



Direktio-oikeuden haasteet freelancer vuokratyössä

Oletko työn tosiasiallisten tunnusmerkkien valossa yrittäjä vai työntekijä?

Joona Paaso

Pyry Paaso

OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2023

Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Yrittäjyys ja tiimijohtaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Yrittäjyys ja tiimijohtaminen

PAASO, PYRY & PAASO, JOONA:
Direktio-oikeuden haasteet freelancer vuokratyössä
Oletko työn tosiasiallisten tunnusmerkkien valossa yrittäjä vai työntekijä?

Opinnäytetyö 54 sivua, joista liitteitä 0 sivua
Lokakuu 2023

Vuokratyön tekeminen niin työntekijänä, kuin elinkeinoharjoittaja on yleistynyt viime vuosikymmeninä. Nämä molemmat vuokratyön tekemisen muodot ovat löytäneet vakiintuneen paikkansa työnteon kulttuurista. Vuokratyön kasvu on tuonut mukanaan haasteen, johon nykyinen lainsäädäntö on jättänyt monia tulkinnan varaisia asioita. Silloin, kun työtä tehdään työsopimuksen alaisena työnä käyttäjärityksen palveluksessa ja sovelletaan työsopimuslakia, on asia varsin selkeää.

Monimutkaiseksi tulkinnallisesti tekevät tilanteet, jossa työtä tehdään yrityksen ja elinkeinoharjoittajan välisellä toimeksiantosopimuksella. Useat työtehtävät etenkin tapahtuma-alalla ovat sellaisia, joissa työn tosiasialliset seikat täyttävät työsopimuslain vaateet, jolloin herää tarve tehdä kokonaisharkinta tilanteesta. Kokonaisharkinnan tuloksena voidaan tulla lopputulokseen, jossa työ katsotaan olevan työsuhteen kaltaista ja näin ollen työsopimuslaki tulee sovellettavaksi toimeksiantosopimuksesta huolimatta lain pakottavan luonteen takia.

Opinnäytetyössä keskitytään juuri näiden epäselvien rajanvetotilanteiden haasteiden mallintamiseen. Asia on niin moniulotteinen, että siihen ei ole olemassa yhtä selkeää rautalankamallia, jonka varassa voi toimia. Tämän takia haasteen mallintaminen koettiin tärkeäksi, jotta saadaan asian ympärille apukeinoja oman tilanteen kartoittamisen tueksi. Jokainen tapaus on yksilöllinen ja ne tutkitaan tarpeen esiin noustessa aina tapauskohtaisesti, mutta ymmärtämällä direktio-oikeuden piirteitä ja työsuhteen tosiasiallisia seikkoja, voidaan jo työtä suunnitellessa ottaa ne huomioon.

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyikin lopulta tunnusmerkistökaavio. Tunnusmerkistö kaavio on työkalu niin yrityksille, jotka käyttävät tai harkitsevat käyttävänsä freelancer palveluntarjoajia. Kuin myös freelancereille, jotka haluavat palveluitaan tarjota yrityksille. Kaaviolla molemmat tahot pystyvät ennalta luomaan käsityksen siitä, miten heidän sopimussuhteensa voitaisiin tosiasiallisesti tulkita. Tunnusmerkistö kaavio on jaettu kahteen osaan: yksityisen elinkeinoharjoittamisen tunnusmerkkeihin sekä työsuhteen tunnusmerkkeihin. Molemmilta puolilta löytyvät vielä timantin sisältä määrittävät tunnusmerkit, jotka itsessään jo voivat määrittellä sopimussuhdetta. Timantin ulkopuolilla olevat tunnusmerkit ovat kokonaisharkinnassa hyödynnettäviä tukevia tunnusmerkkejä.

Asiasanat: direktio-oikeus, työsopimuslaki, työsuhde, vuokratyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Entrepreneurship and teamleadership

PAASO, PYYRY & PAASO JOONA:

The challenges of applying right of management in freelancer's hired work
Are you an entrepreneur or an employee in the light of factual characteristics of work?

Bachelor's thesis pages 54, appendices 0 pages
October 2023

Engaging in temporary work, both as an employee or as a self-employed individual, has seen a significant surge in recent decades. The growth of temporary work has introduced a challenge for which current legislation has left areas open to interpretation. When work is performed under an employment contract within the service of a user company, and employment law is applied, and the matter is relatively straightforward.

Complex interpretation arises in situations where work is carried out through a commission agreement between a company and a self-employed individual. Many job tasks, particularly in the events industry, meet the factual requirements of employment contract law, leading to the need for an overall assessment of the situation. The outcome of this comprehensive assessment may lead to the conclusion that the work is to be viewed as an employment relationship. Thereby making the mandatory nature of employment law applicable, despite the commission agreement.

This thesis focuses on modeling the challenges presented by these ambiguous boundary situations. The issue is so multi-dimensional that there is no single clear-cut framework to rely on. Therefore, modeling these challenges was deemed essential to provide tools for assessing individual situations. Each case is examined on a case-by-case basis and that opens the debate for a clear-cut framework to rely on. However, by understanding the features of right of management and the aspects of the assignment, it is possible to consider them while planning the work. This approach enables both parties to understand how responsibilities are distributed and ensures clarity in their interactions.

This thesis led us to create a diagram that can be used to model the factual features of individual work. The diagram can be used as a tool by companies when assessing the nature of work. It can also be used by self-employed individuals when assessing the nature of work, they are providing to a company. The diagram has been divided into two parts: the factual features of self-employed individual and the factual features of an employee. Each side has an inner diamond, which has the most defiant factors. The outside is usually used when overall judgement is applied.

Key words: right of management, Employment Contracts Act, employment, hired work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Opinnäytetyön taustat	6
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	7
1.3	Toimintatutkimuksellinen opinnäytetyö.....	8
2	Henkilöstövuokraus yleisesti.....	11
2.1	Henkilöstövuokrauksen synty.....	11
2.2	Vuokratyön monimuotoisuus.....	18
2.3	Yhteenveto henkilöstöalan historiasta nykyhetkeen.....	21
3	Lainsäädäntö	23
3.1	Pohjustus lainsäädäntöihin	23
3.2	Työlainsäädäntö.....	24
3.3	Työsopimuslaki vuokratyöntekijän näkökulmasta.....	25
3.4	Elinkeinoharjoittajan toiminnan säännökset	27
3.5	Tilaajavastuulaki.....	31
3.6	Yhteenveto.....	32
4	Direktio-oikeus	34
5	Ongelman mallintaminen	36
5.1	Direktio-oikeuden soveltamisen haaste.....	36
5.2	Tulkinnanvaraisuus	37
5.3	Tunnusmerkistökaavio	39
5.4	Tunnusmerkistökaavion tulkinta.....	40
5.5	Esimerkkitapauksia	41
5.6	Yleisten toimintatapojen ristiriitaisuus	43
6	POHDINTA	45
	LÄHTEET.....	52

ERITYISSANASTO tai LYHENTEET JA TERMIT (valitse jompikumpi)

TAMK	Tampereen ammattikorkeakoulu
henkilöstöala	Henkilöstövuokrausta tekevät yritykset kattava termi
henkilöstövuokraus	Vastiketta vastaan työntekijöiden vuokraamista toiselle yritykselle
vuokrayritys	Työnantaja, joka tekee toisen yrityksen kanssa sopimuksen työntekijöiden vuokraamisesta
käyttäjäyritys	Työntekijän oman johdon ja valvonnan alaiseksi vuokraava yritys
vuokratyöntekijä	Henkilöstöpalveluyrityksen kautta käyttäjäyritykselle töitä tekevä henkilö
freelancer	Vailla vakituista työsuhdetta, samanaikaisesti useammalle työnantajalle tai toimeksiantajalle töitä tekevä henkilö
toiminimiyrittäjä	Yksityinen elinkeinoharjoittaja, joka käyttää toiminimi pohjaista yritystä laskutukseen
Direktio-oikeus	Työnantajan johto- ja valvontaoikeus
TVL	Tilaajavastuulaki
TSL	Työsopimuslaki
VLL	Vuosilomalaki
TaTyl	Tapaturma- ja ammattitautilaki
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
Toimeksiantosopimus	Yksityisen elinkeinoharjoittajan sekä tilaaja yrityksen välille tehtävä sopimus työn suorituksesta
Työsuhde	Työnantajan ja työntekijän välille syntyvä sopimussuhde
AVI	Aluehallintovirasto
ETK	Eläketurvakeskus

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön taustat

Opinnäytetyöntekijät Pyry ja Joonas ovat tehneet opintojensa aikana monenlaista projektia yhdessä aina saunabisneksestä, promootio- sekä tapahtuma-alalle. Molempien freelancerina toimimisen kokemusten kautta nousi esille mielenkiintoinen haaste, joka yksityisillä elinkeinoharjoittajilla voi toimeksiantajien kanssa tulla eteen. Tämä kyseinen haaste on se, että milloin yrittäjän työ katsotaan soveltavan ennemminkin työsuhteen, kuin yrittäjyyden tunnusmerkkejä. Työsuhdelain pakottavan luonteen takia, mikäli esimerkiksi toimeksiantosopimuksesta huolimatta työn katsottaisiin olevan työsuhteeseen verrannollista, tulee esiin tilanne, jossa laki velvoittaa työnantajaa sekä työntekijää heidän keskeisistä sopimuksistaan huolimatta.

Selkeitä vastauksia yrittäjän vai työntekijän määrittämisen kysymykseen ei ole helposti saatavilla ja se tuo haasteita tämän rajanvedon tulkitsemiseen. Tämä yrittäjä vai työntekijä haaste on Pyryn ja Joonan tulevaisuudenkin kannalta mielenkiintoinen aihe. Heillä mitä todennäköisimmin tulee työura jatkumaan valmistumisen jälkeen tapahtuma-alalla töitä tehden ja myös muita työllistäen.

Opinnäytetyössä tullaan avaamaan vuokratyön historiaa ja yleisesti käsitystä vuokratyöstä sekä sen kehityksestä ja monimuotoisuudesta. Suurimmassa keskiössä tulee kuitenkin olemaan lainsäädännölliset haasteet ja niiden soveltaminen elinkeinoharjoittajien tehdessä keikkaluonteista työtä. Tulevaisuuden työssä tulemme varmasti näkemään näistä molempia puolia. Vuokratyön ja sittemmin moninaistuneen elinkeinoharjoittamisen molempien puolien ymmärtäminen. Näistä kuitenkin työntekijän asema on hyvinkin säännelty, kun taas elinkeinoharjoittajana toimimiseen liittyy paljon sokeita kohtia ja puhtaita riskejäkin.

Tässä opinnäytetyössä painopisteenä tulee olemaan lainsäädännölliset haasteet ja niiden soveltaminen vuokratyötä tehdessä freelancer toimijoiden kanssa. Opinnäytetyön kannalta on myös tärkeää avata vuokratyön historiaa, jotta saadaan alkuun ymmärrys siitä, minkälaisesta alasta on kyse.

1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Alkuun meidän on hyvä tutustua toimialaan. Siihen mitä henkilöstövuokraus on ja miten se käytännössä toimii. Tämän jälkeen haluamme tuleen ymmärtää erilaisissa rooleissa toimimista, kuten työntekijän roolissa sekä freelancerin roolissa toimiminen.

Asiaa tutkiessamme huomasimme, että työntekijän roolissa toiminta on selkeää ja hyvin säänneltyä. Freelancer puolella toisaalta säädökset ovat hajallaan monessa paikassa ja niiden tulkinta on aika-ajoin haastavaa. Yrityksen näkökulmasta on olemassa vahva tahtotila varmistua siitä, että oikeita asioita tehdään oikealla tavalla. Niin lainsäädännön, kuin yleisten säännösten valossa.

Nämä ovat syyt, jotka ajoivat meidät perehtymään direktio-oikeuteen ja tavoitteemme onkin mallintaa freelancer toiminnassa direktio-oikeuden soveltamisen haasteita. Ydinkysymykseksi muodostui, missä tapauksessa direktio-oikeuden kautta elinkeinoharjoittajan toiminta voidaan tulkita työsuhteeksi tosiasiallisten seikkojen valossa.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä ymmärrystä, sekä mallintaa direktio-oikeuden soveltamisen haasteita yrityksen näkökulmasta elinkeinoharjoittajien työllistämässä. Opinnäytetyön sisältö on arvokasta mietittävää jokaiselle yritykselle, joka työskentelee säännöllisesti elinkeinoharjoittajien kanssa. Sekä vastavuoroisesti elinkeinoharjoittajille suhteestaan asiakasyrityksiin.

Kun molemmat osapuolet ymmärtävät oikeudellisen asemansa ja vastuiden jakautumisen, on työn tekeminen mutkatonta ja selkeää kaikille. Opinnäytetyön tulokset ovat hyödyllisiä yrityksille riskien hallinnan näkökulmasta, jota näiden asioiden vajavaisin tiedoin tekeminen voi aiheuttaa. Yksityinen elinkeinoharjoittaja saa näillä tuloksilla tarkasteltua omaa suhdettaan toimeksiantajaan ja ymmärryksen siitä saako hän kaikki hänelle kuuluvat edut ja vastikkeet vai yritetäänkö hänen työsuhteinen työnsä pukea yrittäjämäiseksi esimerkiksi matalamman vastikkeen tai vastuun siirtämisen takia.

1.3 Toimintatutkimuksellinen opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutetaan toimintatutkimuksellisena toteutuksena. Toimintatutkimuksen 'isäksi' on nimitetty Kurt Lewin, joka on ensimmäisen kerran esitellyt käsitteen kirjoituksissaan 1940-luvulla. Hän luonnosteli tutkimusmenetelmän perusideat ja se on sen jälkeen kehittynyt aina tähän päivään asti. (Heikkinen, Huttunen, Moilanen 1999, 26–27) Toimintatutkimus on käytännön läheinen tapa, jonka tarkoituksena on tutkia todellisuutta ja sen avulla muuttaa sitä. (Jyrkämä, laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja n.d.)

Erilaisia toimintatutkimuksen piirteitä ovat käytäntöihin suuntautuminen, muutokseen pyrkiminen sekä tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin. Toimintatutkimuksen kohteina voi olla lähtökohtaisesti mikä tahansa ihmiselämään liittyvä piirre. (Kuula 1999, 10–11)

Tämän opinnäytetyön näkökulmasta toimintatutkimus tulee käsittelemään käytäntöihin suuntautumista sekä muutokseen pyrkimistä. Se näkyy siten, että tutkitaan nykyisen lainsäädännön haasteita käytännön soveltamisen osalta. Näiden haasteiden esille tuomisella uskomme olevan suuri apu yrityksille hahmottamaan omaa suhdettaan toimeksiantosopimuksen kautta tekevien elinkeinoharjoittajien työn luonteeseen.

