kohdistu työoikeudellisen sääntelyn tavoitteisiin, mikä lisää riskiä siihen, että toimeksiantosuhdetta suositaan tilanteissa, joissa tosiasialliset työskentelyolosuhteet täyttäisivät työsuhteen tunnusmerkit.

3.4 Vastikkeen määräytyminen

Palkan saaminen tehdystä työstä on työntekijän oikeus. Tämä onkin lähtökohtaisesti kaikille pääsyy ryhtyä työsuhteeseen. Palkan maksaminen sen sijaan on työnantajalle velvollisuus, joka on tarkkaan laissa säädelty aina sen muodosta, määräysperusteisiin ja siitä aiheutuvien ”sivukulujen” hoitamiseen. Sivukuluilla tarkoitetaan pakollisia vakuutuksia, jotka työnantajan on otettava työntekijöilleen. Nämä ovat tapaturma-, sairaus-, työttömyys- ja työeläkevakuutukset. Kulut määräytyvät työntekijän iän sekä yrityksen vuodessa maksamien kokonaispalkkojen mukaan. Lisäksi joidenkin toimialojen työehtosopimuksissa on määräys ryhmähenkivakuutuksen ottamisesta työntekijöille.¹⁰⁴

¹⁰³ TT:2012:153

¹⁰⁴ Kavasto & Mattinen 2020 s.39

Vakuuttamisvelvollisuuden vähimmäisehdot

- Tapaturmavakuutus työnantajan maksettavaksi sovittu työansio yli 1300 euroa vuodessa
- Sairausvakuutus, 16–68-vuotias työntekijä, joka täyttää sairausvakuutuslain asettamat ehdot
- Työttömyysvakuutus, työnantajan maksettavaksi sovittu työansio yli 1300 euroa vuodessa
- Työeläkevakuutus, työntekijän kuukausiansio vähintään 62,88 euroa

Kuvio 6. Vakuuttamisvelvollisuuden vähimmäisehdot.

Kuviossa esitetään työnantajan vakuuttamisvelvollisuuden vähimmäisehdot. Kun tietty kriteeri täyttyy, täytyy palkkaan lisätä sivukulut. Jos työntekijän sovittu vuosiansio on yli 1300 euroa, kuuluu työnantajan ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus. Mikäli työnantaja laiminlyö vakuuttamisvelvollisuutta, tulee hänen maksettavaksi vakuutusmaksujen lisäksi laiminlyöntimaksu, joka riippuu tapauksen laajuudesta ja vakavuudesta.¹⁰⁵ Vakuutusmaksun määrä on 0,05–5 prosenttia riippuen vakuutusyhtiöstä ja vakuutuksen määrästä¹⁰⁶

Sairausvakuutusmaksut koostuvat työntekijän sairaanhoito- ja päivärahamaksusta sekä työnantajan sairausvakuutusmaksusta. Useimmissa tapauksissa työntekijän maksu sisältyy verokortin ennakonpidätysprosenttiin, joten työntekijän ei tarvitse erikseen maksaa osuuttaan. Maksuvelvollisuus on voimassa 16–68 vuoden iässä, ja työnantaja maksaa oman osuutensa kaikista palkoista ja luontoiseduista riippumatta ennakonpidätyksen toimittamisesta. Kokonaisuutena maksujen määräytymisessä ratkaisevaa on sekä työntekijän vakuuttamisstatus että suorituksen tosiasiallinen luonne.¹⁰⁷ Vuonna 2025 työnantajan sairausvakuutusmaksu on 1,87 prosenttia¹⁰⁸

¹⁰⁵ Kavasto & Mattinen 2020 s.39

¹⁰⁶ eläkevakuutukset.fi, 2025

¹⁰⁷ Kavasto & Mattinen 2020 s. 41

¹⁰⁸ Eläkevakuutukset.fi, 2025

Työeläkevakuuttaminen edellyttää 17–67-vuotiaan työntekijän vakuuttamista, mikäli ansiot ylittävät säädetyn alarajan, ja maksuvelvollisuus perustuu aina palkanmaksuhetken ikään. Työnantaja vastaa koko eläkemaksun maksamisesta eläkelaitokselle, mutta pidättää työntekijän oman osuuden palkasta. TyEL on suurin työnantajan maksama sivukulu, ja sen keskimääräinen taso on 24,85 prosenttia palkasta vuonna 2025. Maksusta työntekijä kattaa iän mukaan 7,15–8,65 prosenttia, jolloin työnantajan maksuosuudeksi jää keskimäärin 17,38 prosenttia.¹⁰⁹ Työttömyysvakuutus kattaa käytännössä kaiken Suomessa tehdyn työn, lukuun ottamatta tilanteita, joissa työntekijän vuotuinen palkkasumma jää alle 1300 euron.¹¹⁰ Työnantajan vakuutusmaksu on 0,2 prosenttia palkasta¹¹¹

Nämä maksut muodostavat työntekijän sosiaaliturvan. Sivukulujen taso vaihtelee toimialasta ja työehtosopimuksista riippuen, mutta Suomessa ne asettuvat noin 20–25 prosentin tasolle työntekijän bruttopalkasta. Esimerkkinä voidaan todeta, että 3 000 euron kuukausipalkasta työnantajan maksettavaksi tulee sivukuluja palkan päälle arviolta 600–750 euroa kuukaudessa.¹¹² Työnantajan vastuulla on myös ennakonpidätys työntekijän palkasta. Se toimitetaan työntekijän antaman verokortin perusteella ja se pääsääntöisesti sisältää verot sekä työntekijän sairausvakuutusmaksun. Ennakonpidätys ei ole varsinaisesti työnantajalle kulu, vaan sen avulla katetaan pakolliset maksut palkansaajan puolesta, jotta koko palkka, jonka työntekijä saa on tosiasiallisesti hänen.¹¹³ Tavallinen käytäntö on ulkoistaa palkanmaksu ulkoiselle tilitoimistolle, joka huolehtii sen täsmällisyydestä.

Työnantajan maksamien sosiaaliturvamaksujen taso merkitsee, että palkansaajan työpanos edellyttää todellisuudessa noin 20–25 prosenttia bruttopalkkaa suuremman koko-

¹⁰⁹ Eläkevakuutukset.fi, 2025

¹¹⁰ Kavasto & Mattinen, 2020 s.40

¹¹¹ Eläkevakuutukset.fi, 2025

¹¹² Eläkevakuutukset.fi, 2025

¹¹³ Kavasto & Mattinen, 2020 s.40

naiskustannuksen, mikä tarjoaa vertailukohtan yrittäjän tulonmuodostukselle. Jos yrittäjän tulot jäävät tätä alemmalle tasolle, hän ei ole taloudellisesti vastaavassa asemassa palkansaajaan nähden, sillä yrittäjän on katettava omalla tulovirrallaan myös muut yritystoiminnan kulut kuten kirjanpito, työvälineet ja muut operatiiviset menot sekä kannettava yrittäjäriski ja tulojen vaihtelusta aiheutuva epävarmuus. Näin ollen yrittäjän tulo-
lotason on oltava selvästi palkkatuloa korkeampi, jotta kokonaisansainta ja sosiaaliturvan taso vastaisivat työntekijän asemaa.