Toimintatutkimukseen päädyttiin, koska ongelmien esikartoittamisessa huomattiin, että asia on erittäin monitulkintainen. Tämä monitulkintaisuus johtuu siitä, että nykyisellään ei ole yhtä selkeää rautalankamallia, jota noudattamalla asiat hoidetaan. Jokainen käsiteltävä tapaus katsotaan yksilökohtaisesti ja se johtaa tulkinnanvaraisuuksiin. Bjørn Gustavsen on luonut kommunikatiivisen toimintatutkimuksen demokraattisen dialogin 13 periaatetta, joita on käytetty pohjana asiantuntijahaastatteluisissa. (Gustavsen 1992, 3–4)

Nämä 13 demokraattista dialogin periaatetta ovat:

1. Dialogi on ajatusten vaihtoa ja osanottajien välistä vuorovaikutusta.

2. Kaikkien, joita asia koskee, on saatava osallistua keskusteluun.
3. Mahdollisuus osallistua ei yksin riitä. Kaikkien osanottajien tulee olla aktiivisia. Lisäksi jokaisen osallistujan velvollisuutena on oman näkökulman esittämisen kautta myös auttaa muita esittämään omansa.
4. Kaikki osallistujat ovat tasavertaisia.
5. Työkokemus antaa oikeutuksen esittää mielipiteitä.
6. Jokaisen osanottajan kokemuksista ainakin osa tulee nähdä keskustelutilanteessa legitiiminä.
7. On välttämätöntä, että kaikki ymmärtävät, mistä on puhe.
8. Kaikki esitetyt väitteet ovat oikeutettuja. Mitään väitettä ei saa hylätä ilman, että sitä on tarkasteltu riittävän huolellisesti.
9. Mielipiteet esitetään suullisesti.
10. Jokaisen osanottajan on hyväksyttävä, että muilla saattaa olla parempia perusteluja kuin hänellä itsellään on.
11. Jokaisen osanottajana työrooli, auktoriteetti yms. voidaan ottaa keskustelun aiheeksi.
12. Osanottajien on siedettävä erilaisten mielipiteiden esiintyminen
13. Dialogin tulee tuottaa jatkuvasti sopimuksia, jotka voivat johtaa käytännön toimenpiteisiin. (Gustavsen 1992, 3–4)

Tutkimuksellinen osuus pitää ensiksi sisällään yleisesti henkilöstövuokraus toimialaan liittyvien nykyisten käytänteiden tutkimisen. Tämän avulla annamme ymmärrystä henkilöstövuokraukseen alana pintaa syvemmltä. Käsittelemme henkilöstövuokrausta niin työntekijän, kuin freelancerin näkökulmasta. Alan ymmärryksen jälkeen syvennymme varsinaiseen toimintatutkimusosioon, jossa käsitellään direktio-oikeuden soveltamisen haasteita.

Lisäksi on tehty konsultaatioita eri yrityksiltä ja asiantuntijoilta haasteen ympäriltä. Näin saadaan kokemusta niin alan toimijoilta, kuin myös lakiteknisestä näkökulmasta katsottuna. Haastatteluja lähestytään hyvin käytännönläheisestä näkökulmasta ja jokainen haastattelu on erilainen noudattaen Gustavsenin dialogin periaatteita. (Gustavsen 1992, 3–4) Tämä johtuu siitä, että jokaisella on hyvin erilainen näkökulma asian tulkitsemiseen ja parhaan yleiskuvan sekä haasteiden hahmotelman saa sillä, että voimme käydä vapaata dialogia aiheesta. Lisäksi aihe on niin moniulotteinen, että avoin dialogi aiheen ympäriltä on tärkeää.

Opinnäytetyössä tärkeää on huomata, että käytämme jonkun verran itse keksittyjä esimerkkitapauksia. Kuvitteellisten tapauksien soveltamiset eivät ole eksaktia totuutta siitä, miten lakia sovelletaan vaan enemmänkin opinnäytetyön aiheen ymmärtämistä ja hahmottelua, ellei kuitenkin esimerkkitapauksen yhteydessä ole toisin määritelty.

Dialogit haastateltavien kanssa on tehty luottamuksellisesti ja alle olemme tehneet haastateltavista profiloinnit siten, että työssä viitataan jatkossa heihin näillä tunnusmerkeillä. Jokaisella haastateltavalla on monien vuosien kokemus ja asiantuntijuutta omasta perspektiivistään katsottuna. Tapahtuma-alan toimijat ovat valikoituneet haastatteluun sen takia, koska heiltä saadaan ymmärrystä siihen, miten he alalla toimivat ja miten he ovat asian ymmärtäneet. Aluehallintovirasto valikoitui haastateltavaksi siitä syystä, että he tekevät näitä kokonaisharkinta käyntejä, joissa yrittäjän ja työntekijän rajanvetoja määritetään. Näiden lisäksi haastateltavien joukkoon haluttiin juridista asiantuntijuutta ja siihen valikoitui yrittäjien järjestön, sekä henkilöstöalan juristit.

Haastatteluprofiilit:

Henkilö A, tapahtuma-alalla toimiva toimija, joka on kokenut tapahtumasuunnittelija ja tehnyt monia toimeksiantosopimuksia freelancereiden ja yrityksen välillä.

Henkilö B, tapahtuma-alalla toimiva kokenut yrittäjä, joka työllistää niin freelancereita, kuin työntekijöitä.

Asiantuntija A, Aluehallintoviraston tarkastaja

Asiantuntija B, Aluehallintoviraston tarkastaja, jolla vankempi kokemus ja tietämys direktio-oikeudellisista asioista.

Asiantuntija C, Suomen yrittäjien juristi

Asiantuntija D, Henkilöstöalanliiton juristi

2 Henkilöstövuokraus yleisesti

2.1 Henkilöstövuokrauksen synty

Henkilöstövuokraus käsitteenä on ollut olemassa jo 1940 – luvulla, mutta ensimmäinen tiedetty henkilöstövuokraus tapaus on syntynyt jo vuonna 1906 San Franciscossa. Henkilöstövuokraus syntyi tarpeesta, joka oli seuraus suuresta maanjäristyksestä. Maanjäristyksen seurauksena monet menettivät työpaikkansa ja Katherine Felton niminen nainen päätti auttaa ihmisiä löytämään töitä elävöittääkseen kaupungin maanjäristyksen jäljiltä. 1940 – luvulla käsite vakiintui siten, että toisen maailman sodan aikaan moni työntekijä lähti sotaan ja jätti jälkeensä työn, joka tarvitsi tekijää. Silloin syntyi toimistoja, joiden tarkoituksena oli täyttää nämä työpaikat ja myöhemmin sodasta takaisin palanneille henkilöille pyrittiin löytämään uudestaan töitä samalla tavalla.

1960 luvun loppu- ja 1970 luvun alkupuolella syntyi käsite, joka nykyään tunnetaan nimellä määräaikainen työsuhde. Yhä useampi yritys tarvitsi lyhyt- tai määräaikaisia työntekijöitä täyttämään aukkoja, joita syntyi, kun vakituinen työntekijä lähti esimerkiksi kesä- tai äitiyslomalle. Tähän aikaan myös alan tarjoamat työsektorit laajentuivat kattamaan siivoojan töistä aina vaativiin insinöörin töihin juuri noiden aukkojen täyttämisen tarpeiden takia. (staffmanagement.com 2020)

Suomeen se on rantautunut vuonna 1971, kun Suomen ensimmäinen henkilöstövuokrausyritys Eilakaisla Oy perustettiin. (eilakaisla.fi n.d.) Eilakaisla oy on edelleen toiminnassa 52 vuotta myöhemmin ja on yksi kahdenkymmenen isoimman alan toimijan joukossa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksissa sitä on alettu dokumentoida vuodesta 2008 alkaen. Ala on ollut vuosittaisessa kasvussa jo kymmenen vuoden ajan ja vuoden 2022 henkilöstöalan liiton tekemän arvion mukaan se työllistää vuosittain noin 170 000 henkilöä Suomessa. Henkilötyövuosiksi muutettuna se on noin 60 000 henkilötyövuotta, kattaen lähes jokaisen toimialan. (henkilostoala.fi n.d.)

Vuoden 2023 WEC Economic Reportin mukaan maailmanlaajuisesti markkina on 2021 vuonna ollut 579 miljardia ja alalla työskentelee 232 000 yritystä. Nämä yri-

tykset työllistävät sisäisesti 3,8 miljoonaa työntekijää. Kasvu sisäisissä työntekijöissä on ollut 11,4 % edelliseen vuoteen verrattuna, eli noin 400 000 uutta työpaikkaa. Itse vuokratyöntekijöiden määrä oli 2023 vuonna 62 miljoonaa henkilöä. Euroopan osuus koko markkinasta oli 170 miljardia ja työllistettyjen vuokratyöntekijöiden määrä 33,2 miljoonaa henkilöä. Puhutaan siis merkittävän kokoisesta markkinasta, joka kasvaa kovaa vauhtia. (wecglobal.org 2023)



Nine of the 15 largest agency work markets globally are located in Europe, making it the region generating the largest share of global agency work turnover. A combined 38% of global agency work revenues were raised in European markets. Europe generated just under one-third of the global market value of direct recruitment, MSP and RPO markets.

The European agency work market grew 20% in 2021, of which France, the region's largest market, grew 20%. The region is home to over one-third of private employment agencies, and responsible for placing around 44% of all people placed in jobs globally.

KUVA 1. Henkilöstöala Euroopan mittakaavassa vuonna 2023. Liikevaihto Euroopassa oli 170 miljardia. (wecglobal.org 2023)

Henkilöstövuokraus on merkittävä työllistäjä etenkin nuorten ja senioreiden keskuudessa. Tämä johtuu siitä, että henkilöstövuokraus tarjoaa joustavuutta työntekemiseen. Monet nuoret voi tehdä helposti osa-aikaisena opiskelujen ohessa töitä. Vuokratyö mahdollistaa nuorille myös erilaisten ammattien kokeilemisen ja työelämätaitojen kehittämisen.

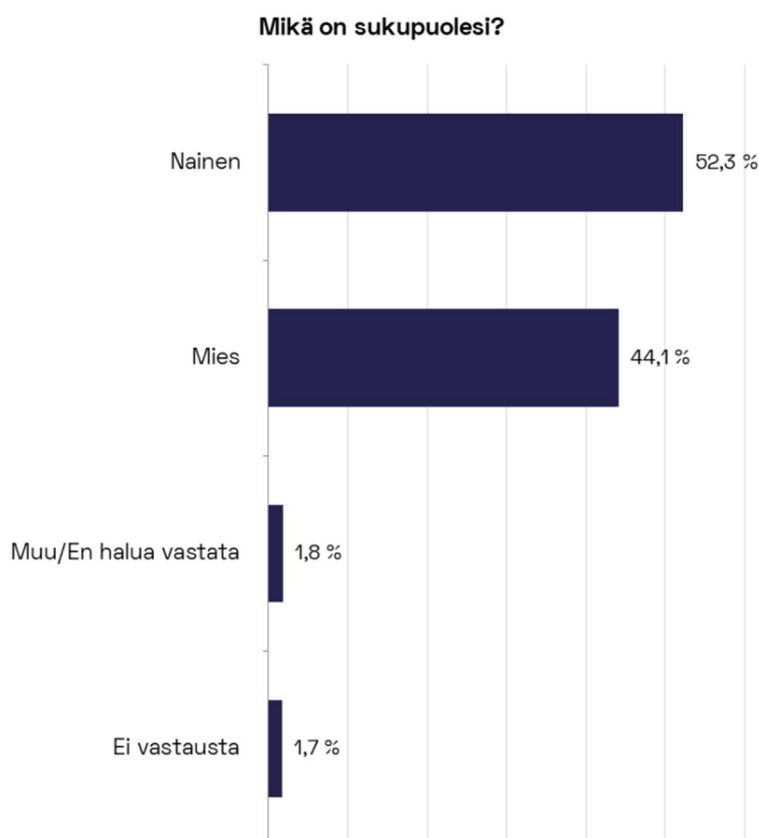
Yritysten näkökulmasta nuoren henkilön palkkaaminen henkilöstövuokrauksen kannalta toimii hyvänä mahdollisuutena testata, onko kyseinen henkilö potentiaalinen pitkäaikainen työntekijä ja se toimii väylänä rekrytoida työntekijöitä palkkasuhteeseen. (henkilostoala.fi n.d.) Samoin seniorit voivat eläkeiässä saada mielekästä tekemistä sekä lisäansioita osa-aikaisena työntekijänä. Jopa kymmenes 63–67 käy töissä ja suurin osa työskentelystä on osa-aikaista tai epäsäännöllistä. (Eläketurvakeskus 2021)

Henkilöstöalan yritykset käyttävät paljon resursseja työmarkkinoiden ymmärtämiseen. Heillä on vahva tuntemus eri toimialoista ja näkemys siitä, minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan työmarkkinoilla. Yksi iso osa henkilöstöalan yritysten roolista onkin uudelleen kouluttaa alanvaihtajia ja tarjota osaamista, joita markkina tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa. Tulevina vuosina arviolta miljoona työkäistä suomalaista tarvitsee lisää koulutusta, jotta suomalaisten osaaminen vastaisi muuttuvien työmarkkinoiden tarpeita. (henkilostoala.fi n.d.)

Yritykset voivatkin ostaa muun muassa konsultaatiota, jonka tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa työelämälähtöistä koulutusta henkilöstölle osaamisen vahvistamiseksi.

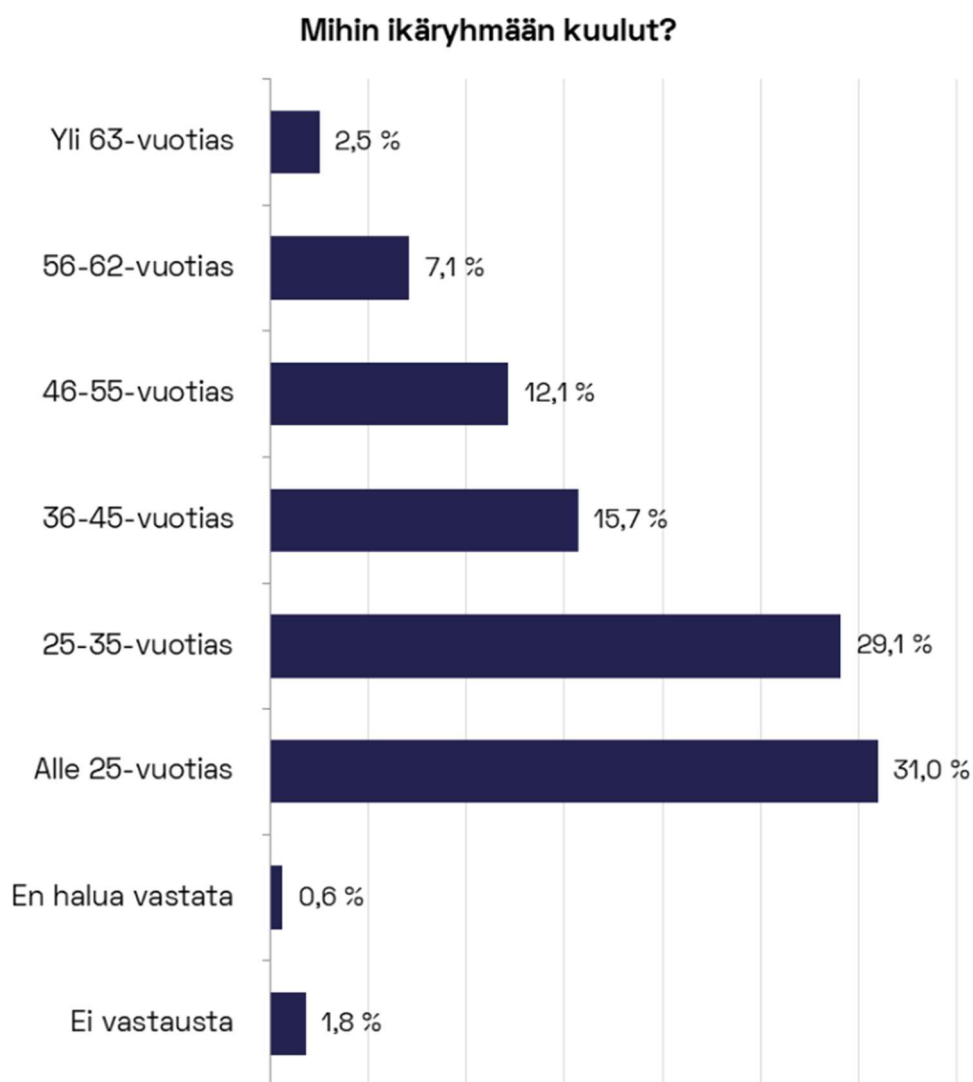
Konsultaation lisäksi yritykset voivat myös suoraan ostaa koulutusta henkilöstöalan yritykseltä. Työntekijän näkökulmasta voit saada työllistymiseen tähtääviä täsmäkoulutuksia, kuten hygieniapassikoulutusta ja trukki- tai työturvallisuuskorttikoulutusta.