3.5 Vahingonkorvausvastuu

Työsopimuslaissa säädetään vahingonkorvauksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Työsuhteessa tapahtuvien vahinkojen korvausvastuusta säädetään myös vahingonkorvauslaissa. Esimerkiksi työntekijän aiheuttama vahinko kolmannelle, joka ei ole kuitenkaan työnantajan kanssa sopimussuhteessa, määräytyy vahingonkorvauslaista löytyvien isännänvastuuta koskevien säädösten mukaan. Lisäksi työsopimuslaissa viitataan suoraan vahingonkorvauslakiin esimerkiksi työntekijän työnantajalle aiheuttaman vahingonkorvauksen osalta.¹¹⁴ Kauppalaissa sekä kuluttajansuojalaissa säädetään vahingoista, jotka sattuvat myyjän ja ostajan välillä¹¹⁵. Toimeksiantosuhteen osapuolten välisiin vahinkoihin sovelletaan kauppalakia ja/tai vahingonkorvauslakia, riippuen vahingon laadusta. Vahinko voi tapahtua työnantajan ja työntekijän välillä kumpaan tahansa suuntaan tai työntekijä voi aiheuttaa vahingon kolmannelle. Tässä alaluvussa vahingonkorvausvastuuta jaennetaan kolmen tilanteen kautta. Työnantajan vastuu työntekijälle, työnantajan vastuu ulkopuoliselle kolmannelle (isännänvastuu) sekä työntekijän henkilökohtainen vastuu työnantajalle tai kolmannelle. Jaottelun tarkoituksena on selventää, miten vastuu kohdentuu eri osapuolille ja miten tuottamuksen aste sekä olosuhteet vaikuttavat korvauksen määrään.

¹¹⁴ Tiitinen & Kröger, 2012 s.747–748

¹¹⁵ KauppaL 5:27§, KSL 5:10§

Työnantajan on korvattava vahinko, jonka on aiheuttanut työntekijälle tahallaan tai huolimattomuuttaan. Vahinko voi olla seurausta aktiivisesta tai passiivisesta toiminnasta. Korvauksen suuruus on täysimääräinen, sillä ei ole euromääräistä ylärajaa, eikä sitä alenneta kohtuusharkinnalla, ellei työntekijä ole myötävaikuttanut vahingon syntymistä. Korvausvelvollisuus vaatii työnantajalta tahallisuutta tai huolimattomuutta.¹¹⁶ Sanottakoon vielä, että huolimattomuuden asteella ei ole merkitystä. Se voi olla törkeää, tavallista tai lievää¹¹⁷. Työnantaja on myös vastuussa työntekijän aiheuttamasta vahingosta, joka tapahtuu työtä tehdessä työntekijän virheestä tai laiminlyönnistä.

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1§ mukaan työnantajana pidetään myös sitä, joka työllistää sellaisen itsenäisen yrittäjän, joka on toimeksiantosuhteen pysyvyyden ja työn laadun sekä muiden olosuhteiden valossa rinnastettava työntekijään. Työntekijä on myös itse korvausvelvollinen työssään virheellään tai huolimattomuudellaan aiheuttamastaan vahingosta. Korvaus ei kuitenkaan ole aina täysimääräinen vaan esimerkiksi lievän tuottamuksen aiheuttamat vahingot eivät synnytä korvausvelvollisuutta lainkaan. Korvauksen täysimääräisyyttä harkitessa otetaan huomioon teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Sama koskee lain 3 luvun 1§:n tarkoittamaa itsenäistä yrittäjää. Työntekijä voi aiheuttaa vahingon työnantajalleen esimerkiksi laiminlyömällä sopimusehtoja, aiheuttamalla aineellisia vaurioita tai kieltäytymällä työnteosta lain vastaisesti. Työntekijän vahingonkorvausvastuusta työnantajalleen säädetään työsuojelulain 12 luvun 1§:ssä. Korvausvelvollisuutta ja sen täysimääräisyyttä harkitaan menettelyn tahallisuuden tai huolimattomuuden asteesta. Vain jos teko on tahallinen, voidaan se määrätä täysimääräiseksi ja silloinkin sitä voidaan kohtuullistaa erityisyistä. Lievän tuottamuksen vahinkoja ei tuomita lainkaan korvattavaksi.¹¹⁸

¹¹⁶ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.632

¹¹⁷ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.633

¹¹⁸ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.634–635

Työnantajan on otettava huomioon palkatessaan työntekijöitä, että hän on myös osittain vastuussa työntekijöiden aiheuttamista vahingoista. Vahingonkorvausvastuun siirtäminen voi olla yksi syy palkata itsenäisiä yrittäjiä, mutta täytyy kuitenkin huomioida, että toimeksiantajana voi silti olla vastuussa yrittäjän aiheuttamista vahingoista. Työnantajan täytyy siis itse osata tulkita lakia oikein, jotta onnistuu välttämään haluamansa asiat valitsemalla tietyn työn teettämistavan.

4 Puhelinmyyjän aseman vertailua yrittäjänä ja työntekijänä

Puhelinmyyntiä voidaan harjoittaa sekä työsuhteessa että yrittäjyyteen perustuvassa toimeksiantosuhteessa. Tärkeää on erottaa nämä oikeussuhteet toisistaan siten, ettei kumman osapuolen oikeuksia loukata. Yrittäjyys tuo tullessaan vapautta sekä mahdollisuuksia, mutta jos henkilö pakotetaan yrittäjyyteen, on siitä hänelle enemmän haittaa kuin hyötyä. Jos yrittäjä tekeekin työtä tosiasiallisesti työsuhteessa, kuuluu työnantajan maksaa hänelle lomarahat, ylityökorvaukset sekä työterveyden. Puhelinmyyntiä on hyvä käyttää tutkimuskohteena työsuhteen ja yrittäjyyden rajapinnan tarkastelussa, koska työnkuva on hyvin saman kaltainen molemmissa tapauksissa. Tutkimuksessa on aikaisemmin tutkittu työsuhteen tunnusmerkkejä sekä osapuolien oikeuksia ja velvollisuuksia. Seuraavaksi peilataan aikaisempia osia käytännön esimerkkiin.

4.1 Puhelinmyyntityön erityispiirteet ja toimialan käytännöt

Kuluttajansuojalain kuudennessa luvussa säädetään hyödykkeiden koti- ja etämyynnistä. Etämyynnillä tarkoitetaan kulutushyödykkeiden myyntiä etämyyntisopimuksella siten, että osapuolet eivät ole samaan aikaan läsnä. Sopimus voidaan tehdä yhtä tai useampaa etäviestintävälinettä käyttäen, kuten puhelinta.¹¹⁹ Puhelinmyynti on lain tunnustama markkinointikeino, ja kuluttajalla on sitä koskien lain luomaa turvaa, joka koskee nimenomaisesti etämyyntiä. Kuluttajaa esimerkiksi suojaa 14 vuorokauden peruutusoikeus¹²⁰, jota ei ole säädetty muihin myyntitapoihin.