Henkilöstöalan liitto on tehnyt 2007 vuodesta lähtien kyselytutkimuksen henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien ihmisten nykytilasta. Viimeisin tutkimus on tehty vuonna 2022 ja se kertoo hyvin alan kehityksestä ja siitä, että tarve henkilöstönvuokraus palveluille löytyy. Viimeisimpään tutkimukseen vastasi 9 784 henkilöä. Siinäkin on tullut huima kasvu, kun edellisessä tutkimuksessa vuonna 2018 vastaajia oli 7 165.



Kuvio 1. Vuokratyöntekijätutkimukseen vastanneiden sukupuolijakauma. Vastanneista naisia 52,3 %, miehiä 44,1 %, Muu/En halua vastata 1,8 % ja ei vastausta 1,7 %. (henkilostoala.fi 2022)

Tutkimukseen vastaajista naiset edustivat enemmistöä reilun 8 % erolla miehiin verrattuna. Sitä ei ole tutkimuksessa kerrottu, kuvastaako tämä alan kokonaistilannetta, vai pelkästään sitä, että naiset olivat aktiivisempia vastaamaan kyselytutkimukseen.



Kuvio 2. Ikäjakauma vastaajien keskuudessa. Suurimmat ikäryhmät ovat olleet alle 25-vuotiaat (31 %) ja 25–35-vuotiaat (29,1 %). (henkilostoala.fi 2022)

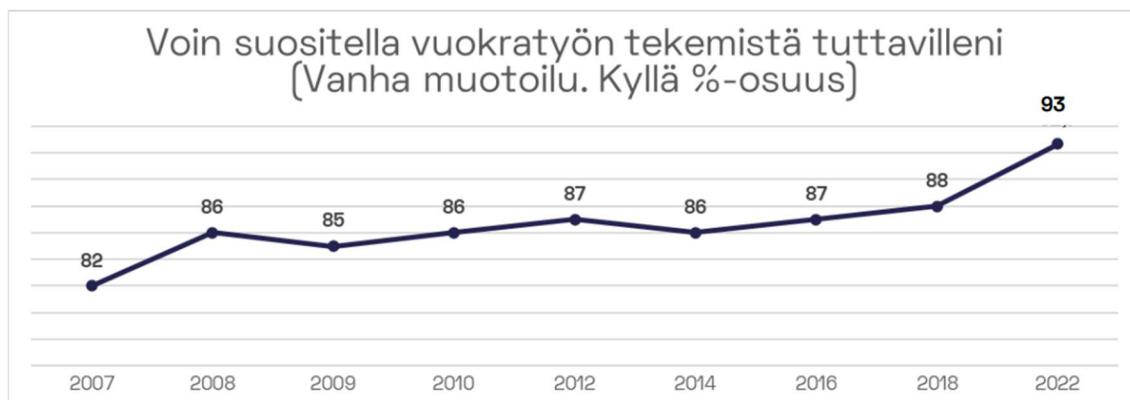
Suurin osa alalla työskentelevistä henkilöistä on alle 35 – vuotiaita. He edustavat noin 60 % vuokratyöntekijöistä. Tämä kuvastaa hyvin arviota, jonka mukaan milleniaaleilla on keskimäärin työuran aikana 16 eri työpaikkaa. (yle.fi 2020) Työuran rakenne on muuttunut ja siihen henkilöstöala tarjoaa hyvän mahdollisuuden työntekijöille laajentaa ja syventää osaamista useassa eri organisaatioissa etsien sitä täydellistä paikkaa itselleen.

Merkittävää on myös jo aikaisemmin mainitsemamme senioreiden osa-aikainen työllistäminen, joka näkyy tässäkin kyselyssä yli 56 – vuotiaiden 9,6 % edustuksella. Seniorit kaipaavat tekemistä ja sisältöä arkeen. Lisäksi lisätuloille on monella tarvetta. Vuokratyön kautta pääsee tekemään juuri niillä työtunneilla, kun on

itsellä voimavaroja töitä, samalla saaden lisää sisältöä elämään. Kaiken kaikkiaan henkilöstöala tarjoaa töitä kaikille ikäryhmille, lähes kaikilla sektoreilla ja vastualueilla aina johtotehtäviin asti.

Henkilöstöalan pitkään jatkunut kasvu ja kysyntä on tuonut myös mukanaan paljon sisäistä kehitystä ja oppia alan yrityksille. Aikaisemmin avasimmekin jo henkilöstöalan yritysten roolia työmarkkinoiden tutkimisessa, ymmärtämisessä ja kehityksen suunnan tulkitsemisessä. Useiden vuosien datan analysointi on johtanut siihen, että ensinnäkin omaa toimintaa on voitu kehittää paremmaksi ja tämä on johtanut siihen, että vuokratyösuhteessa töitä tekevien suositteluhalukkuus kyseistä työtä kohtaan on noussut huimasti. jopa 93 % vuokratyötä tekevistä henkilöistä suosittelisi vuokratyön tekemistä tuttavilleen.

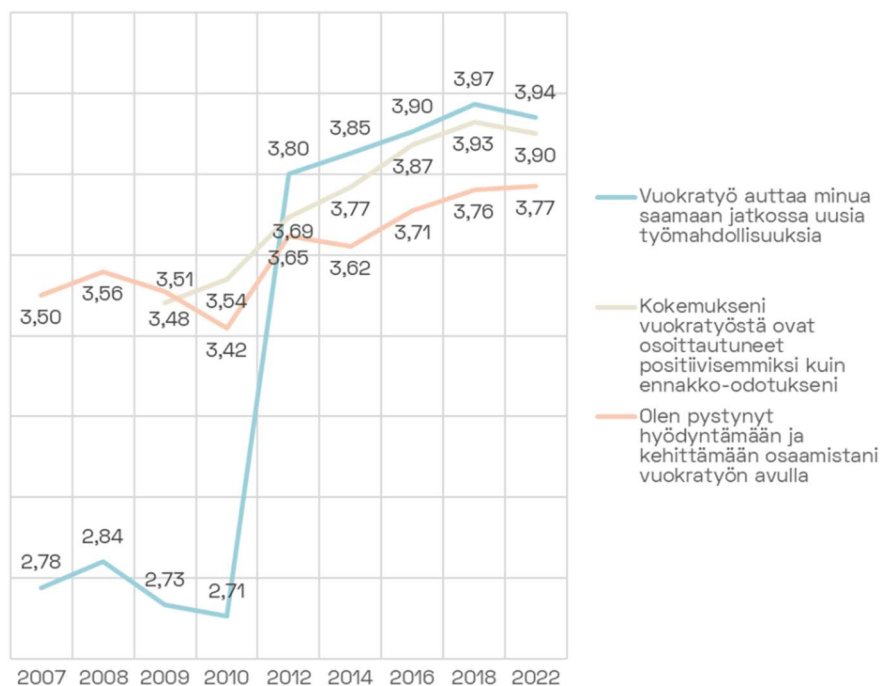
Tämä huikea 93 % suositteluaste on monien vuosien saatossa oikein tehdyn asian summa. Yli 63-vuotiaiden keskuudessa suositteluaste oli 99 %, joka kuvastaa erityisen hyvin työn tärkeyttä ja merkityksellisyyttä, jota eläkeikäiset henkilöt kokevat työn tekemisestä. Yksi vaikuttava tekijä on se, että yli 2/3 osaa työtä etsivistä henkilöistä löytää työtä viikon sisällä ja ¾ löytää töitä kahden viikon kuluessa hakemuksen lähettämisestä. Lisäksi töitä tehneistä 80 % on saanut uutta työtä halutessaan. (henkilostoala.fi 2022) Toiseksi työ on vastannut sitä, mitä on luvattu. Pehdyttäminen työhön ja työnantajan huolehtiminen henkilöstön hyvinvoinnista on koettu erittäin myönteiseksi. Vaikkakin työnkuva vuokratyöntekijällä on yleensä vakituisen työntekijän tuuraamista tai kausityöntekijänä olemista, koetaan, että työkollegat arvostavat vuokratyöntekijöitä ja heidän tekemää työtään. Lisäksi henkilöstöpalveluyritys koetaan hyvänä työnantajana. Palkanmaksu ja muut työsuhteasiat hoituvat ja työnantaja huomioi työntekijöiden toiveet työtä tarjottaessa.



Kuvio 3. Vuokratyön tekemisen suosittelemisalukkuuden kasvu 15 – vuoden ajalta. Suosittelemisalukkuus noussut 82 %:sta 93 %: tiin. (henkilostoala.fi 2022)

Monelle työn tekeminen henkilöstövuokrausyrityksen kautta on väylä pysyvään työsuhteeseen. Viimeisen kymmenen vuoden aikana on tapahtunut selkeä nousu siinä, miten moni työllistyy yritykseen vakituiseen työsuhteeseen vuokratyösuhteen päätyttyä. Moni yritys on myös ottanut omaksi rekrytointiväyläkseen ensin palkata määräaikaiseen työsuhteeseen vuokratyöntekijänä, jonka jälkeen tarjota työsuhdetta talon kirjoilta, mikäli tekijä vastaa yrityksen tarpeisiin. Yrityksiltä poistuu rekrytointin tuoma vaiva ja määräaikaisen vuokratyösuhteen aikana yritys varmistuu siitä, haluaako he työllistää kyseisen henkilön vakituiseen tai osa-aikaiseen työsuhteeseen jatkossakin.

Lisäksi vuokratyöntekijät kokemukset ovat osoittautuneet positiivisemmaksi kuin ennako-odotukset, ja he ovat pystyneet hyödyntämään ja kehittämään omaa osaamistaan tekemänsä työn avulla.



Kuvio 4. Henkilöstöpalveluiden kautta työtä tekevien ihmisten jatkotyöllistymismahdollisuudet ovat nousseet huimasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. (henkilostoala.fi 2022)

2.2 Vuokratyön monimuotoisuus

Kuten historiasta voidaan todeta, vuokratyö on syntynyt tosielämän tarpeesta ja sitä kautta vakiinnuttanut asemansa nykyisessä työkuulttuurissa. Palkkasuhteisiin perustuvien vuokratyösopimusten rinnalle on noussut lisäksi erinäiset freelancerit sekä kevytyrittäjät, joilla on enemmän vastuuta oman työn tekemisestään.

Ensinnäkin on tärkeää ymmärtää se seikka, että laki ei tunne termejä kevytyrittäjä tai freelancer. Ne on ennemminkin puhekielessä vakiintuneita termejä. Lakitekniisesti olet joko työsuhhteessa oleva työntekijä tai sitten toimeksiantosopimuksen puitteissa toimiva elinkeinoharjoittaja. Sekaannusten välttämiseksi tässä opinäytetyössä käytetään freelance ja kevytyrittäjä termien avaamisen jälkeen Y-tunnuksen omaavista ammatinharjoittajista termiä elinkeinoharjoittaja. On kuitenkin tärkeää ymmärtää nämä puhekielen termit ja mitä ne pitävät sisällään, koska niihin törmätään jatkuvasti arjessa.

Freelance-työ tarkoittaa työtä, jota tehdään eri toimeksiantajille yleensä joko freelanceverokortilla tai oman yrityksen kautta. (holvi.com 2020)

On siis tärkeää ymmärtää se, että freelancer ei automaattisesti tarkoita yrittäjää. Freelancerina voi toimia myös siten, että solmii esimerkiksi kolmen eri yrityksen kanssa työsuhteen freelanceverokortilla ja näin pienemmistä paloista muodostaa itselleen toimivan kokonaisuuden. Esimerkkejä freelance-työstä ovat luovan alan työt, kuten näyttelijän tai valokuvaajan työt. Myös journalistit ja konsultit toimivat usein freelancereina. (Salli 2012, 127)

Samaan aikaan yrityksessä voi olla kollega, joka toimii toiminimiyrittäjänä freelancerina ja on yrityksen kanssa solminut toimeksiantosopimuksen, jossa määritellään minkälaista palvelua ja minkälaista korvausta vastaan kyseinen yritys ostaa freelancerin palveluita. Näiden kahden freelancerin ero on vastuiden ja velvoitteiden jakautumisessa. Työsopimussuhteessa olevan freelancerin osalta yritys on vastuussa työsopimuslain työnantaja velvoitteista, kuten työntekijän eläkemaksuista ja työtapaturmavakuutuksista. Yrittäjänä toimivan freelancerin osalta vastuu on hänellä itsellään. Tämä seikka otetaan myös huomioon toimeksiantosopimuksen palkkiossa, koska hänelle tulee vastavuoroisesti vastuu omista eläkevakuutusmaksuistaan ja vakuutuksistaan, joka pitää laskea mukaan palkkioon. (Salli 2012, 127)

Uusimpana ilmiönä vuokratyökenttään on tullut kevytyrittäjät. Kevytyrittäjä ei itsessään ole lain tunnustama termi, se on ennemminkin käytännön kautta vakiintunut ilmaisu henkilöille, jotka käyttävät toimintansa laskuttamisessa apunaan erinäisiä laskutuspalveluita. Kevytyrittäjyyden tarkkaa syntyä ei voida määrittää, mutta sen voidaan osittain katsoa alkaneen vuonna 2009, kun ensimmäinen laskutuspalveluyritys Eezy Osk perustettiin. Nykyisin yhtiö on osakeyhtiömuotoinen konserni ja on yksi isoimmista Suomessa toimivista laskutuspalveluyrityksistä, joka ilmenee hyvin tilinpäätöksestä. (arvopaperi.fi 2023) Kevytyrittäjyys palveluita tarjoavia keskeisiä toimijoita nykypäivänä Suomessa ovat: Eezy, Ukko, Free.fi ja Laskuttamo

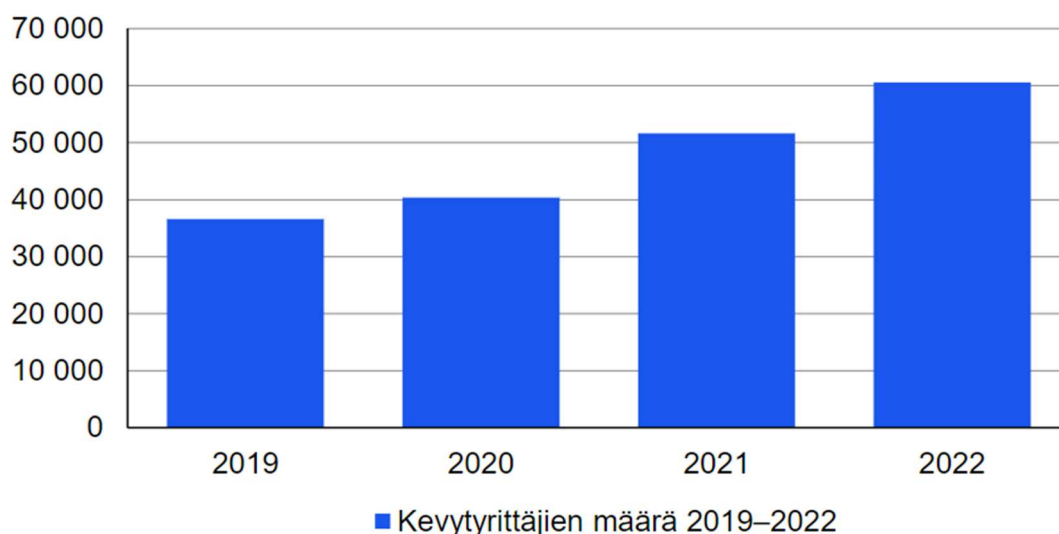
Kevytyrittäjyyden voidaan katsoa olevan näiden kahden erilaisen freelancer toimijan väliin sopiva palanen. Siinä kevytyrittäjällä on yrittäjän vapaus, mutta työntekijän helppous. Yrittäjän vapaus siten, että hän voi vapaasti neuvotella toimeksiantosopimusten sisältöjä vastuista ja palkkioista yritysten kanssa ja olet itse vastuusta omasta tekemisestäsi. Työntekijän helppous siinä, että laskutuspalvelu

hoitaa puolestasi kaikki lakisääteiset veronmaksuvastuut. Kevytyrittäjän omalle vastuulle jää pelkästään vakuutusten sopiminen itselleen.