Puhelinmyynti on yritykselle suhteellisen helppo tapa tavoittaa suuria asiakaskuntia¹²¹. Suomessa on laillista suorittaa myyntiä puhelimen välityksellä henkilöille, jotka eivät sitä ole erikseen kieltäneet. Puhelinmyynnillä on mahdollista kohdistaa markkinointi tiettyyn

¹¹⁹ Kuluttajansuojalaki luku 6

¹²⁰ Kuluttajansuojalaki ja peruuttamisoikeus

¹²¹ KKV tutkimus, 2017 s.5

kohderyhmään tai yrittää tavoittaa vain mahdollisimman laaja asiakaskunta.¹²² Puhelinmyynnin onnistuessa sillä on paljon positiivisia vaikutuksia yrityksen menestykseen. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksen mukaan ongelmia syntyy kuitenkin runsaasti. Markkinointi tapahtuu myyjän aloitteesta, jolloin asiakkaalta vaaditaan nopeaa päätös-kykyä.¹²³ Puhelinmyynnin huono maine kumpuaa todennäköisesti juuri siitä, että siltä ei voi välttyä muulla tavoin kuin suoramarkkinointikiellon avulla ja markkinointi tilanteet voivat olla hyvinkin aggressiivisia. Lisäksi on yleistä, ettei asiakas saa puhelun perusteella kokonaiskäsitystä sopimuksen hinnasta tai kestosta, eikä aina edes sen todellisesta sisäl- löstä. Puhelu voi edetä myyjän aloitteesta niin nopeasti, että asiakkaalla saattaa puhelun jälkeen olla ainoastaan mielikuva tapahtumasta. Tarkoittaen, että asiakas ymmärtää mitä on ostanut vasta sen jälkeen, kun lukee tilausvahvistuksen tai kun tuote saapuu kotiin.

Puhelinmyyjien aggressiivisuuteen ja raportoituihin harhaanjohtamiseen on puututtu la- kimuutoksella. Vuodesta 2023 alkaen ei ole voinut enää tehdä sopimusta puhelimitse ilman, että asiakkaalle lähetetään kirjallinen sopimus kotiin, johon asiakkaan on vastat- tava. Vahvistusmenettely koskee lähtökohtaisesti kaikkien tavaroiden ja palveluiden pu- helinmyyntiä, johon sovelletaan kuluttajasuojalain 6 luvun säännöksiä etämyynnistä.¹²⁴

Puhelinmyynti voi olla yrityksen omaa toimintaa tai sen voi ulkoistaa. Ulkoistamisen hyöty näkyy siinä, että tällöin myynnin toteuttaa taho, jolla on aikaisempaa kokemusta puhelinmyynnistä, sillä on valmis myyntiverkosto sekä puhelinmyyntiin tarvittavaa am- mattitaitoa. Työntekijä voi siis olla työsuhteessa yritykseen, jonka tuotteita myydään tai työskennellä myyntitoimistolla, joka voi myös myydä useampien yritysten tuotteita. Ul- koistamisen kohdalla on myös hyvä huomioida kuinka paljon yritys voi vastaanottaa uu- sia asiakkaita. Esimerkiksi kymmenhenkinen myyntiyritys voi lisätä asiakaskuntaa jopa

¹²² KKV tutkimus, 2017 s.9

¹²³ KKV tutkimus, 2017 s.5

¹²⁴ KKV.fi, 2025

sadalla henkilöllä päivässä. Ulkoistamisen haittana voidaan nähdä myös se, että myyntitoimiston työntekijät eivät tunne tuotetta tarpeeksi hyvin. Tästä saattaa seurata mainehaittaa tai tuotteen menekki jää oletettua vähäisemmäksi.

4.2 Puhelinmyyjän työnkuva ja sen oikeudellinen luonne

Myyjän päivä alkaa usein toimistolle saapumisella tiettyyn aikaan aamupalaveria varten. Aamupalaveri on yleinen tapa aloittaa työpäivä, varsinkin myyntialalla. Jos työ suoritetaan etänä saattaa aamupalaveri olla myös internetin välityksellä. Tämän jälkeen siirrytään työpisteelle ja kirjaudutaan johonkin soittojärjestelmään. Tuotteen tai palvelun myynti tapahtuu yleisimmin jonkin soittojärjestelmän avulla. Tietokoneohjelma soittaa usealle asiakkaalle kerralla ja jakaa puhelut, joihin vastataan järjestelmässä olevien myyjien kesken. Työn- tai toimeksiantaja syöttää soittojärjestelmään soittolistan. Myyjä voi myös soittaa manuaalisesti yksittäisiä puheluita järjestelmää käyttäen. Asiakas vastaa puheluun, jonka jälkeen myyminen aloitetaan. Myyjä esittelee itsensä ja tuotteen, jonka jälkeen pyytää asiakkaalta myöntävää vastausta. Tätä seuraa kaupankertaus, jolloin nauhoitteelle luetaan tuotteen ominaisuudet ja sopimuksen ehdot. Nauhoite ei ole pakollinen, mutta helpottaa riitatilanteiden ratkaisua¹²⁵. Asiakas hyväksyy kaupan ja saa tuotteen myöhemmin käyttöönsä. Asiakkaalla on myös käytettävissä kuluttajansuojalain mukainen 14 vuorokauden peruutusosoikeus¹²⁶. Työn tekemiseen tarvitsee tietokoneen, kuulokkeet sekä soittojärjestelmän.

Soittojärjestelmään tilataan listoja, jotka vaihtelevat koon ja asiakaskunnan mukaan. Lista voi esimerkiksi sisältää 10 000 numeroa, jotka kuuluvat yksin asuville alle 30-vuotiaille turkulaisille. Soittojärjestelmässä voi olla myös useita listoja kerrallaan. Järjestelmä soittaa useaan numeroon, kunnes niihin vastataan. Asiakkaan tai myyjän lopetettua puhelu, myyjä joko jättää numeron listaan tai poistaa sen listalta puhelun lopputuloksen mukaan. Soittojärjestelmä itsessään saattaa aiheuttaa jo asiakkaissa närkästystä, sillä se

¹²⁵ Asiakkuusmarkkinointiliitto, 2013

¹²⁶ Kuluttajansuojalaki

saattaa lopettaa puhelun automaattisesti, vaikka asiakkaan puhelin olisi hälyttänyt vain sekunnin. Asiakasta saattaa myös ärsyttää, että puheluita tulee lukuisia viikossa, koska numero on jäänyt kiertämään järjestelmään.

Tavanomaisesti myyjälle annetaan valmis myyntipuhe, jonka lukemalla sanasta sanaan on mahdollisuus myydä tuotteita. Myyjän ei tarvitse itse tehdä puhetta, ja joissain tapauksissa jopa vaaditaan myyntipuheen tarkkaa seuraamista. Näissä tapauksissa myyjä voi vaikuttaa kaupan syntymiseen omalla toiminnallaan vasta kun asiakas kieltäytyy, jolloin hän joko käyttää itse laatimiaan tai ennalta ohjeistettuja vastaväitteitä. Jokainen asiakaskohtaaminen on erilainen, joten parhaan myyntituloksen saa antamalla hyvälle myyjälle vapaat kädet tuotteen suoramarkkinointiin. Kun tuote on myyty, kauppa kirjataan ja se lähetetään sopimuskäsittelijälle, joka viimeistelee sopimuksen ja toimittaa tuotteen asiakkaalle. Päivän päätteeksi myynnit kirjataan, jos sitä ei olla tehty aikaisemmin, kirjaudutaan järjestelmästä ulos ja siirrytään vapaa-ajan viettoon.

Keskeisiä oikeussuhdearviointiin vaikuttavia asioita on havaittavissa työnkuvasta. Yksinkertaisinta on lähteä liikkeelle siitä, kuka omistaa välineet, joilla työtä tehdään. Jos tietokone, kuulokkeet ja soittojärjestelmä on saatu työn tarjoajalta, kallistuu arviointi tämän osalta työsuhteen puolelle. Jos henkilö omistaa itse kaiken tarvittavan, kallistuu arviointi yrittäjyyden puoleen. Näin ei kuitenkaan aina ole. Yrittäjä voi tehdä työnsä toimeksiantajansa välineillä ja työntekijä voi tehdä työnsä omilla laitteillaan¹²⁷. Arviointiin vaikuttaa oleellisesti työn tekemisen paikka, varsinkin kokonaiskuvaa muodostaessa. Äkkiseltään voidaan nähdä kotoa työskentely yrittäjyyttä puoltavana seikkana ja toimistolla työskentely työsuhdetta puoltavana. Työntekopaikkaa enemmän vaikuttaa kuitenkin työnantajan direktio-oikeus, joka luonnollisesti helpottuu, kun työntekijä ja työnantaja ovat samassa tilassa.

¹²⁷ Tiitinen & Kröger, 2012 s.21

Jos myyjä on saanut valmiin myyntipuheen ja häneltä vaaditaan sen tarkkaa seuraamista, puoltaa se työsuhteen piirteitä. Myyntityössä on kuitenkin yleistä, että myyjä saa vapaasti soveltaa valmiiksi annettua myyntipuhetta ja käyttää sitä ikään kuin runkona, jonka ympärille hän rakentaa oman puheensa, jotta se soveltuu juuri hänen myyntityyliinsä. Tämän arviointi on kuitenkin tärkeää, koska se on vahvasti sidoksissa työnantajan direktio-oikeuteen. Mitä enemmän työn tarjoaja vaikuttaa myyntipuheeseen, sitä vähemmän itsenäinen on myyjän asema ja sitä enemmän se muistuttaa työsuhdetta.

Kun kauppa on tehty puhelimesta, jonkun täytyy vielä hoitaa käytännön järjestelyt. Lähtökohtaisesti aina myyjä vähintään kirjaa kaupan järjestelmään. Tämä tarkoittaa sitä, että nauhoite kaupasta ja sen tiedoista on tallessa, jos sitä tarvitaan tulevaisuudessa. Tilaus ei kuitenkaan lähde automaattisesti, vaan jonkun täytyy se lähettää. Jos myyjän vastuulla on tehdä tilaus asiakkaan puolesta, nousee hänen vastuunsa korkeammalle tasolle. Vastuu liitetään yleisesti yrittäjyyteen. Mitä pidemmälle myyjän vastuu myyntiprosessissa ylittää, sitä enemmän hänen asemansa saatetaan nähdä muistuttavan yrittäjyyttä. Myyntitöissä on kuitenkin yleistä, että myyjä vastaa myös tavarantoimituksesta asiakkaalle, vaikka myyjä olisi työsuhteessa. Tästä syystä tälle ei saa antaa liikaa painoarvoa yrittäjyyttä pohdittaessa, koska se on alalla yleinen käytäntö myös työsuhteessa oleville myyjille. Se voidaan kuitenkin nähdä työsuhdetta puoltavana seikkana, mitä rajoitetumpi myyjän vastuu on.

4.3 Vastikkeen määräytyminen

Puhelinmyynnissä hyvin yleinen vastikkeen määräytymistapa on erilaiset provisiomallit. Jotkin työnantajat maksavat tuntipalkkaa ja sen päälle provisiota ja toiset maksavat ainoastaan provisiota. Provisio määräytyy pääsääntöisesti tehtyjen kauppojen sekä joissain tapauksissa myös aktiivisuuden mukaan. Yrittäjä saa tekemästään työstä työkorvausta ja se maksetaan tehdyn työn ja sen tuloksen mukaan ¹²⁸. Puhelinmyynnissä se

¹²⁸ Tiitinen & Kröger, 2012 s.31

vastaa hyvin paljon työntekijän saamaa provisiota, koska vastike voi olla myös täysin riippuvainen onnistuneista työsuorituksista¹²⁹. Provision määräytymiseen vaikuttaa erityisesti läpivietyjen kauppojen määrä. Koska asiakas voi perua kaupan 14 vuorokauden sisällä, todellisten kauppojen määrää ei voida tietää ennen peruutusoikeuden päättymistä. On mahdollista, että myyjälle maksetaan myös peruuntuneista kaupoista esimerkiksi puolet. Provisiomalleja on lähes yhtä paljon kuin työn tarjoajia. Vuonna 2022 asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskevan työehtosopimuksen mukaan minimipalkka alalla on noin 10 euron luokkaa, riippuen hieman työsuhteen kestosta sekä vaativuusryhmästä.¹³⁰

Puhelinmyyjän oikeussuhdearviointia on vaikeaa tehdä ainoastaan korvauksen perusteella, koska provisiomallit perustuvat usein myyjän työpanokseen. Tästä syystä työntekijän toimeentulo on riippuvainen työpanoksesta, joka on ominaista myös yrittäjille. Vastikkeen suuruudella on kuitenkin vaikutusta oikeussuhteen arvioinnissa¹³¹. Suuri vastike voidaan nähdä indikaationa osapuolten tarkoituksesta harjoittaa toimintaa toimeksiantosuhteessa.

Jos henkilö A työskentelee yrityksessä puhelinmyyjänä (Kuvio 7.) ja henkilö B on saman yrityksen kanssa toimeksiantosuhteessa (Kuvio 8.), voidaan vastikkeen suuruudesta tehdä merkittäviä johtopäätöksiä. Toimeksiantosuhteessa olevan henkilön korvauksen pitää olla suurempi, vaikka he myyvät samaa tuotetta, koska siinä on otettava huomioon ainakin vakuutus- ja eläkemaksut. Tilanne on eri, jos B myy samaa tuotetta, mutta eri yrityksessä kuin A. Tällöin heidän työkorvauksiaan ei voida suoraan verrata toisiinsa. Joka tapauksessa yrittäjän vastikkeessa on otettava laskennallisesti huomioon vakuutus- ja eläkemaksut¹³².

¹²⁹ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.35

¹³⁰Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus, 2020

¹³¹ Tiitinen & Kröger, 2017 s.17

¹³² Tiitinen & Kröger, 2012 s.31

	Työntekijä		
Tunnit/kk	150		
tunti palkka	11 €		
Palkka/kk	1 650 €	Palkka/vuosi	19 800 €
Verot, eläke-, työttömyysmaksut/kk	217 €	Verot, eläke-, työttömyysmaksut/kk	2 604 €
Yhteensä/kk	1 433 €	Yhteensä/vuosi	17 196 €

Kuvio 7. Esimerkki työntekijän palkan koostumisesta.

Työntekijän laskettu ansio kuukausi- ja vuositasolla on tässä kuvattu alaan nähden alhaisella palkalla sekä 37,5 viikoittaisella tuntimäärällä. Verojen ja muiden maksujen määrä on laskettu OmaVeron tarjoamalla verolaskurilla¹³³.

	Yrittäjä		
Palkkio/kk	1 833 €	Palkkio/vuosi	22 000 €
Yel/kk	345 €	Yel/vuosi	4 137 €
Tulovero/kk	37,17 €	Tulovero/vuosi	446,05 €
Yhteensä/kk	1 451,41 €	Yhteensä/vuosi	17 416,95 €

Kuvio 8. Esimerkki yrittäjän palkkion koostumisesta.