Kevytyrittäjäisyys on ollut kovassa kasvussa siitä lähtien, kun se on alkanut yleistymään. Viimeisen neljän vuoden aikana aktiivisten, vähintään kerran vuodessa laskuttavien kevytyrittäjien määrä on ollut reilu 60 000. (Tilastokeskus 2023)

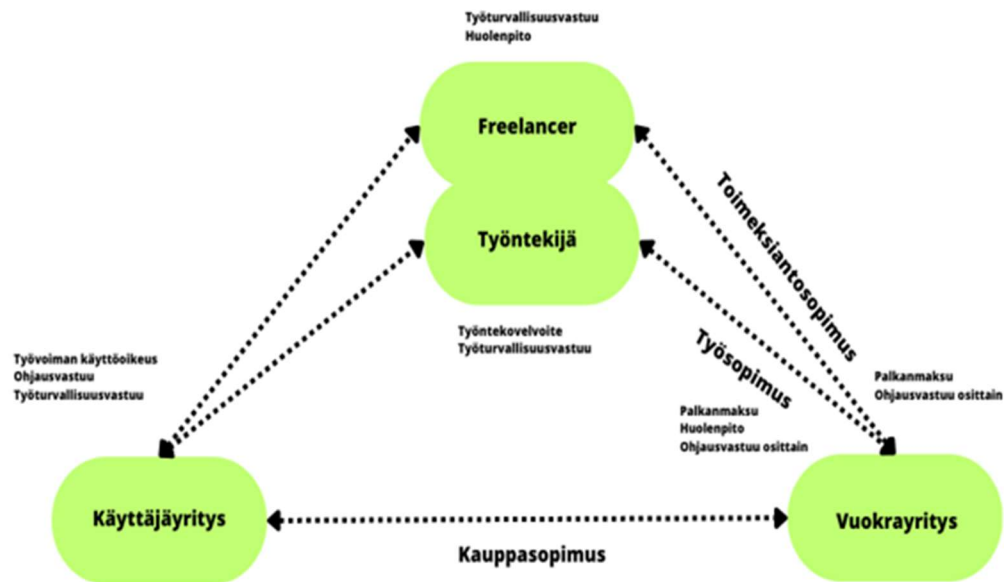
Itsessään kevytyrittäjiä on arvioitu olevan vuoden 2021 lopussa 217 000, mutta tärkeämpi seurattava luku on tuo aktiivisten kevytyrittäjien määrä.

(Uusi työ ry, n.d.)



Kuvio 5. Aktiivisten, vähintään kerran vuodessa laskuttavien kevytyrittäjien määrä Suomessa. (Tilastokeskus, Kokeellinen työssäkäyntitilasto 2023)

Tulevaisuuden työelämä painottuu enemmissä määrin muuttuviin työympäristöihin ja ketteryyteen. Nämä freelancereiden ja kevytyrittäjien tuomat uudet mahdollisuudet työllistymiseen on erinomainen lisä vakiintuneeseen vuokratyökäytäntöeseen. Alan tulevaisuuden kannalta merkittävimpiä asioita ovatkin lakien säätäminen tukemaan kyseisiä ammatinharjoittamisen keinoja parhaalla mahdollisella tavalla. Kevytyrittäjäisyys on nostanut päätään niin nopeasti, että nykyinen lainsäädäntö kipuilee sen mukana pysymisessä ja lakien ajantasaisuutta joudutaan tulevaisuudessa tarkistamaan. (yrittajat.fi 2021)



Kuvio 6. Sopimussuhteet henkilöstövuokrauksessa. (Mukailtu Sädevirta 2002)

Vaikkakin yllä olevan kuvion mukaan voidaan määritellä yleispiirteisesti, miten sopimussuhteet menevät eri tahojen välillä, on käytännön soveltamisessa monia seikkoja, joihin on tärkeää kiinnittää huomiota. Oleellisin kysymys elinkeinoharjoittajan ja asiakasyrityksen sopimussuhteen luomisessa on se, että kuvastaako työtehtävän piirteet enemmän työsuhteen kuin toimeksiantosuhteen tosiasiallisia piirteitä.

2.3 Yhteenveto henkilöstöalan historiasta nykypäivään

Tämän kappaleen tavoitteena on antaa ymmärrystä henkilöstöalasta kokonaisuutena ja käsitellä henkilöstöalaa sen syntymästä nykypäivään. Siitä mitä se on ollut ja mitä se on tänä päivänä. Henkilöstöala syntyi tosielämän tarpeesta ja on siitä kasvanut erittäin merkittäväksi toimijaksi osana lähes jokaista toimialaa. Vuokratyö on löytänyt vakiintuneen asemansa etenkin nuorten keskuudessa, jotka tekevät työtä esimerkiksi opintojen ohella, mutta on mielenkiintoista huomata myös merkitys ikähaitarin toisessa päässä ikääntyneiden ihmisten työllistäjänä.

Kaiken kaikkiaan alalla on tapahtunut ja tulee tapahtumaan suuria muutoksia. Etenkin koronavuodet näkyvät tutkimuksissa alalla 22,6 % maailmanlaajuisena

kasvuna. Yhä useampi yksilö näkee vuokratyön mahdollisuutena työllistyä ja suositteluaste onkin korkea. Yritykset taas toisaalta käyttävät vuokratyötä niin sanottuna `riskittömämpänä` rekrytointi väylänä epävarmoina aikoina. Alan näkyvä imagon kehitys onkin positiivista ja haasteita sekä negatiivisia mielikuvia murretaan kovaa vauhtia. Etenkin viimeiset poikkeukselliset vuodet ovat toimineet jäänmurtajana ja vahvistaneet työntekijöiden, henkilöstövuokraus yritysten sekä heidän asiakkaiden keskinäisriippuvuutta. (ClearlyRated, CareerBuilder, 2020)

3 Lainsäädäntö

3.1 Pohjustus lainsäädäntöihin

Henkilöstöalan kasvu näkyikin hieman perässä tulevassa lainsäädännössä. Nykyisellään alalla sovelletaan työsopimuslakia, johon on tullut jo muutamia erityis-mainintoja koskien henkilöstövuokrausta. Työsopimuslakia henkilöstövuokrauksen näkökulmasta tutkiessamme huomasimme, että elinkeinoharjoittajan toiminta on joissain tilanteissa hankalasti tulkittavissa. Kävimme keskustelua esimerkiksi aiheesta henkilöstöalanliiton lakimiehen kanssa ja hän kertoi, että henkilöstövuokrausyritystä, joka käyttää vain elinkeinoharjoittajia, ei katsota lain näkökulmasta henkilöstövuokrausyritykseksi. Tämä on merkittävää siksikin, että alalla toimii laajasti sekä elinkeinoharjoittajia että työntekijöitä. Lain näkökulmasta näillä toimijoilla on siis lähtökohtaisesti eri säädökset, joiden mukaan toimitaan työtehtävissä.

Elinkeinoharjoittajan toiminta ei suoraan mene työsopimuslain alaiseen toimintaan, joten siellä käytetään työn laadun määrittämisessä apuna muun muassa direktio-oikeutta. Jos tilaajayritys määrittää missä, milloin ja miten työtä tehdään niin se rinnastetaan toimeksiantosopimuksesta huolimatta työsuhteeseen ja näin ollen sovelletaan työsopimuslakia. Tämän takia onkin tärkeää varmistaa, mikä vastuu kuuluu kenenkin osapuolen vastuulle. Tämä vastuu määrittää muun muassa sen, kuka on esimerkiksi vastaa vakuutuksista, sairauslomakorvauksista ja vuosilomista.

Nykyinen lainsäädäntö jättää näihin elinkeinoharjoittaja vai työntekijä rajanveto-tapauksiin tulkinnan varaa, joka voi vaikuttaa alan kasvuun. Onkin erityisen tärkeää pystyä laatimaan työn tekemistä koskevat lain säädännöt siten, että ne tukevat tätä vuokratyön työllistämisen kasvua jatkossakin.

3.2 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö on termi, joka pitää sisällään useita eri työsuhteisiin liittyviä lakeja. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työlainsäädäntöön kuuluvat muun muassa seuraavat lait:

- työsopimuslaki,
- työaikalaki,
- vuosilomalaki,
- yhdenvertaisuuslaki,
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä,
- työehtosopimuslaki,
- vuorotteluvapaalaki (osin sosiaali- ja terveysministeriö, STM),
- opintovapaalaki,
- palkkaturvalaki sekä
- henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja henkilöstörahastoja koskeva lainsäädäntö.

(tem.fi/tyolainsaadanto n.d.)

Kokonaisuutena se on siis erittäin laaja. Työlainsäädännön toteutumisen valvonasta on vastuussa työsuojeluviranomaiset, jotka työskentelevät aluehallintovirasto (AVI) palveluksessa. Poikkeuksena henkilöstön osallistamisjärjestelmiä koskevat lainsäädännöt, joiden seurannan vastuu ja valvonta kuuluu yhteistoiminta-asiamiehelle. (YT-laki 1333/2021)

Työlainsäädäntö kokonaisuutena muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta on käynyt läpi uudistuksen 2000 – luvun aikana. Työelämän toimintaympäristöjen muutoksiin vastaaminen edellyttää jatkuvaa työlainsäädännön kehittämistä. (eduskunta.fi 2015)

Tämän opinnäytetyön kannalta olennaisin laki on työsopimuslaki niin työntekijän, kuin elinkeinoharjoittajan näkökulmasta. Työsopimuslaissa esiintyvä direktio-oikeus käsite ja sen ymmärtäminen jokaisen osapuolen näkökulmasta on oleellista. Kysymys siitä, milloin direktio-oikeuden kautta elinkeinoharjoittajan tekemää työtä voidaan katsoa verrattavissa olevaksi työsuhteeseen verrattavissa olevaan

toimintaan. Myös kysymys siitä, voidaanko selkeää rajanvetoa tehdä nykyisiä lakeja soveltaessa.

Työsopimuslaki (55/2001)

Lisäksi työlainsäädännön viitekehysten ulkopuolinen tilaajavastuulaki on oleellinen käsite, joka avataan tarkemmin. ymmärrys siitä, milloin tilaajan selvitysvelvollisuus on voimassa ja milloin sitä ei katsota tarvittavan.

Tilaajavastuulaki (1233/2006)

3.3 Työsopimuslaki vuokratyöntekijän näkökulmasta

Opinnäytetyön tavoitteen kannalta on tärkeä ymmärtää, miten lainsäädäntö henkilöstövuokrausalalla toimii. Miten se suhtautuu työntekijään versus elinkeinoharjoittajaan? Vuokratyö menee yleisesti lainsäädännöllisesti Työsopimuslain alle, kuten kaikki muutkin työsuhteet. Vuokratyölle ei ole Suomessa vielä katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää erityisesti sitä käsittelevää lakia. Merkittävä muuttuja kuitenkin on se, että poiketen tavanomaisesta työsuhteesta kahden osapuolen sijaan on tässä tapauksessa kolme osapuolta. Työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat siis työn tekijän ja kahden työnantajan kesken. Henkilöstövuokrauksessa vuokratyöntekijä siirtää oman työntekijänsä käyttäjäyrityksen käyttöön. Tällöin vuokratyöntekijä toimii käyttäjäyrityksen työnjohdon- ja valvonnan alla sekä käyttäjäyrityksellä on välitöntä työn tekemistä ja järjestystä kohtaan säädetyt velvollisuudet. (ks. kuvio 6)(Hietala, Kaivanto, Schön 2014, 25)

Työsopimuslaissa löytyy muutamista pykälistä erityismainintoja ja säännöksiä koskien vuokratyötä. Vuokratyövoiman käyttöä ei ole kuitenkaan mitenkään rajoitettu. Työsopimuslain 1. luvussa 4§ koeaika on yksi näistä, jossa määritellään vuokratyötä erikseen. Koeaika voidaan työnantajan ja työntekijän välillä yleisesti sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Mikäli käyttäjäyritys 7§:n 3:n momentin mukaisesti haluaa vuokratyöntekijän kuitenkin itselleen palkata, vähennetään tämän pykälän 1:n momentin mukaisesti koeajan enimmäispituudesta se aika, jonka vuokratyösuhde kesti käyttäjäyrityksessä.

Vuokratyövoiman käyttö vai oman työvoiman käyttö on kysymys, jonka päättäminen on yrittäjän liikkeenjohdollisen päätösvallan piirissä. (Hietala, Kaivanto, Schön 2014 s.32)

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen käyttäjäyrityksen käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin (ks. kuvio 6). Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (Henkilöstöala.fi n.d.)

2. luvun 9§:n Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavien vähimmäis-työehtojen kohdassa sanotaan seuraavasti: Mikäli vuokratyöntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, koskien vuokratyöntekijä palkkaa, työaikaa ja vuosilomia, on näiden osa-alueiden saralta ehtojen oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten ja käytäntöjen mukaiset. (henkilöstöala.fi n.d.)

Laista löytyy myös maininta siitä, että vuokratyöntekijällä on yhteneväiset oikeudet käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden osallistua käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin. Joissakin tapauksissa eriävä kohtelu voi olla perusteltua objektiivisista syistä. Vaikkakin samoin ehdoin tarvitsee tarjota, ei käyttäjäyritys ole kuitenkaan velvoitettu taloudellisesti tukemaan näiden palvelujen ja järjestelyjen käyttöä vuokratyöntekijän osalta. Käyttäjäyrityksen tarjoamat luontaisetuuudet eivät lainmukaisesti kuulu suoraan vuokratyöntekijälle. Pitkän työsuhteen kannalta tämä voi kuitenkin olla yhteneväisyyden kannalta harkittava asia käyttäjäyritykselle, kuinka suhtautuu palveluiden tukemiseen ja luontaisuuksiin vuokratyöntekijän osalta. (henkilöstöala.fi n.d.) (Aaltonen, Hietala, Kaivanto 2014, 182–183)

Työturvallisuuslaista löytyy myös tarkentavia kohtia koskien vuokratyövoiman käyttöä. Työn vastaanottajan eli käyttäjäyrityksen on määriteltävä riittävällä tarkkuudella ennen työn aloittamista työn vaatimat pätevyysvaatimukset sekä työn erityispiirteet ja ilmoitettava nämä vuokratyöntekijän työnantajalle eli vuokratyöntekijälle. Vuokratyöntekijän vastuulle taas jää edelleen kommunikoida nämä vuokratyöntekijälle sekä varmistaa, että vuokratyöntekijältä löytyy riittävä pätevyys, kokemus ja sopivuus kyseessä olevasta työstä suoriutumiseen. Lisäksi voi myös

olla erilaisia lupia ja todistuksia, jotka vuokratyöntekijän tulee varmistaa vuokratyöntekijältä, tällaisia lupia voivat olla ajokorttiluokka, Valtti kortti, työturvallisuus- ja tulityökortti.