Jotta yrittäjä pääsee samaan kuukausiansioon, täytyy hänen palkkionsa olla euron suurempi tuntia kohden, laskettaessa työntekijän minimipalkkaa. Taulukko on kuitenkin hyvin yksinkertaistettu, eikä siinä ole otettu huomioon muita kuluja. Kuluihin voi lisätä esimerkiksi kertahankintoina tietokoneen ja kuulokkeet. Kuukausittaisiin menoihin voi lisätä esimerkiksi kevytyrittäjäyyspalvelun kustannuksen, joka on noin 100 euroa kuukaudessa riippuen palvelusta. Menoihin voi myös lisätä kirjanpitäjän, jos ei itse halua sitä hoitaa, joka on noin 100 euron luokkaa, kun kyseessä on tämän kokoiset tulot. Huomioon täytyy myös ottaa laskutuksen hinta, jollei käytä maksutonta laskutusohjelmaa. Palkkioon ei myöskään ole laskettu lomaa, joten kun kaikki otetaan huomioon, euron suurempi palkkio tunnilta ei riitä, jotta päästään samoihin tuloihin. Koska puhelinmyyjänä toimivan yrittäjän palkka harvemmin perustuu tehtyihin tunteihin, täytyy yrittäjällä olla jonkinlainen käsitys siitä, montako kauppaa hän pystyy tekemään päivässä, jotta voi suhteuttaa

¹³³ OmaVero, verolaskuri, 2022

palkkion työntekijän saamaan palkkaan. Taulukon YEL-maksu on laskettu vakuutusyhtiö Elon yrittäjän vakuutuslaskurilla¹³⁴.

4.4 Puhelinmyyjän työsopimus

Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus antaa hyvän yleiskuvan siitä, millaisia puhelinmyyjän työsopimukset ovat rakenteeltaan. Työehtosopimuksessa on sovittu muun muassa palkkauksesta, työajasta, vuosilomasta ja työkyvyttömyyskorvauksesta.¹³⁵ Työsopimuslain 3 luvun 3§ mukaan työntekijän on vältettävä kilpailevaa toimintaa työsuhteen aikana. Toiminta ei saa työn luonne ja työntekijän asema huomioiden ottaen ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Työntekijä ei saa myöskään ryhtyä valmistelemaan kilpailevaa toimintaa kesken työsuhteensa. Kilpailevan toiminnan välttäminen voi tarkoittaa, että työntekijä ei saa olla kahdella eri myyntitoimistolla töissä samaan aikaan, vaikka myytävä tuote olisi eri. Tämä voi siis hankaloittaa työntekijän toimeentuloa, jos yhdellä myyntitoimistolla ei ole tarpeeksi töitä. Yrittäjä voi kuitenkin vastaanottaa monia toimeksiantoja kerrallaan huomioiden mahdolliset kilpailukieltosopimukset.

Tällä alalla on kilpailukieltosopimuksia. Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on estää väliaikaisesti työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa sen työnantajan kanssa, jonka kanssa kilpailukieltosopimus on tehty. Se voi rajoittaa työntekijän työllistymistä myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukiellon saa tehdä kuitenkin ainoastaan erityisen painavasta syystä, eikä se saa yksinomaan estää työntekijää käyttämästä ammatitaitoaan tai estää tervettä kilpailua.¹³⁶ Näillä perusteilla kilpailukieltosopimuksella ei voitaisi estää henkilöä käyttämästä myyntitaitoaan. Kilpailukieltosopimuksella voidaan kuitenkin mahdollisesti estää saman tuotteen myyminen omaan tai toisen yrityksen luokun, varsinkin käyttämällä sisäpiiritietoa aikaisemmasta yrityksestä.

¹³⁴ Elo, YEL-laskuri, 2022

¹³⁵ Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus, 2020

¹³⁶ Tiitinen & Kröger, 2012 s.340–343

Yrittäjyyteen yhdistetään useiden toimeksiantojen määrä sekä peräkkäiset tilaukset eri toimeksiantajilta¹³⁷. Jos toimeksiantaja pyrkii rajoittamaan tätä oikeutta tarpeettomasti, kallistuu arviointi työsuhteen puolelle. Yrittäjällä saattaa kuitenkin olla perusteltu syy turvautua vain yhteen toimeksiantajaan. Esimerkiksi puhelinmyynnissä toimeksianto voi olla voimassa toistaiseksi ja töitä yleensä riittää yhdelle henkilölle käytännössä loputtomasti. Tämän kaltainen tilanne ei kannusta yrittäjää etsimään muita toimeksiantoja, koska ne eivät ole tarpeellisia. Yrittäjälle ei kuitenkaan kerry etuja, joita työntekijälle kertyy, kun on pitkään töissä, kuten pidempi irtisanomisaika.

Työsopimuksen ehdot sovitaan yhdessä osapuolten välillä ja sama menettely toimii toimeksiantosuhteessa. Mielenkiintoinen asia koskien työehtoja on se, että ne voivat ajan saatossa muuttua osapuolten käytöksen perusteella. Myös muut sopimukset voivat muuttua osapuolten käytöksen perusteella, mukaan lukien toimeksiantosopimukset. Täten on myös täysin mahdollista, että osapuolet ovat alun perin solmineet toimeksiantosopimuksen, mutta ajan saatossa siitä on tullut työsopimus. Yrittäjällä on voinut olla alun perin kaikki yrittäjälle kuuluvat vapaudet ja vastuut, mutta esimerkiksi toimeksiantajan direktio-oikeus on voinut lisääntyä ajan saatossa pisteeseen, joka on muuttunut työnantajan direktio-oikeudeksi. Tämä vaatii kuitenkin toimintaa pitkältä ajalta, kuten korkeimman oikeuden päätöksessä (KKO:2021:76), jossa ehtojen vakiintuminen vaati 11 vuotta. Tarkkaa aikaa ei ole kuitenkaan laissa määritelty.

KKO 2021:76 ratkaisun perusteella alun perin sovitut ehdot voivat muuttua käytännön toteutuksen perusteella ilman erillistä sopimusta. Kuvitellaan tilanne, jossa osapuolet ovat sopineet toimeksiantosuhteen. Sopimussuhteen alussa yrittäjän asema voi olla itsenäinen, mutta ajan saatossa toimeksiantajan johto ja valvonta vahvistuu, yrittäjän itsenäisyys vähenee ja alisteisuus ja riippuvuus kasvaa. Tämän kaltaisessa tilanteessa on mahdollista, että sopimuksen ehdot muuttuvat osapuolten käytöksen perusteella, direktio-oikeus täyttyy ja kyseessä on työsuhde.

¹³⁷ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.43

4.5 Puhelinmyyjän valvominen

Direktio-oikeus on työsuhteen tunnusmerkeistä vahvin, mutta sitä ei ole välttämätöntä käyttää, koska joissain tilanteissa pelkästään oikeus direktio-oikeuden käyttämiseen riittää täyttämään tämän tunnusmerkin¹³⁸. Puhelinmyyntiä voi valvoa fyysisesti tai soittojärjestelmän kautta. Järjestelmät tallentavat puheluita sekä myyjän toimintaa järjestelmässä. Sen ylläpitäjä näkee, milloin järjestelmään on kirjaututtu sisään ja ulos, soitettujen puheluiden määrän, puheajan, kauppojen määrän sekä hänellä on mahdollisuus kuunnella puheluita, joita järjestelmästä on soitettu sekä reaaliaikaisesti, että tallenteina. Toisin sanottuna järjestelmän ylläpitäjällä on mahdollisuus työsuhteen mukaisen direktio-oikeuden toteuttamiseen, vaikka työntekijä ei ole fyysisesti samassa tilassa. Pelkkä mahdollisuus toteuttaa näin yksityiskohtaista valvontaa voi olla merkittävä tekijä kokonaisarvioinnin kannalta. Varsinkin jos myyjän toimintaa tilastoidaan jollain tavalla. Lisäksi soittojärjestelmä toimii parhaiten, kun sitä käyttää moni samaan aikaan. Tämä voi rohkaista työnantajia määräämään soittoajat, jotta listat eivät mene hukkaan. Toisaalta yrittäjä voi itsekin maksaa soittojärjestelmän lisenssin sekä hankkia soittolistat. Näissä tapauksissa toimeksiantajalla ei edes ole samoja mahdollisuuksia valvoa työtä. Tämä ei kuitenkaan ole alan yleinen toimintamalli eikä se ole kustannustehokasta.

Pelkästään mahdollisuus näin yksityiskohtaiseen valvontaan voi johtaa tilanteeseen, jossa osapuolet eivät mielestään ole työsuhteessa, mutta mahdollisuus valvoa toimintaa hyvinkin yksityiskohtaisesti on tehnyt osapuolten tosiasiallisesta käytöksestä työsuhteenomaista. Toimeksiantajan kehotukset lisätä työmäärää, vähentää taukoja tai kannustaminen kauppamäärän lisäämiseen muistuttaa työnantajan käyttämää direktio-oikeutta. Se kuinka paljon työtä valvotaan, on sopimuksen osapuolista kiinni ja on keskeisin tekijä oikeussuhteen määrittämisessä. Johto- ja valvontaoikeuden merkitys korostuu entisestään, koska työnkuva ja/tai olosuhteet voivat olla työntekijällä ja yrittäjällä täysin samat. Toimeksiantajan kannustukset tai motivointiyritykset eivät ole direktio-oikeuden käyttämisestä, mutta ne kallistavat kokonaisarvioinnin lopputulosta työsuhteeksi.

¹³⁸ Tiitinen & Kröger, 2012 s.18

Työntekijät tekevät yleensä töitä työnantajan varaamassa tilassa, koska yhteisissä tiloissa työskentely helpottaa työn valvomista. Toimitiloihin voi varata työvälaineitä, jotka siirtyvät työntekijältä toiselle työntekijän lopettaessa tai vaihtaessa työpaikkaa. Toimistolla on käytännöllisempää valvoa työntekijöiden työkuntoa ja heitä voi motivoida parempien työtulosten toivossa. Vaikka yhteiset tilat nähdään työsuhdetta puoltavana seikkana, se ei automaattisesti tarkoita työsuhdetta¹³⁹. Esimerkiksi parturi kampaajat yleensä vuokraavat tuoleja yhteisistä tiloista. Yhdessä toimitilassa on tällöin monta itsenäistä yrittäjää. Jos henkilö maksaa vuokraa tilasta, jossa hän työskentelee, puoltaa se vahvasti yrittäjyyttä.

Työn tekeminen omissa tiloissa on työsuhdetta vastaan puhuva seikka, mutta ei itsessään kumoa työsuhteen mahdollisuutta. Työtä voi tehdä myös muualla kuin työnantajan tiloissa, josta hyvänä esimerkkinä toimii myyntiedustajat.¹⁴⁰ Kaupunkien keskustoissa voi törmätä jonkin yrityksen myyntiedustajaan, joka työskentelee työsuhhteessa. Myös etätyöntekijöiden määrä on kasvanut. Etätyötä on vaikeampaa valvoa, mutta nykyaikaiset tiedotusvälineet mahdollistavat sen joissain tapauksissa yhtä hyvin kuin fyysisenkin valvomisen. Puhelinmyyjien tapauksessa soittojärjestelmä mahdollistaa työntekijöiden valvomisen työajoista aina työn tulokseen ja laatuun reaaliajassa. Koska työn tekeminen toimistolla ei tarkoita työsuhdetta, eikä etätyön tekeminen yrittäjyyttä korostuu arvioinnissa työn todellinen valvonta. Mitä tarkemmin työn määrää, laatua sekä suoritustapaa valvotaan, sitä todennäköisemmin kyseessä on työsuhde.

Kuten on katsottu Korkeimman oikeuden päätöksessä 65 vuodelta 2009¹⁴¹ uskon, että myös puhelinmyynnissä osapuolten tarkoituksessa sopimuksen tekohetkellä on suuri merkitys oikeussuhteen arvioinnin kannalta, koska työnkuva tai olosuhteet eivät välttä-

¹³⁹ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.44

¹⁴⁰ Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s.44

¹⁴¹ KKO:2009:65

mättä juurikaan eroa. Jos molemmat osapuolet ovat tarkoittaneet suhteen toimeksiantosuhteeksi ja toimineet sopimuksen mukaan, ei sitä ole perusteltua tulkita jälkikäteen toisin. Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä on myös luonut aiheesta mietinnön, johon kuuluu luonnos hallituksen esityksestä. Mietinnön taustalla on hallitusohjelman kirjaukset työn murroksen luomista haasteista sekä työelämän epävarmuuden vähentämisestä. Mietinnön mukaan työsopimuslakiin tulisi vaatimus kokonaisuarkinnan tekemisestä. Harkinta tulee tehdä, kun työsuhteen luonne jää epäselväksi tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen. Tunnusmerkit itsessään jäisivät kuitenkin samoiksi. Kokonaisuarkinnassa huomioitavia seikkoja ovat osapuolten tarkoitus, työn tekemisen ehdot, olosuhteet ja osapuolten todellinen asema oikeussuhteessa.

Työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltiin työsopimuslain 1 luvun 1 §:n täsmentämistä koskeva hallituksen esitys, jonka taustalla olivat työn murrokseen ja työelämän epävarmuuden vähentämiseen liittyvät hallitusohjelmakirjaukset. Esityksen tavoitteena oli selkeyttää työsuhteen ja yrittäjyyden välistä rajanvetoa tilanteissa, joissa työntekosuhteen oikeudellinen luonne jää epäselväksi. Kokonaisarviointissa huomioon otettaviksi seikoiksi nostettiin muun muassa osapuolten tarkoitus, työn tekemisen ehdot, työn tekemisen olosuhteet sekä osapuolten tosiasiallinen asema oikeussuhteessa. Keskeistä muutoksessa on se, että osapuolten tarkoitus ja oikeussuhteen tosiasialliset olosuhteet on nimenomaisesti liitetty osaksi lain mukaista kokonaisarviointia.¹⁴²

Myyntitoimistojen organisaatorakenne voi osaltaan selittää sitä, miksi yrittäjämuotoiset järjestelyt ovat työn teettäjän näkökulmasta houkuttelevia. Puhelinmyynnissä työn taloudellinen tulos määräytyy usein suoraan toteutuneiden kauppojen perusteella. Jos myyjän työpanos ei johda myyntiin, työsuhteessa työnantajalle syntyy silti palkka- ja sivukuluja. Toimeksiantosuhteessa kustannus voidaan sen sijaan sitoa tiiviimmin toteutuneeseen suoritukseen. Tämä vähentää työn teettäjän taloudellista riskiä, mutta samalla siirtää ansaintaan liittyvää epävarmuutta työn suorittajalle. Tämä ei kuitenkaan selitä miksi sama muutos on havaittavissa myös muilla aloilla.

¹⁴² HE 215/2022 vp, s. 3–4.