Käyttäjärityksen työnjohdollisen piiriin kuuluu vuokratyöntekijän perehdyttäminen työhön ja työolosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin. Työsuojelutoimenpiteet voivat pitää tarvittaessa sisällään työsuojelun yhteistoimintaa, tiedottamista ja terveydenhuollolliset järjestelyt.

Yleisesti vuokratyöntekijän vastuulle kuuluu myös vuokratyöntekijän vakuuttaminen. Vuokratyövoiman käyttöä suunnitellessa on myös hyvä huomioida tarkistaa sen kyseisen alan työehtosopimus, jolle vuokrattu työvoima tulee työskentelemään ja millaisia vuokratyötä koskevia määräyksiä siellä mahdollisesti on. (Hietala, Kaivanto, Schön 2014, 27)

3.4 Elinkeinoharjoittajan toiminnan säännökset

Työtä tehdessä yksityisenä elinkeinoharjoittajana on tärkeää huomioida, että elinkeinoharjoittajalla, eikä kohdeyrityksillä ole samanlaisia työehtosopimusten velvoitteita verrattaessa työsuhteessa olevaan työntekijään. Työehtosopimusta ei sellaisenaan sovelleta elinkeinoharjoittajan ja hänen asiakasyrityksensä välisessä toiminnassa. (TSL 2001/55, 2 §.)

Näiden kahden osapuolen välille muodostetaan toimeksiantosopimus oikeustoimilakia noudattaen. (1929/228) Toimeksiantosopimuksen avulla toimeksiantaja ja elinkeinoharjoittaja sopivat yhteisistä pelisäännöistä, joilla varmistetaan, että molempien osapuolten vastuut ja velvoitteet ovat yleisesti ymmärrettyjä. Tällä tavoin voidaan välttyä epäselvyyksiltä tai erimielisyyksiltä, kun sovituista asioista on kirjallinen sopimus olemassa.

Toimeksiantosopimus pitää sisällään kaikki oleelliset tiedot:

1. Sopimusosapuolet
2. toimeksianto ja sen voimassaolo
3. Aikataulu
4. Palkkio ja sen peruste

5. Kulukorvaukset
6. Laskutus ja maksuehdot
7. vastuut
8. sovellettava laki ja oikeuspaikka
9. allekirjoitukset

Lisäksi on olemassa toimiala ja työtehtävä kohtaisia seikkoja, joihin on tarvittaessa hyvä perehtyä ja ymmärtää.

Suomessa on käytössä sopimusvapaus ja näin ollen sopimuksissa voi hyvin vapaasti sopia molempien osapuolten välisistä oikeuksista ja velvoitteista. (228/1929)

On kuitenkin huomioitavaa, että jotkin lait ovat pakottavia ja se tarkoittaa sitä, että ne voivat kumota sopimusvapaudesta huolimatta sovittuja asioita. Esimerkkejä pakottavista laeista ovat:

1. Työsopimuslaki (55/2001)
2. Kuluttajansuojalaki (38/1978)
3. Verolainsäädäntö, esimerkiksi arvonlisäverolaki (1993/1501)

Tämän työn näkökulmasta työsopimuslain pakottavuus on oleellinen käsite. Elinkeinoharjoittajan toiminta voidaan katsoa toimeksiantosopimuksesta huolimatta olevan työsuhteeseen verrannollista direktio-oikeuden mukaan, mikäli se täyttää direktio-oikeuden määritelmän. Direktio-oikeus tarkoittaa työnantajan oikeutta määrätä työhön liittyvistä asioista ja valvoa niiden noudattamista. Mikäli työnantaja määrittää miten, missä ja milloin työtä tehdään, on se direktio-oikeuden käyttäminen. Mikäli nämä kohdat täyttyvät, voidaan elinkeinoharjoittajan toimintaa katsoa työsopimuslain mukaiseksi työsuhteeksi. (TSL 1:1 §)

Asian tarkastelun osalta on tullut työsopimuslakiin muutoksia ja se kertoo siitä, että tämä on haaste, johon halutaan löytää toimiva ratkaisu tulevaisuudessa. Hallitus on tehnyt esityksen, jonka tarkoituksena oli tehdä rajanvetotilanteisiin selkeyttä.

”Esityksen mukaan työsopimuslain soveltamisalasäännöstä muutettaisiin siten, että siihen lisättäisiin kokonaisharkinnan tekemistä koskeva säännös koskemaan

tilanteita, joissa laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi. Oikeussuhteen luonnetta koskevassa kokonaisharkinnassa huomioon olisi otettava työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.”
(HE 2015/2022 vp)

Hallituksen tekemän esityksen muutos on astunut voimaan työsopimuslakiin 3.3.2023. (TSL 1:1 §)

On tärkeää ymmärtää nämä tosiasialliset seikat, jotka puoltavat yrittäjän ja työsuhteen puolia. Työsuhteessa olevaan henkilöön noudatetaan työlainsäädäntöä, kun taas yrittäjään ei noudateta. Yksityinen elinkeinoharjoittaja toimii itsenäisesti ja valitsee pääsääntöisesti itse keinot sopimusvelvollisuuden täyttämiseen. Hän on myös riippumattomassa asemassa suhteessa työn teettäjään. Muita yleisiä tunnus merkkejä ovat ansiotarkoitus, taloudellinen riski toiminnassa sekä toiminnan laajuus, yleisyys, julkisuus, itsenäisyys ja pääoman menettämisen riski. Yrittäjälle tyypilliset tunnusmerkit ovat luokiteltu aineellisiksi ja muodollisiksi. (Salli 2012, 125)

Itsenäisen yrittäjän aineelliset tunnusmerkit	
Työn suorittamisen konkreettinen tapa	Työn suorittaja hankkii itse tarvittavat laitteet, työvälineet sekä työssä tarvittavat materiaalit
	Työn suorittaja pitää omaa myyntivarastoa
	Työn suorittaja tekee työn omissa, toimintaa varten varustamissaan tiloissa
	Työn suorittajalla ei ole velvollisuutta tehdä sovittua työtä henkilökohtaisesti, vaan hänellä on oikeus apulaisten käyttöön toimeksiantajaa kuulematta
	Työn suorittaja saa itse määrätä työaikansa
	Työn suorittamistapa poikkeaa muiden työnantajan palveluksessa olevien työn suorittajien asemasta
Työstä maksettava korvaus	Korvaus maksetaan työn tuloksen mukaan esimerkiksi kappalekorvauksena, laskutuksen mukaan tai provisiopalkkana (palkka riippuvainen omasta työpanoksesta)
	Kuluja ei korvata erikseen
	Vastikkeen suuruus
	Korvauksessa otettu laskennallisesti huomioon eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut
Toimeksiantojen määrä	Useita samanaikaisia toimeksiantoja
	Useita peräkkäisiä toimeksiantoja eri tilaajien kanssa
	Sopimuksin ei ole rajoitettu työnsuorittajan toimintaa muiden toimeksiantajien lukuun
Työn teettäjän ohjausoikeus	Työn teettäjällä ei oikeutta kiinteään ohjaukseen
	Työn suorittajalla oikeus itse päättää työn käytännöllisestä suoritustavasta ja organisoinnista
Itsenäisen yrittäjän muodolliset tunnusmerkit	
Elinkeinoluvan hankkiminen	
Kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoituksen tekeminen	
Aiempi verotuskäytäntö (onko tulot ilmoitettu elinkeinonharjoittajana)	
Yrittäjävakuutus	
Toiminnan harjoittaminen yhtiömuodossa	
Ilmoittautuminen ennakoperintärekisteriin	

(Salli 2012, 125–126)

Näitä tunnusmerkkejä voi käyttää apuna ajatuksen muodostamiseen siihen, että onko kyseessä toimeksiantosopimus vai työsuhde. On edelleen tärkeä painottaa

sitä seikkaa, että vaikkakin yrityksen ja itsenäisen elinkeinoharjoittajan välillä olisikin tehty toimeksiantosopimus, mutta se täyttää työsuhteen tunnusmerkit, on tällöin kyseessä lähtökohtaisesti työsuhteesta.

3.5 Tilaajavastuulaki

Tilaajavastuulain tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Tällä pyritään myös luomaan yrityksille ja yhteisöille edellytyksiä varmistamaan sopimusketjun kaikilta tasoilta lakisääteisten velvoitteiden hoitamisesta. Tilaajavastuulain tavoitteen onkin pitkällä tähtäimellä yritysten välisessä yhteistyössä suosia yrityksiä, jotka ovat hoitaneet lakisääteiset velvoitteensa. Tämän kautta tilaajavastuulain tavoite onkin ehkäistä harmaata taloutta. (tyosuojelu.fi n.d.) (Salli 2012, 166)

Tilaajavastuulaki on voimassa ainoastaan niissä tilanteissa, jossa yritys tilaa työtä, se voi tarkoittaa ulkopuolisen työvoiman käyttöä, vuokratyötä tai alihankintaa. Tavarahankinnat taas eivät kuulu tilaajavastuulain alle. (Salli 2012, 166)

Tilaajavastuun toteuttamiseksi riittää, että yritys hoitaa omat velvoitteensa pyytää tiettyjä laissa ilmennettyjä asiakirjoja ja tietoja. Tilaajavastuu siis täytetään tällä kyselyllä alihankkija suuntaan. Ei niinkään sanan todellisessa merkityksessä, että yrityksellä olisi tilaajana vastuu kaikesta toiminnasta. Tästä tilanteesta voi kuitenkin poiketa, mikäli epäillään tilaaja asiakkaan tienneen esimerkiksi asiakirjoihin liittyvästä alihankkijan laittomasta toiminnasta, voi tilaaja tai tämän edustaja joutua tästä oikeudellisestikin vastuuseen. (TVL 2006/1233, 5§.)

Laki edellyttää tilaajaa pyytämään ja sopimuskumppania toimittamaan tilaajalle enintään kolme kuukautta vanhat tiedot ja selvitykset seuraavista asioista:

- Selvitys yhtiön kuulumisesta ennakkoperintä- ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin.
- Selvitys verovelasta

- Selvitys työntekijöiden eläkevakuutuksesta ja eläkemaksujen maksamisesta.
- Selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehtoista.
- Selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.
- Selvitys lakisääteisten tapaturmavakuutusten järjestämisestä. (rakennusala)
- Tarkistaa mahdolliset yrityksen vastuuhenkilöiden liiketoimintakiellot. (Salli 2012, 166) (TVL 2006/1233, 5§.)

3.6 Yhteenveto

Työlainsäädäntö kokonaisuutena pitää sisällään useita eri lakeja. Tässä opinnäytetyössä on kuitenkin keskitytty käymään asioita pääsääntöisesti työsopimuslain näkökulmasta, mutta hieman toki sivuttu muitakin lakeja. Työsopimuslain ollessa kuitenkin merkittävin laki koskien ydinkysymystämme: Missä tapauksessa direktio-oikeuden kautta itsenäisen elinkeinoharjoittajan toiminta voidaan tulkita työsuhteeksi?

Edellisessä kappaleessa käsiteltiin lainsäädännöllisestä näkökulmasta vuokratyöyrityksen suhdetta vuokratyöntekijään sekä suhdetta itsenäiseen elinkeinoharjoittajaan. Vuokratyöntekoa ei ole kovin tiukasti Suomessa lain puolesta säädelty tai rajattu. Se toimii hyvin pitkälti samoilla säädöksillä, kuin työsuhde. Joitakin yksittäisiä erityismainintoja laissa on koeaikaan, vähimmäistyöehtoihin ja yhteneväisiin oikeuksiin työntekijöihin nähden.

Hankaluus tulee siinä, että elinkeinoharjoittajan ja vuokratyöyritys suhde ei ole työlainsäädännön alaista toisin kuin vuokratyöyrityksen ja työntekijän. Työsuhteisessa esimerkissä on selkeät lait, mitä noudattaa ja miten niiden pohjalta toimia. Elinkeinoharjoittajan esimerkissä tulee kysymykseen työn tosiasiallinen luonne. Tulokinnan varaisuus siitä, minkälaista työ on ja miten säänneltyä se on.

Mikäli työ on vapaata ja se täyttää elinkeinoharjoittamisen edellytykset, silloin sopimusvapauden nojalla voidaan määrittää ehdot hyvinkin laajasti toimeksianto-

sopimuksessa. Mikäli toimeksiantosopimus kuitenkin rajaa työntekemistä huomattavissa määrin, voidaan näiden seikkojen katsoa rajaavan elinkeinoharjoittajan tekemää työn tekemistä ja näin ollen se voidaan tulkita olevan työsuhteeseen verrattavaa työtä. Direktio-oikeus on oleellinen käsite tämän rajanvedon tulkinnaissa.

Seuraava opinnäytetyön vaiheen tavoitteena tulee olemaan kaiken tämän tiedon pohjalta mallintaa tätä haastetta. Tätä haastetta on lähestytty hyvin käytännön läheisesti, ensin ymmärtämällä lain yksityiskohdat aiheen ympäriltä ja niiden pohjalta asiantuntija keskusteluja käyden. Nyt olemme päässeet siihen pisteeseen, että lain yksityiskohdat pitäisi pääpiirteittäin olla hallinnassa, joten syvennyttänpäs seuravaksi mallintamisen haasteisiin!

4 Direktio-oikeus

Direktio-oikeus on oikeudellinen käsite, joka viittaa siihen, että toisella osapuolella on valtuudet antaa ohjeita sekä määräyksiä. Direktio-oikeus on ennen kaikkea työnantaja aseman tai lain määräämin toimivaltuuksin toteutettava oikeus hallita, ohjata ja valvoa muita ihmisiä tai päätöksiä tai toimia. (Kaisto, Kallio 2011, 48)

Direktio-oikeus eli työnjohto-oikeus antaa työnantajalle oikeuden valvoa ja johtaa työtä. Tärkeä elementti tämän toteutumiseen on se, että työnantaja päättää miten, missä, milloin ja millä välineillä työtä tehdään. Työntekijällä taas on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. (tehy.fi n.d.)

Direktio-oikeutta ilmenee siis liike-elämässä, esimerkiksi yrityksen toimitusjohtajalla voi olla direktio-oikeus toimintaan vaikuttaviin päätöksiin sekä strategiaan. Lisäksi yrityksen eritasoilla esihenkilöillä on yleisesti direktio-oikeus omiin työntekijöihinsä. Viranomaisilla voi hallinnollisissa asioissa olla direktio-oikeus muun muassa antaa laillisesta näkökulmasta säädöksiä ja ohjeita. Juridisesta näkökulmasta taas oikeussalissa voi direktio-oikeus olla tuomarilla, jolloin oikeudenkäynnin aikana hänellä on oikeus antaa ohjeita ja käyttää määräysvaltaa. Tämän opinäytetyön puitteissa tarkastelun kohteena on direktio-oikeus työnantajan ja työntekijän tai elinkeinoharjoittajan välillä.