5 Yhteenveto

Tutkielma vastaa neljään kysymykseen. Miten raja työntekijän ja yrittäjän välille vedetään? Miksi työnantajat suosivat työn teettämistä yrittäjillä työsuhteisten työntekijöiden sijaan? Millaisia taloudellisia, oikeudellisia ja toiminnallisia vaikutuksia järjestelyllä on työnantajalle ja työn tekijälle? Miten puhelinmyyjän työn tekemisen ehdot ja olosuhteet suhteutuvat työsuhteen ja yrittäjyyden tunnusmerkkeihin? Tutkimukseni perusteella on selvää, että puhelinmyyntiä voi tehdä yrittäjänä tai työntekijänä. Molemmissa oikeus-suhteissa on hyötynsä ja haittansa koskien molempia osapuolia. Arviointia ei voi suorittaa yksittäisten tunnusmerkkien avulla, vaan se täytyy tehdä kokonaisarviointin kautta. Kokonaisarviointinissa painavin yksittäinen elementti on työnantajan johto- ja valvontaoikeus. Direktio-oikeuden täyttymiseksi ei välttämättä vaadita jatkuvaa yksityiskohtaista ohjaamista, vaan merkityksellistä voi olla jo se, että työn teettäjällä on mahdollisuus määrätä työn tekemisen tavoista ja valvoa suoritusta. Mitä vahvemmin työn sisältö, suorittamistapa, työvälineet ja arjen käytännöt tulevat työn teettäjän määräämiksi, sitä vaikeampaa on perustella asetelmaa aidoksi yrittäjyydeksi, vaikka vastike olisi provisiopai-notteinen tai sopimus olisi muotoiltu toimeksiannoksi.

Työnantajien halukkuus teettää työtä yrittäjillä selittyy ennen kaikkea velvoitteiden ja riskien kohdentumisella. Työsuhteeseen liittyy pakottavaa sääntelyä ja työntekijän suo-jaa, jotka kaventavat työn teettäjän liikkumavaraa muun muassa sopimuksen päättämi-ssä sekä poissaolo- ja sairastumistilanteissa. Toimeksiantosuhdetta voidaan työn tar-joajan näkökulmasta pitää lähtökohtaisesti houkuttelevana vaihtoehtona, koska korvaus määräytyy tavallisesti toteutuneen myynnin perusteella. Tällöin työn suorittajasta aiheu-tuu kustannuksia, kun tämä tuottaa yritykselle tuloa. Työsuhteessa asetelma on toisen-lainen, sillä työntekijälle maksetaan palkkaa myös silloin, kun työpanos ei johda välittö-mästi kauppojen syntymiseen. Vaikka työntekijä työskentelisi täysipainoisesti, tunnolli-sesti ja motivoituneesti, hänen työnsä ei välttämättä tuota yritykselle lainkaan liikevaih-toa. Tästä huolimatta työnantajalle syntyy velvollisuus maksaa palkkaa sekä työsuhtee-seen liittyviä lakisääteisiä ja sopimusperusteisia etuuksia, kuten lomakorvauksia ja tie-tyissä tilanteissa sairausajan palkkaa. Toimeksiantosuhteessa myös kesto ja päättämisen

ehdot ovat lähtökohtaisesti vapaammin sovittavissa, ja työn teettäjä voi sitoa korvauksen tiukemmin toteutuneeseen suoritukseen.

Työsuhde on työn teettäjän näkökulmasta velvoittavampi oikeussuhde kuin toimeksianto, koska siihen liittyy enemmän pakottavaa sääntelyä, velvollisuuksia ja ennakoitavaa riskinkantoa. Taloudellinen riski ulottuu palkanmaksua laajemmalle. Sen lisäksi työnantajalle kertyy työn tekemisestä aiheutuvia kustannuksia, kuten työvälaineet ja muut tarvittavat tarvikkeet, sekä kustannuksia poissaoloista ja vuosilomista, vaikka työnteko näinä aikoina keskeytyy. Työsuhdetta ei voi yleensä lopettaa heti, vaan irtisanomiselle tai purkamiselle pitää olla laissa hyväksyttävä peruste ja prosessi pitää hoitaa tietyllä tavalla. Tämä tekee henkilöstömäärän ja kustannusten nopeasta sopeuttamisesta vaikeampaa ja vie yritykseltä aikaa sekä hallinnollista työtä. Oikeudellisesti työsuhhteessa korostuu myös vastuun ja riskien jakautuminen. Työsuhhteessa työnantaja vastaa työn järjestämisestä ja valvonnasta, ja voi joutua vahingonkorvausvastuuseen myös työntekijän puolesta. Toiminnallisesti oikeussuhde heijastuu organisaation joustavuuteen. Vaikka työsuhde mahdollistaa vahvemman kontrollin, se lisää sitoumuksia ja vähentää mahdollisuutta reagoida nopeasti kysynnän vaihteluun tai henkilöstötarpeen muutoksiin.

Työtä tekevän näkökulmasta erot kiteytyvät turvan, vastuun ja riskin jakautumiseen. Työsuhde tuo vahvemman suojan ja ennakoitavuuden. Yrittäjyys lisää muodollisesti vapautta ja mahdollisuutta järjestää työtä, mutta vastapainona yrittäjä kantaa enemmän taloudellista ja hallinnollista vastuuta sekä ansaintariskiä. Yrittäjyys voi olla työntekijäasemaa parempi vaihtoehto vain silloin, kun henkilö ymmärtää selvästi mistä hän luopuu jäädessään työsuhteen ulkopuolelle, ja osaa suojata toimeentulonsa sopimuksin sekä omilla järjestelyillään. Tämä edellyttää sitä, että korvaustaso neuvotellaan riittävän korkeaksi kattamaan ansaintaan liittyvä epävarmuus sekä työsuhhteessa työnantajalle kuuluvat kustannukset ja vastuut. Lomiin, poissaoloihin, sairastumiseen ja vakuuttamiseen liittyvät kysymykset tulevat näkyä korvauksen hinnoittelussa. Lisäksi korkeammasta korvauksesta on jäätävä työn suorittajalle todellinen nettohyöty, joka myös kompensoi sen lisätyön, että hallinnolliset ja taloudelliset velvoitteet hoidetaan itse.

Puhelinmyynnin tapaus osoittaa konkreettisesti, miksi rajanveto on tietyissä töissä haastavaa ja samalla paljastavaa. Puhelinmyynnissä työn tekeminen on usein ennalta määriteltyjen toimintatapojen ohjaamaa. Myyjä kirjautuu soittojärjestelmään, käyttää järjestelmän kautta jaettuja listoja ja työskentelee valmiiksi rakennetussa myyntiympäristössä. Kaupan syntyessä myyjä kirjaa kaupan järjestelmään, johon hänen vastuunsa usein pysähtyy. Reklamaation tullessa myyjä saattaa joutua maksamaan työpaikallaan, mutta ei ole korvausvastuussa asiakkaalle, vaan korvaukset hoitaa yritys, jonka tuote on kyseessä. Puhelinmyynnissä valvonnan mahdollisuudet ovat korostuneita, koska suoritusta voidaan seurata järjestelmien avulla, jotka tallentavat kaiken niissä tapahtuvan toiminnan. Valvonnan tosiasiallinen mahdollisuus, myyjän rajallinen vastuu myymistään tuotteista sekä riippuvuus yhdestä toimeksiantajasta puoltavat työsuhdetta.

Yrittäjänä tehty puhelinmyynti edellyttää tutkimuksen perusteella selkeää näyttöä siitä, että osapuolet ovat aidosti tarkoittaneet ja myös käytännössä toteuttaneet työn toimeksiantosuhteena. Jos työn tekemisen olosuhteet rakentuvat työnantajamaisesti, pelkkä sopimusnimike ei riitä osoittamaan yrittäjyyttä, vaan oikeussuhteen luonne arvioidaan tosiasiallisten käytäntöjen perusteella. Työmarkkinatilanteessa työn suorittajan neuvotteluasema voi olla niin heikko, että hän suostuu yrittäjäjärjestelyyn käytännössä vain saadaakseen töitä, vaikka työn tekeminen olisi tosiasiallisesti työnantajan ohjaamaa ja valvottua. Heikompi neuvotteluasema ja tiedon puute voivat heikentää työlainsäädännön suojaavaa vaikutusta, jos työn tekeminen järjestetään muodollisesti yrittäjyydeksi tilanteessa, jossa työn suorittajalla ei tosiasiallisesti ole yrittäjälle kuuluvaa päätösvaltaa. Työn teettäjä saa yrittäjämallin joustot ja siirtää velvoitteita sekä riskejä työn suorittajalle, mutta työn suorittaja ei saa vastineeksi aitoa päätösvaltaa työn tekemiseen tai korvaustasoa, joka kompensoisi siirtyneet vastuut.

Oikeussuhteen väärinluokittelun riski korostuu aloilla, joilla työ voidaan organisoida hyvin työnantajamaisesti, vaikka sopimusrakenne muotoiltaisiin yrittäjyydeksi. Alustatyötä koskeva EU-sääntely havainnollistaa laajempaa kehitystä, jossa tavoitteena on parantaa

alustatyötä tekevien asemaa ja korjata työn teettäjän ja työn suorittajan välistä epäsymmetriaa muuttuvassa työmarkkinassa. Direktiivi (EU) 2024/2831 velvoittaa jäsenvaltiot ottamaan kansallisesti käyttöön kumottavissa olevan oletaman työsuhteesta alustatyössä ja siirtää näyttötaakkaa alustalle tilanteissa, joissa työsuhteen olemassaolo on kiistanalainen. Työsuhdeoletama ei sulje pois yrittäjyyttä, vaan ohjaa oikeussuhteen huolellisempaan määrittelyyn. Olettama tekee yrityksille kalliimpaa ja riskialttiimpaa rakentaa järjestelyjä, joissa tavoitellaan yrittäjyyden joustoja mutta pidetään samalla työsuhteelle tyypillinen kontrolli. Samalla se vahvistaa yksittäisen työn suorittajan mahdollisuuksia saada asemansa arvioiduksi tosiasioiden eikä sopimusnimikkeiden perusteella. Työsuhdeoletaman mahdollinen laajentaminen alustapalveluiden ulkopuolelle voisi vahvistaa yksittäisen työn suorittajan suojaa myös muilla aloilla.

Jatkotutkimusehdotukseni aiheelle on ilmiön tarkastelu yksittäisiä sopimussuhteita laajempina, kansantalouteen vaikuttavana tekijänä. Jos yrittäjämuotoiset järjestelyt yleistyvät laajasti, kysymys ei koske enää vain työn suorittajan ja työn teettäjän välistä rajanvetoa vaan laajempia järjestelmätason vaikutuksia. Tällöin keskeiseksi nousee esimerkiksi se, miten muutos heijastuu veropohjaan, sosiaaliturvan ja vakuuttamisen rakenteisiin sekä eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyYTEEN. Syytä on myös tutkia, näkyvätkö mallin yleistymisen vaikutukset jo.

Lähteet

Kirjallisuus

- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A., Pukkinen, T. & Österberg-Högstedt, J. (2007). Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 326. Työministeriö.
- Brieger, S., Kruse, S., & Potter, J. (2025). *The job quality of self-employment in Europe: A longitudinal perspective* (OECD SME and Entrepreneurship Papers No. 73). s19-33 OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/646e6778-en>
- Bruun, N. & Koskull, A. (2022). *Työoikeuden perusteet* (3. uudistettu painos.). Alma Talent.
- Engblom, M. (2013). *Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen* (2. uudistettu painos.). Sanoma Pro.
- European Labour Authority. (n.d.). B bogus self-employment. European Labour Authority. <https://www.ela.europa.eu/en/glossary/bogus-self-employment>
- Halila, H. & Hemmo, M. (2008) *Sopimustyyppit*. (2. uudistettu painos.) Talentum
- Hirvonen, A. (2011) *Mitkä metodit?: opas oikeustieteen metodologiaan*. Helsingin yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta. <http://hdl.handle.net/10138/225264>
- Ilmarinen, Työkyky (2022). Noudettu 16.01.2026 <https://www.ilmarinen.fi/tyokyky/mielenterveys/yrittaja/>
- Kautonen, T., Down, S., Welter, F., Vainio, P., Palmroos, J., Althoff, K., Kolb, S. (2010). “Involuntary self - employment” as a public policy issue: a cross - country European review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior&Research*, 16(2):112 <https://doi.org/10.1108/13552551011027002>
- Kavasto, A. & Mattinen, K. (2020). Keskeiset työnantajavelvoitteet yrityskoon mukaan. Kauppakamari.
- OECD. (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Paatenoja, J. (2014). *Työoikeus tutuksi* (3. uudistettu painos). Helsinki : Edita 2014. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513766009>

- Sekki, A. & Härkönen, A. (2020). Kevytyrittäjäyys: opas sivutoimiseen yrittäjyyteen. Kauppakamari. <https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/kevytyrittajyys-2020>
- Suomen yrittäjät. (2019). Yksinyrittäjäkysely 2019. Yrittäjät. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/yksinyrittajakysely_2019_0.pdf Noudettu 06.01.2026
- Tiitinen, K. & Kröger, T. (2012). *Työsopimusoikeus* (6. uudistettu painos). Talentum.
- Tilastokeskus. (n.d.). Yksinäisyrittäjä. Noudettu 14.1.2026 osoitteesta <https://stat.fi/meta/kas/yksyrit.html>
- Työsuojeluhallinto, Työsuhteen tunnusmerkit (2024). <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-tunnusmerkit> Noudettu 6.1.2026.
- Verohallinto. 2019. Palkka ja työkorvaus verotuksessa (Syventävä vero-ohje; antopäivä 4.1.2019; diaarinumero VH/3003/00.01.00/2018). Noudettu 3.1.2026. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-ty%C3%B6korvaus-verotuksessa/>
- Vero, Arvonlisäverotus (2022). Noudettu 15.02.2022 <https://www.vero.fi/yriytykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/arvonlisaverotus/>
- Yrityksen-Perustaminen, Toiminimen Perustaminen (2022) Noudettu 15.02.2022 <https://yrityksen-perustaminen.net/toiminimen-perustaminen/#perustaminenkaytannossa>
- Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki* (5. uudistettu painos.). Alma.

Lait ja direktiivit

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, *alustatyön työolojen parantamisesta*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=OJ202402831> Noudettu 06.01.2026
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4.11.2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista. EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9–19. EUR-Lex. Noudettu 3.1.2026.

HE 215/2022 vp. (2022). Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta. Finlex. Noudettu 16.01.2026

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27.11.2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16–22. EUR-Lex. Noudettu 3.1.2026.

Työaikalaki 872/2019. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Työehtosopimuslaki 436/1946. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Työsopimuslaki 55/2001. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Vuosilomalaki 162/2005. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Noudettu 3.1.2026.

Oikeustapaukset

KHO 2025:41

KKO 1994:123

KKO 2009:65

KKO 2016:15

KKO 2021:76

KKO 2024:63

TT 2012:153