Työsopimuksen solmimisella työnantaja ja työntekijän sopivat muun muassa siitä, että työnantaja saa työntekijältä työsuorituksen. Työnantaja vuorostaan antaa tästä työntekijälle palkkaa. Samalla työnantaja saa oikeuden johtaa työntekijän työtä. Työntekijän direktio-oikeutta kuitenkin rajoittavat työsopimus, työehtosopimus sekä työlainsäädäntö. (Kaisto, Kallio 2011, 48)

Yleisesti siis direktio-oikeus katsotaan täyttyneeksi, mikäli sopimuksen teko hetkellä suhde täyttää TSL 1:1.1 §:n mukaisen tunnusmerkistön. Voi kuitenkin olla, että kaikki seikat huomioon ottaen työtä ei ole sitouduttu tekemään toisen johdon ja valvonnan alaisena juuri TSL 1:1.1 §:ssa tarkoitettulla tavalla. (bowa.fi n.d.)

TSL 1:1.1 §: *”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnan-*

tajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisuutena ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.”

(TSL 2001/55, 1§)

Mitä tarkemmin työsopimuksessa määritellään työntekemisen ehdot, sitä kaapeampi on työnantajan direktio-oikeus. Työnantaja ei voi esimerkiksi määrätä työntekijää työskentelemään muulla tavoin kuin työsopimuksessa on määritelty. Esimerkkinä tästä voisi olla, että työsopimuksessa on selkeästi sovittu työpiste, jossa työteko toteutetaan ja tällöin tässä tapauksessa työnantaja ei voi lähtökohteisesti määrätä työntekoa tapahtumaa jossain toisaalla. Työntekijän velvollisuus on ottaa työnantajan ohjeet ja määräykset vastaan ja noudattaa niitä. (työsuojelu.fi n.d.)

Mikäli ohjeet ja määräykset ovat selvästi ristiriidassa työsopimuksen kanssa, edellä kuvatun mukaisessa erimielisyys tilanteessa työnantajalla on tulkintaetuoikeus. Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus tarkoittaa, että työntekijän on noudatettava työsuhdetta koskevassa tulkinnallisessa erimielisyystilanteessa työnantajan tulkinnallista näkemystä. Mikäli tämä ei kuitenkaan työntekijää miellytä, voi hän riitauttaa tämän tulkinnan. Työehtosopimusriitaa lähdetään neuvottelemaan ensin työnantajan ja luottamusmiehen kanssa. Tämän jälkeen tarvittaessa sopimusten osallisten liittojen kanssa. Tällaisessa tilanteessa noudatetaan työnantajan tulkintaa niin kauan kunnes asia on saatu ratkaistua. Työturvallisuuslain (738/2002) nojalla on hyvä kuitenkin muistaa, että työntekijän ei missään tilanteessa ole velvollisuutta noudattaa määräystä, jonka noudattamisesta voi aiheutua vakaavaa vaaraa tai syyllistäisi hänet rikokseen. (tehy.fi n.d.) (minilex.fi n.d.)

5 Ongelman mallintaminen

5.1 Direktio-oikeuden soveltamisen haaste

Direktio-oikeus on selkeä ja helppo ymmärtää jo ihan sopimuksen nojallakin silloin kun työnantajan ja työntekijän välillä on työsopimus. Suomen Yrittäjien Atte Rytkönen-Sandberg on sanonut, että lainsäädännössämme tämä jaottelu on erittäin selkeä. (yrittajat.fi 2022)

Tilanne monimutkaistuu siinä kohdin, kun kyseessä on yrityksen ja elinkeinoharjoittajan välinen sopimus. Haasteellinen tämä asia on siksin, että moni toimeksiantosopimuksella töitä tekevä elinkeinoharjoittaja kuvittelee tuntevansa omat vastuunsa ja velvollisuutensa. Tosiasiallisesti työn luonne voi käytännön tasolla olla työsuhteeseen verrannollista, jolloin ei elinkeinoharjoittajan näkökulmasta riitä, että ymmärtää vastuut ja velvoitteet. Näiden lisäksi on erityisen tärkeää ymmärtää myös direktio-oikeuden tosiasialliset tunnusmerkit, koska loppupeleissä ne määrittävät sen, onko työ toimeksiantosopimuksen vai työsopimuksen alaista työtä. Toisin sanoen direktio-oikeuden tulkitsemisen avulla pystytään määrittämään sopimussuhteen laatu, joka taas määrittelee miten vastuut ja velvoitteet jakautuvat toimeksiantajan ja työn suorittajan välillä. (työsopimuslaki 55/2001)

Direktio-oikeudesta ja ennen kaikkea sen soveltamisesta yleisesti saatavilla oleva tieto on verrattain vähäistä. Se on levällään useassa eri lähteessä ja näistäkin lähteistä sitä yhteen keräämällä on hankala hahmottaa kokonaiskuvaa. Työsuojelun juristin kanssa keskustellessa hän sanoi, että heitä koulutetaan koko ajan asiaan ja seuraavan kahden vuoden ajan aiheen ympärillä on intensiivisempi hanke. Yritykselle tämä informaation vaikeasti saatavilla oleva tilanne on hankala. Liiketoiminta pyörii ja elinkeinoharjoittajia työllistäessä asiaan voisikin olla arvokasta perehtyä. Haaste tulee esille tässä kohtaa, sillä netistä ei löydy selkeää lähdettä, jossa olisi koostettu yhteen direktio-oikeuden soveltaminen, ja tähän vaikuttavat työsuhteen ja yksityisen elinkeinoharjoittajan tunnusmerkit. Toisaalta taas yksittäinen juristikaan ei aina välttämättä osaa sanoa miten asian suhteen kuuluisi tällä hetkellä menetellä. Tämän opinnäytetyön tieto on kerätty

useista kirjallisuuden lähteistä, monien juristien blogi kirjoituksista, Aluehallintoviraston tarkastajien, juristien sekä tapahtuma-alan yrittäjien kanssa käydyistä keskusteluista, Suomen laista, verottajan ohjeistuksista, hallituksen- ja työneuvoston lausunnoista sekä Euroopan Unionin direktiiveistä.

Kuten aikaisemmin käsiteltiin, on direktio-oikeuden määrittäviä tekijöitä useita. Niin on myös yksityisen elinkeinoharjoittajan tunnusmerkkejä pitkä lista. Mikäli elinkeinoharjoittajan tekemän työn piirteet eivät ole selviä ja asiasta tehdään selvityspyyntö, lähdetään asiaa tarkastelemaan työsuhteen olemassaolon näkökulmasta. Toisin sanoen kokonaisharkinta rakentuu kysymyksen ympärille ”onko tässä kyseessä työsuhde vai ei?”. Näiden tapauksien ratkaiseminen tehdään aina yksittäistapauksittain työsuhteen tosiasiallisiin tunnusmerkkeihin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla. Mikäli direktio-oikeuden tunnusmerkit täyttyvät ja sopimussuhde katsotaan työsuhteeksi, voi työnantajalle päätyä muun muassa vastuu elinkeinoharjoittajan vakuutuksista, vuosilomista sekä eläkevakuutuksista. (Salli 2012, 125)

5.2 Tulkinnanvaraisuus

Direktio-oikeuden tulkinta on lainsäädännöllisesti pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työsuhteen tunnusmerkistöä tarkastellessa tiettyjen ehtojen täytyessä on tämä määrittävä ja esimerkiksi toimeksianto tai mikään muukaan yrityksen ja yksityisen elinkeinoharjoittajan välinen sopimus katsotaan pätemättömäksi. Tulkinnanvaraisuus tarkoittaa tätä niin monesti kuultavaa kokonaisharkintaa hyödyntäen. Mitä on tämä kokonaisharkinta? Kokonaisharkinnassa työn teettäjän ja suorittajan välistä suhdetta arvioimaan saapuu esimerkiksi Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja. Hän käyttää apunaan työsuhteen ja itsenäisen elinkeinoharjoittajan tunnusmerkistöä. Työsopimuslain mukaan työsuhteen tunnusmerkistön täytyessä olisi suoraan kyseessä työsuhde.

Tässä on esimerkki AVI:n tarkastajan tulkinnasta, jonka hän oli tehnyt eräässä tapauksessa: Työn teettäjällä oli kuusi työntekijää ja kaksi itsenäistä elinkeinoharjoittajaa. Heidän työnsä oli lähestulkoon samankaltaista. Ensimmäinen kysymys AVI:n tarkastajalla oli tietienkin miksi käytännössä samaa työtä tekevät ovat eri sopimusmuodoilla tekemässä työtä.

Ensimmäisenä AVI:n tarkastaja kävi läpi työsuhteen tunnusmerkit ja niiden istumisen tähän tilanteeseen. (tyosuojelu.fi 2023)

1. Sopimus
2. Henkilökohtainen työntekovelvoite
3. Työn tekeminen toisen lukuun
4. Työstä saatava vastike, tyypillisesti palkka
5. Työnjohto ja valvonta

Nämä ovat tunnusmerkit, jotka Aluehallintovirasto on listannut työsuhteen tunnusmerkeiksi ja näitä he myös käyttävät tarkastelussaan. Yleisesti ottaen näiden kohtien jo täytyessä ei kokonaisharkinnalle pitäisi edes olla tarvetta, sillä työsuhteen ehdot täyttyvät. Tässä kyseisessä tapauksessa kuitenkin osapuolten välillä oli sopimus, sopimuksen nimellä tosin tässä tarkastelussa ei ole mitään painoarvoa. Työn suorittajalla oli henkilökohtainen työntekovelvoite. Työstä suurimmissa määrin hyötyi työn teettäjä eli hänen lukuunsa työtä tehtiin. Työn suorittaja sai työstä vastiketta. Ja työn teettäjällä oli osittainen työnjohto ja valvonta. Työn suorittaja sai itse määritellä aikataulut valmistelevalle työlle, mutta itse työ tehtiin työn teettäjän määrittämänä aikana. Näin ollen työsuhteen tunnusmerkit tässä tapauksessa täyttyivät kaikki. (laki24.fi 2021)

Kuitenkin työn suorittaja sai työstä huomattavasti korkeampaa palkkaa kuin työntekijät, joka katsottiin itsenäistä elinkeinoharjoittajaa tukevana elementtinä. Työn suorittaja oli lisäksi itse omasta halustaan työtä tekemässä yksityisenä elinkeinoharjoittajana. Toisaalta taas hän osaltaan vaikuttaa työn suorittamisen aikatauluihin. Työn teettäjän määrittelemä itse työn suoritus aika taas johtui alan luonteesta työn teettäjistä riippumattomista syistä. Näin ollen tässä tapauksessa Aluehallintoviraston päätös oli ollut, että näihin tietoihin pohjautuen he eivät pysty tekemään päätöstä työsuhteen laadusta. He tekivät tapauksesta kuitenkin yritykselle lisäselvityspyynnön. Tällöin vastuu tilanteen lisäselvittämisestä siirtyi yritykselle, jonka pitäisi tarvittaessa tehdä muutoksia sopimussuhteisiinsa tai toimintaansa.

Tässä tapauksessa ilmenee hyvin se, että näissä tulkintatapauksissa ei ole yhtä ja aina oikea toimivaa kaavaa.

Tunnusmerkistöillä on eri painotuksia ja nämä painotukset voivat olla riippuvaisia tilanteista, joissa tarkastelua suoritetaan. Seuraavana käsitelläänkin tunnusmerkistökaaviota, johon on koottu tunnusmerkkejä selkeästi yhteen. Tunnusmerkistökaaviota voi käyttää apuna luomaan yleiskuvan työn tosiasiallisesta luonteesta.

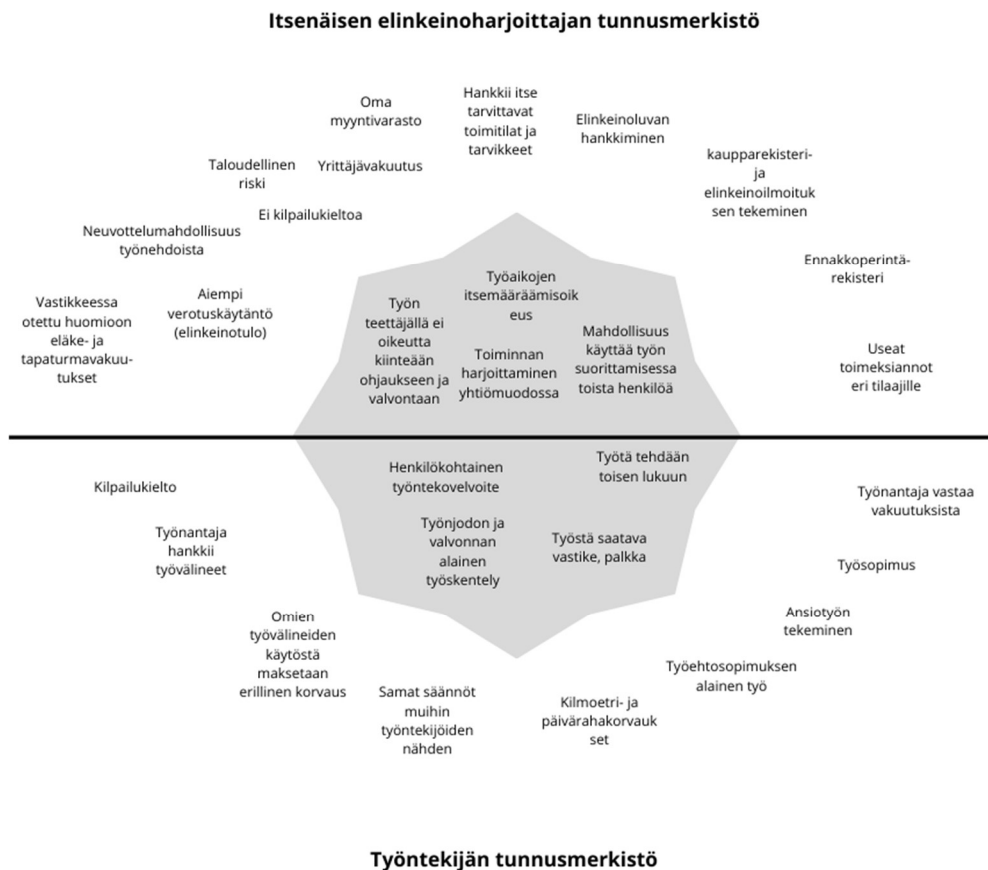
5.3 Tunnusmerkistökaavio

Osana ongelman mallintamista loimme tunnusmerkistökaavion. Tunnusmerkistökaavio on luotu kaikkien tosiasiallisesti tulkinnassa käytettävien tunnusmerkien pohjalta. Tunnusmerkistön kasaaminen yhden lähteen kautta löydettäväksi helpottaa tulkinnan tekemistä merkittävästi. Kaavion tarkoitus on ennen kaikkea tuoda selkeyttä tulkintaan ja havainnoida työn tosiasiallista luonnetta. Kaaviota voi käyttää niin yritykset, jotka käyttävät apunaan työssä elinkeinoharjoittajia, kuin myös yksityisen elinkeinoharjoittajat, jotka haluavat arvioida tosiasiallisen työn luonnettaan.

Tunnusmerkistökaavio on jaettu ylä- ja alaosaan – Itsenäisen elinkeinoharjoittajan- ja työntekijän tunnusmerkistöön. Kaaviossa on keskellä timantti, joka ulottuu molempien tunnusmerkistöjen puolelle. Timantin sisällä olevat tunnusmerkit ovat suuremman painoarvon tunnusmerkkejä.

Tunnusmerkistökaavion luomisessa on pyydetty kommentteja asiantuntija C:ltä haastattelun yhteydessä. Hänen palautteidensa pohjalta se on saanut lopullisen muotonsa. Hän uskoi, että tunnusmerkistökaavio on hyödyllinen uusi työkalu työn tosiasiallisen nykytilanteen hahmottamiseen. Haastattelun yhteydessä sovittiin myös, että valmis opinnäytetyö lähetetään Suomen Yrittäjien käyttöön asiantuntija materiaaliksi.

Sopimussuhteen määrittämisen tunnusmerkistökaavio



Itsenäisen elinkeinoharjoittajan ja työntekijäntekijän tunnusmerkistön malinnos. Timantin sisällä painokkaimmat tunnusmerkit.
©Pyrä Paaso

Kuvio 7. Itsenäisen elinkeinoharjoittajan ja työntekijän tunnusmerkistö

5.4 Tunnusmerkistökaavion tulkinta

Virallisissa tarkastuksissa tunnusmerkistöjä tarkastellaan aina työsuhteen tunnusmerkkien pohjalta ja mikäli ne täyttyvät, eikä tarkastuksessa ole käynyt ilmi elinkeinoharjoittamista puoltavia tunnusmerkkejä, katsotaan kyseessä olevan työsuhteen alaista toimintaa.

Kaavion avulla voit tarkastella omaa toimintaa molempien tunnusmerkistöjen puolelta. Erityisen tärkeää on ymmärtää oman työn tai toimeksiantosopimuksen tosiasialliset tunnusmerkit niin työsuhteen kuin elinkeinoharjoittajan näkökulmasta katsottuna.

Tätä kaaviota voidaan käyttää jo olemassa olevien toimeksiantosopimusten tulkittamiseen ja arvioida, olisiko syytä yhdessä molempien osapuolten kesken sopia selkeämmästä vastuunjaosta tulevaisuudessa.

Lisäksi tätä kaaviota voidaan käyttää, kun lähdetään tekemään uusia toimeksiantosopimuksia. Hyvä nyrkkisääntö on, mitä enemmän toimeksiantosopimuksen puitteissa elinkeinoharjoittajalle annetaan vapautta suorittaa työtehtävänsä, sitä enemmän se puoltaa yrittäjyyden tunnusmerkkien puolesta.

Työsuhteen määrittäminen kokonaisharkinnan kautta on monimutkainen ja monitahoinen asia. Tämän takia täydellisen mallinnuksen luominen onkin käytännössä mahdotonta ja mallinnus voidaan tehdä vain suuntaa antavasti. Tämä on kuitenkin työkalu, jonka avulla yritys voi pohtia suhdetta omiin elinkeinoharjoittajiin sekä kirkastaa itselleen käsitystä siitä, kumman laatuiseksi heidän välisensä suhde voitaisiin tulkita. Toisaalta taas elinkeinoharjoittaja voi tarkastella omaa toimintaansa suhteessa asiakasyrityksiin, onko hänellä kaikki hänelle kuuluvat oikeudet ja vastuut ja sitä vastaava korvaus.

5.5 Esimerkkitapauksia

Seuraava on kuvitteellinen tapaus:

Hyvin tyypillinen tapaus on, että henkilö A on opiskelija, joka opintojensa ohessa haluaa tehdä hieman töitä. Hän päättää perustaa toiminimen ja saa yritykseltä B parin päivän keikkoja noin 10 kertaa vuodessa. Yritys B määrittelee selkeästi missä keikka on, milloin se ja mitkä kellonajat siellä ollaan töissä. Se määrittelee myös, minkälainen varustus siellä tarvitsee olla sekä millä työkaluilla työ tehdään ja tarjoaa A:lle nämä työkalut käyttöönsä. A:lla on myös henkilökohtainen velvoite työtä kohtaan, eikä hän voi hommata tilalleen korvaajaa Yritys B:tä kuulematta. Työstä maksetaan myös tuntiperusteinen korvaus. Tuntikorvaus on määritetty siten, että työsuhteessa olevalle henkilölle työehtosopimuksen mukaan alan palkka olisi 13 € tunnilta ja toimeksiantosopimukseen on sovittu 18 € tunnilta. Työstä siis saa paremman korvauksen tehdessä sitä elinkeinoharjoittajana laskuttamalla. Työstä ei kuitenkaan makseta kilometri- tai päiväraha korvauksia.

Yritykselle B tilanne on hyvä, sillä palkkion maksu on helpompaa vain laskun hyväksymällä. Velvollisuuksia siirtyy elinkeinoharjoittajalle sekä liiketoiminnallinen riski on vähäisempi, kun ei ole työsopimusta, joka sitoisi osapuolia.

Elinkeinoharjoittajalle tilanne voi olla houkuttelevaa monestakin syystä. Parempi näennäinen korvaus työstä opiskelijana. Tämä todennäköisesti sen takia, kun todellisesti eläkevakuutuksien ottamisen rajat eivät täyty, arvonlisäverohuojennuksen alarajan hyödyntäminen on todennäköistä. Sekä muutoinkin kirjanpito ynnä muut hallinnolliset kulut erittäin maltilliset.

Miten tämä tilanne asettuisi direktio-oikeuden valossa?

Onko tämä kuitenkin kummallekaan hyvä tilanne?

Tarkastellaan tilannetta yllä olevan tunnusmerkistökaavion avulla. Työn kuvauksesta käy ilmi, että se täyttää kaikki timantin sisällä olevat merkit, sekä ulkokehältä työnantaja hankkii työvälineet tunnuksen.

Kertomuksesta käy ilmi, että elinkeinoharjoittaja saa parempaa palkkiota ja voidaan myös olettaa, että tämä henkilö on hoitanut lakisääteiset vakuutukset itse. Lisäksi hän on ilmoittautunut ennakkoperintä- ja muihin rekistereihin.

Kuitenkin tosiasialliset työsuhteen tunnusmerkistöt ja yrittäjyyden tosiasialliset tunnusmerkit jäävät vähäiseksi. On siis erittäin todennäköistä, että kyseinen toimeksianto katsottaisiin olevan työsuhteeseen verrannollinen.

Mietitään seuraavaa kuvitteellista esimerkki tapausta:

Mikäli elinkeinoharjoittaja A on yrityksen B lukuun keikalla ja sattuu tapaturma. Henkilö A tippuu neljän metrin korkeudesta ja murtaa jalkansa. Onnettomuustilanteesta käykin ilmi, että hänellä ei ole työtapaturmavakuutusta, mutta hän vetoaa direktio-oikeuteen. Tällöin tilannetta verrataan kokonaisharkinnalla työsuhteen tunnusmerkistöön. Mikäli työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy, on yritys B työtapaturmavakuutus velvoitettu työsopimuslain nojalla henkilö A:ta kohtaan.

Toinen tapaus voisi taas olla, että henkilö A tekee yrityksen B lukuun työtä ja vain, koska ei ole niin yrittäjähenkkinen ihminen ja sattui jossain kuulemaan direktio-oikeuden määritelmän, hän päättää vedota tähän saadakseen itselleen työsuhteellisen aseman työnantajaan nähden. Tämä toisi mukanaan henkilö A:lle erinäiset työnsuorittamisen lisät, vuosilomat ja vakuutukset, jotka kuuluvat työnantajan vastuisiin. Mikäli kokonaisharkinnan pohjalta työsuhteen tunnusmerkistö

täyttyy, on yritys B TSL:n mukaan velvollinen kattamaan nämä etuudet henkilölle A.

5.6 Yleisten toimintatapojen ristiriitaisuus

Toiminimiyrittäjän ja osakeyhtiön välistä sopimusta saatetaan monesti virheellisesti rinnastaa kahden osakeyhtiön väliseksi sopimukseksi. Suomessa on lain mukaan yritysten välillä sopimisen vapaus, eikä sitä ole juurikaan rajoitettu. (Kauppalaki 355/1987, 1:2.§.) Tämä on tilanne, kun kyseessä on kaksi esimerkiksi osakeyhtiötä, jotka ovat molemmat omia oikeushenkilöitä. Toiminimen ja osakeyhtiön välillä tilanne taas onkin toinen, sillä toiminimen oikeushenkilö on luonnollinen henkilö, eli toiminimeä pyörittävä yksityishenkilö. (Elinkeinotoimintalaki 565/2023)

Toiminimellä toimiva yksityiseen elinkeinonharjoittajaan voidaan täten soveltaa työsopimuslakia. Lain soveltamisessa ristiriitaista on, että työsopimuslaki on niin sanottua pakottavaa oikeutta, eli tämän lain kanssa ristiriidassa olevia asioita ei voida muun muassa sopimuksella sivuuttaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017) Kuitenkin yrityksen ja toiminimiyrittäjän tilannetta tarkastellessa on viranomaiselle jätetty huomattava paljon harkintavaltaa. Aluehallintoviraston tarkastajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta tiedämme, että näitä sopimussuhteen arviointi tarkastuksia tekee Suomessa heidän lisäksi myös Eläketurvakeskus.

Aluehallintoviraston kanssa käymämme haastattelun mukaan tämän tarkastuksen lähtökohtana on varmistaa molempien osapuolten vastuut vakuuttamisen näkökulmasta. Tarkastuksella halutaan saada varmistus siihen, että niin työntekijällä, kuin työn tarjoajalla on molemmilla selkeä käsitys siitä, mitkä vastuut kuuluvat kummallekin osapuolelle. Mikäli tarkastuksessa todetaan työsuhteen tosiasiallisten tunnusmerkkien valossa työn olevan luonteeltaan työsopimuksen alaisuuteen kuuluvaa, on esimerkiksi vakuuttaminen tällöin työnantajan vastuulla. Mikäli sen katsotaan olevan yrittäjän tekemää työtä, tulee työntekijälle vastuu oman työnteon vakuuttamiselle. (Tapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015, 1:3.§.)

Lisäksi, mikäli tarkastuksessa todetaan elinkeinonharjoittajan tekemän työn olevan työsopimuksen alaista toimintaa ja näin ollen sen pakottavuutta sovelletaan, tulee

työnantajalle myös velvoite muihin työsopimuslain velvoitteisiin. Näitä ovat esimerkiksi alan työehtosopimuksen mukaiset pyhä-, ilta-, viikonloppu- ja ylityölisät. (Työaikalaki 872/2019, 5:20.§.)

Suomen yrittäjien juristin sanoin on työeläkekeskus todennutkin, että sopia voi moniakin asioita, mutta pakottavaa lainsäädäntöä ei voida sopimuksella sivuuttaa.

Direktio-oikeuden soveltamisesta yksityisen elinkeinonharjoittajan suorittamasta työstä yritykselle ja tähän liittyvistä tulkinta tilanteista ei löydy korkeimman oikeuden ennakkotapauksia, vaan jokainen tapaus on yksilöllinen kokonaisharkinnan ratkaisu. Aluehallintoviraston kanssa keskustellessa tuli esille ennakkotapausten puuttumisesta koituva haaste, kun kokonaisharkinnassa ei voida käyttää apuna KKO:n ennakkotapauksia tulkinnan tekemisessä. Tämä voi luoda huomattaviakin ristiriitoja tilanteiden ratkaisuun sekä viranomaisen harkintavalta voi muuttua ratkaisua hyvinkin huomattavasti tosiasiallisista pakottavista tunnusmerkeistä huolimatta.

Asiaan on kuitenkin tullut jo muutoksia ja se kertoo siitä, että tämä on ongelma, johon halutaan löytää toimiva ratkaisu tulevaisuudessa. Hallitus on tehnyt esityksen, jonka tarkoituksena oli tehdä rajanvetotilanteisiin selkeyttä.

”Esityksen mukaan työsopimuslain soveltamisalasäännöstä muutettaisiin siten, että siihen lisättäisiin kokonaisharkinnan tekemistä koskeva säännös koskemaan tilanteita, joissa laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi. Oikeussuhteen luonnetta koskevassa kokonaisharkinnassa huomioon olisi otettava työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.”
(HE 2015/2022 vp)

Hallituksen tekemän esityksen muutos on astunut voimaan työsopimuslakiin 3.3.2023. (TSL 55/2001, 1:1.§.1.)

6 POHDINTA

Pohdinnan alkuun on hyvä tarkentaa vielä, minkälaisen linssien läpi aihetta on käsitelty. Tarkennuksen muistuttaminen on oleellista siksi, koska vaikkakin työsuhdelaki ja direktio-oikeus ovat yleispäteviä asioita lähestulkoon jokaisella alalla, niin on kuitenkin alakohtaisia seikkoja, jotka voivat vaikuttaa kokonaisuuteen. Opinnäytetyömme on tehty lähtökohtaisesti tapahtuma-alan näkökulmasta. Tämä rajanveto on tehty siitä syystä, että olemme itse tehneet töitä tällä sektorilla sekä elinkeinonharjoittajina että työn välittäjinä.

Opinnäytetyössä saimme oppia ja syventyä tapahtuma-alalla trendikkääseen työntekemisen muotojen moninaisuuteen. Sieltä löytyy työntekijöitä, kevytyritys-palveluiden käyttäjiä (ei y-tunnusta) sekä yksityisiä elinkeinonharjoittajia (toiminimi). Asiantuntijoiden kanssa käymiemme keskustelujen pohjalta meille syntyi käsitys siitä, että monessakin tapauksessa kevytyrittäjäyys on toimintamallina hankala ja lähtökohtaisestikin se kannattaisi suoraan tulkita työsuhteeksi. Tämä johtuu siitä, että laki ymmärtää termit työntekijä sekä yrittäjä, mutta ei termiä kevytyrittäjä, jolla ei ole omaa y-tunnusta työn suorittamiselle. Näin ollen ilman y-tunnusta työtä laskuttava kevytyrittäjä pitää kategorisoida johonkin vakuuttamisen piiriin ja se täyttää lähtökohtaisesti aina ennemminkin työsopimuslain pääpiirteet. Onkin mielenkiintoista kevytyritys palveluiden yleistyessä miettiä tätä trendiä sitä pohjaa vasten, että kevytyritys palvelut ovat alun perin luotu alustaksi, jolla on helppo kokeilla yrittäjämäistä toimintaa, ei niinkään täysipäiväisen toiminnan tukialustaksi. Meitä enemmän kiinnosti rajan veto työntekijän ja yksityisen elinkeinonharjoittajan välillä.

Mietitäänpä tilanne, että meillä olisi yritys, joka työllistäisi sekä työntekijöitä että yksityisiä elinkeinonharjoittajia erinäisiin tapahtuma-alan työtehtäviin asiakasyrityksemme tarpeiden mukaisesti. Työsuhte työntekijöihin on yksinkertainen; Yrityksen ja työntekijän välillä on sopimus työn tekemisestä vastiketta vastaan yrityksen työnjohdon alaisuudessa. Mikäli taas yritys välittää työntekijöitään eteenpäin seuraavalle yritykselle on kyseessä henkilöstönvuokraus. Henkilöstöalan liiton juristin mukaan taas tässä tapauksessa, mikäli yritys käyttäisi toiminnassaan vain yksityisiä elinkeinonharjoittajia, kyseessä ei kuitenkaan olisi henkilöstönvuokraus.

Toinen kysymys ja se meidän opinnäytetyömme polttava kysymys onkin ollut, että mitä haasteita tähän yksityisen elinkeinonharjoittajan tekemään työhön hyvin vastaavassa ympäristössä, kuin henkilöstövuokrauksessa liittyy.

Isoin huomaamamme haaste on direktio-oikeuden soveltaminen. Opinnäytetyömme aiheen tiimoilta olemme päätyneet keskustelemaan kahden tapahtumalan yrityksen edustajan, kahden työsuojelun Aluehallintoviraston tarkastajan, Suomen Yrittäjien juristin sekä Henkilöstöalanliiton juristin kanssa. Lisäksi olemme käyttäneet omia kokemuksiamme toiminimiyrittäjänä toimisesta.

Olemme saaneet kuulla samankaltaisia kokemuksia myös muilta samalla tavalla työtä suorittavilta toiminimiyrittäjiltä. Kaikissa näissä keskusteluissa nousi esiin vahva kiinnostus aihetta kohtaan. Direktio-oikeus ja sen perimäinen tarkoitus on vanhaa perua ja saattaa kuulostaa moneen korvaan tylsältä aiheelta. Aihe on kuitenkin ajankohtaisempi kuin mitä se on ehkä koskaan ollut. Direktio-oikeus on, kuten monesti todettua, työnantajan työnjohto ja valvontaoikeus sekä myös vastuu.

Tapahtuma-alan nykytilanne on se, että ennen koronapandemiaa alalla oli n. 200 000 työntekijää. Pandemian aiheuttaman sulun takia työntekijämäärä tippui 60 000 henkilöön. (tapahtumateollisuus.fi n.d.) Nyt muutaman vuoden jälkeen vuonna 2023 alan markkinataso on noussut korkeammalle kuin se oli vuonna 2019 ennen pandemiaa. Ala on tässä töyssyssä menettänyt lukuisia työntekijöitä, ihmisten lähtiessä etsimään vakaampaa tulonlähdettä. Nyt kuitenkin tilanteen jossain määrin normalisoiduttua on alalla edelleen huutava työntekijäpula. Kasvavana trendinä tuntuu olevan erilaiset yrittäjänä työn suorittamisen vaihtoehdot.

Haasteena työntekijöiden korvautumisessa yksityisiin elinkeinonharjoittajiin nousee ennen kaikkea kysymys: kuinka hyvin tunnetaan osapuolien vastuut, rajoitteet ja velvoitteet sekä kummalle osapuolelle direktio-oikeus tosiasiallisesti kallisuu. Kyllähän työtä tälläkin hetkellä tehdään, vaikka näiden asioiden ymmärrys ei olisikaan aivan täysin riittävällä tasolla. Samoin olemme me molemmat tehneet työtä monenlaisissa paikoissa ilman, että olisimme tienneet edes mahdollisuudesta, että työmme olisi tosiasiallisesti voitu tulkita työsuhteeksi.

Asiantuntijoiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta meille on vahvistunut käsitys siitä, että yrityksillä ymmärrys direktio-oikeuden soveltamisesta yksityisten elinkeinonharjoittajien suhteen on vajavaista. Ratkaisuja tehdään paljon olettamien perusteella. Toisaalta taas harva yksityinen elinkeinonharjoittaja tuntee direktio-oikeuden merkitystä ja vaikutusta työhönsä sekä sopimussuhteeseensa. Opinnäytetyömme lähti liikkeelle ydinkysymyksestä Mikä on direktio-oikeus. Siitä se muutamien mutkien kautta päätyi ydinkysymykseen, jonka avulla opinnäytetyötä työstettiin. Tämä kysymys oli: Missä tapauksessa direktio-oikeuden kautta elinkeinonharjoittajan toiminta voidaan tulkita työsuhteeksi tosiasiallisten seikkojen valossa. Kysymys oli meille selkeä ohje nuora, missä tapauksessa näin voitaisiin tulkita. Tämän kysymyksen pohjalta tähtäsimme koko ajan kohti sitä lopputulosta, että meillä olisi tämän työn ja siihen käytettyjen tuntien tutkimisen ja selvittelyjen pohjalta selkeä ymmärrys siitä, miten tätä direktio-oikeutta sovelletaan. Ja mikä parasta, meillä olisi työkalu, jolla voidaan osoittaa jo ennalta, miten tämä kyseinen tilanne tarkastuksessa tulkittaisiin.

Pystymme tällä hetkellä sanomaan, että mikäli työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy täysin, on sieltä hankala saada sopimussuhdetta enää tukemaan yksityistä elinkeinonharjoittajaa. Kuitenkin tässäkin asiassa kokonaisuarkinta on aina tapauksen kanssa yksilöllinen sekä viranomaisen tapauskohtaisessa harkintavallassa. Olemme pyrkineet paljon miettimään ja selvittämään mitkä ovat selkeitä raja-arvoja sille, että näiden tiettyjen tunnusmerkkien täytyessä tilanne olisi selkeä suuntaan ja toiseen. Tällaisia selkeitä määrittäviä tunnusmerkkejä emme ole kuitenkaan pystyneet tunnistamaan. Eikä suostunut Aluehallintovirastokaan tunnistamaan. Syy tähän on puhtaasti Korkeimman oikeuden ennakkotapausten puuttuminen. Niin kauan kuin näitä ennakkotapauksia puuttuu, on käytännössä mahdoton tehdä selkeää ennakkotapausta, että miten tämä laki oikeasti oikeudessa soveltuu. Toistaiseksi siis tarkastukset tehdään tapauskohtaisesti kokonaisuarkinnalla.

oli heidän puolueeton asemansa ja siihen, että mikäli vuoden päästä tilanne on eri, niin eivät halua tehdä tässä hetkessä rajanvetoja suuntaan tai toiseen, koska se ei ole pakosti totta vuoden päästä. Toisekseen ennakkotapausten puuttumisen valossa, on tällaista tarkkaa linjausta mahdotonta nykyisten lainsäädäntöjen ja ohjeiden valossa luoda.

Asiantuntijoiden kanssa asiasta keskusteltuamme olivat kaikki kuitenkin yhtä mieltä siitä, että Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset asiasta helpottaisi huomattavasti tulkintaa ja antaisi edes jonkinlaisen mahdollisuuden luoda ennakkotapauksien pohjalta ratkaisuja. On kuitenkin hyvä huomata, että direktio-oikeuden soveltamisessa on tässä kohtaa alakohtaisia eroja. Esimerkiksi rakennusalalla näitä asioita on ratkottu huomattavasti enemmän, joka antaa heti paremmat lähtökohdat lähteä näitä tapauksia tulkitsemaan.

On myös erittäin hyvä kysymys miettiä, että miksi halutaan tehdä tai teettää työtä siinä sopimussuhteessa kuin sitä tosiasiallisesti tehdään. Sekä miksi pyydetään / tarjotaan tekemään, siinä sopimussuhteen muodossa kuin asiaa ehdotetaan. Onko taustalla aito molempien osapuolten halu sopimussuhteeseen, vai toisen osapuolen keino välttää lakisääteisiä vastuita?

Asiantuntija C:n mukaan kokonaisharkinta työkaluna näyttää siltä, että sillä ei pystytä tuottamaan johtopäätöstä vaan päätöksen teko kuuluu viranomaiselle jätetyn harkintavallan piiriin. Aluehallintavirastolta kuulemassamme ennakkotapauksessakin työsuhteen tunnusmerkistön tosiasiallisesti täytyessä, oli johtopäätös kuitenkin muun muassa yhteisen yrittäjänä toimimisen tahtotilan sekä osittaisen itsemääräämisoikeuden työhönsä takia jäänyt viranomaiselta päättämättä riittämättömien tietojen nojalla. Opinnäytetyömme on nostanut meille leikimielisen ajatuksen siitä, että mikäli meillä olisi direktio-oikeuden soveltamisen ristiriitatilanne ja antaisimme tämän ratkaistavaksi sadalle eri juristille taikka tarkastajalle, uskomme että vastaukset olisivat suuripirtein jakautuneet kahtia puolesta ja vastaan. Toisin sanoen nykyisellä toimintamallilla jopa sama tapaus voidaan tulkita puolesta ja vastaan häilyvistä rajoista johtuen.

Mielessämme on pyörinyt muutamia esimerkki tapauksia siitä, mitä olemme kuulleet yrityksissä direktio-oikeuden täyttymättömyyden perusteina. Muun muassa kuulemamme väite yrittäjän valinnanvapaudesta menee seuraavasti. Mikäli yrityksen kanssa toimiessa elinkeinonharjoittajalla on mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta työstä, puoltaisi tämä yrittäjänä toimimista. Tähän pystymme tällä hetkellä kuitenkin sanomaan, että näin ei suoraan ole. Tilanne ei asiantuntijoiden A ja B

mukaan eroa millään tavalla tarvittaessa työhön kutsuttavasta työntekijästä. Tietenkin tämä valinnanvapaus voi olla yksi löyhästi yrittäjyyteen viittaava tunnusmerkki, mutta mikäli muut tunnusmerkit vahvemmin näyttävät työsuhteen puolesta jää tämä yksin aika laihaksi näytöksi yrittäjyyden puolesta.

Toinen kuulemamme asia liittyy työn teettäjän tietämättömyyteen siitä, kuinka suuren osa yritys kattaa kyseisen työn suorittajan työnteosta. Työn suorittajan tehdessä työtä yhdelle toimeksiantajalle on tämä puoltamassa työsuhteen tunnusmerkistöä. Sopimussuhdetta arvioidessa ei yrittäjän tietämättömyys ole kuitenkaan peruste, vaan arviointia tehdään tosiasiallisten asioiden pohjalta.

Kolmas asia on sopimusvapaus. Lausahdus: "Yrityksillähän on sopimusvapaus" pitää kyllä täysin paikkansa, esimerkiksi osakeyhtiöiden välillä sopiessa. Syy tälle on se, että osakeyhtiöt ovat omia oikeushenkilöitä. Toiminimi taas ei ole oma oikeushenkilönsä ja tämän takia se ei ole täyden sopimusvapauden piirissä. Toiminimen ja osakeyhtiön välisessä sopimuksessa sopimuksen sisältö vaikuttaa siihen asti, kunnes se on ristiriidassa pakottavan lainsäädännön kanssa. Yleisesti sopimussuhdetta määrittäessä voidaan sanoa, että mitä vapaampi sopimus sitä todennäköisemmin se tulkitaan yksityisen elinkeinonharjoittamisen tunnusmerkkejä täyttäväksi.

Meille helppo tapa sisäistää tuota yksityiseen elinkeinonharjoittajaan kohdistuvaa lainsäädännöllistä syytä on ollut vertaus kuluttajansuojalakiin. Oikeushenkilöiden välillä saa sopia vapaasti. Oikeushenkilön ja luonnollisen henkilön välisissä sopimuksissa halutaan lailla suojella luonnollisen henkilön asemaa. Tällä tarkoitamme sitä, mikäli sopimuksessa ilmenee ristiriitoja, niin luonnollisen henkilön apuna on pakottava lainsäädäntö.

Yksi asia on myös neuvotteluvapaus sekä vastikkeen määrä työstä. Yksityisellä elinkeinonharjoittajalla täytyy lähtökohtaisesti olla neuvottelumahdollisuus työn ehtoihin, eikä niin sanottu ota tai jätä tyyppinen neuvottelu tätä määritelmää täytyä. Neuvotteluvapauden piiriin kuuluu muun muassa työstä saatavan vastikkeen määrittely. Yksityisen elinkeinonharjoittajan tunnusmerkistöön kuuluu, että vastikkeeseen on sisällytetty eläke- ja tapaturmavakuutukset. Toisaalta yksityisen

elinkeinonharjoittajan pitäisi myös pystyä tekemään tuloksellista työtä. Lähtökoh- tana yrittäjän ja työntekijän vastikkeen maksussa kuitenkin on, että yrittäjän vas- tike täytyy olla huomattavasti suurempi. Esimerkiksi yleisesti 1,4 kerroin kattaa eläke- ja tapaturmavakuutukset ja 1,7 kerroin kattaa tämän lisäksi vielä muun muassa vuosilomat. Huomattavasti suurempaan korvaukseen ei siis näkemyk- semme mukaan riitä, mikäli palkansaaja saa 13 €/h ja yrittäjä laskuttaa 15 €/h ALV 0 %. Vaan vastikkeen tulisi olla palkkaan nähden vähintään 1,7 kertainen. 13 €/h tuntipalkkaa maksaessa tämä tarkoittaisi vähintään 22,1 €/h ALV 0 % las- kutusta. Tässäkin on hyvä huomioida, että tällä laskukaavalla katetaan vain työn teon kulut, eikä yrittäjälle jää vielä tuottoa työstään.

Opinnäytetyömme tuloksena emme saaneet tuotettua tuota alkutavoitteemme mukaista selkeä kaavaa, miten toimimalla tämä tulkinta olisi yksiselitteinen. Saimme kuitenkin jotain hyvin arvokasta luotua, nimittäin **tunnusmerkistökaa- vion**. Tuon kaavion avulla pystyy jokainen yritys sekä yksityinen elinkeinonhar- joittaja tarkastelemaan ja kirkastamaan sitä, että minkälaiseksi tosiasialliseksi suhteeksi tämä voitaisiin tulkita. Yksinkertaistaen siis, mikäli kaavion työsuhteen timantti tunnusmerkit täyttyvät on tilanne mitä todennäköisimmin työsuhde. Tässä tapauksessa voi toki olla poikkeuksia, mikäli elinkeinonharjoittamista tukevia tun- nusmerkkejä on kaaviolta myös täyttynyt. Peruskäsityksemme mukaan mitä use- ampi yksityisen elinkeinonharjoittajan tunnusmerkki täyttyy, sitä todennäköisem- min sopimussuhde voidaan myös siksi tulkita.

Asiantuntija B:n kanssa käydyssä keskustelussa hän myös totesi, että mikäli työtä on tekemässä työsuhteessa ja laskutuspalvelun kautta samoilla työtehtä- villä, velvollisuuksilla ja oikeuksilla, on tässä tapauksessa jompikumpi sopimus- suhde väärä. Tämä on mielestämme hyvä ajatus siitä, että täysin sama työ vel- vollisuuksineen ja oikeuksineen ei voi toimia rinnakkain kahdella eri sopimussuh- teella. Kaikessa yksinkertaisuudessaan on kyse aina joko työsuhteesta tai toi- meksiantosuhteesta.

Yksityisen elinkeinonharjoittajan on mielestämme tarpeellista perehtyä direktio-oi- keuden merkitykseen. Tällöin hän pystyy turvaamaan oman työnsä sekä tulevai- suutensa. Vaikkakin voi esimerkiksi nuorena elämäntilanteen kannalta olla vä- hemmän merkityksellistä miettiä eläkekertymää tai vuosilomia on nämä kuitenkin

asioita, joihin hänellä on oikeus. Helposti saattaa yksityinen elinkeinoharjoittaja kuitenkin myydä oman työnsä liian halvalla, jolloin hän ei pysty näitä kattamaan.

Yritykselle direktio-oikeuden tunteminen on mielestämme tärkeä jo aivan riskien kartoittamis- ja hallinta syistä. Mikäli toimeksiantosuhteinen yksityinen elinkeinoharjoittaja katsotaan yritykseen kohdistuneessa joko satunnais- tai ilmoitus pohjaisessa tarkistuksessa työsuhteiseksi on yritys pahimmassa tapauksessa velvollinen korvaamaan kahden vuoden ajalta työntekijän menettämät etuutensa. Tämä tarkoittaa muun muassa vuosilomia, iltä-, ylityö- ja pyhäpäiviä. Kuitenkaan esimerkiksi Aluehallintoviraston työsuhteeksi toteaminen ei vielä suoraan laukaase näitä kuluja, vaan työntekijäksi todetun täytyy näitä vaatia, työn teettäjän riitauttaessa lähtee asia etenemään oikeusteitse.

Olemme pyrkineet parhaamme mukaan todentaa tätä haastetta. Huomasimme myös, että tämän aihepiirin ympärillä on tietoa jokseenkin heikosti saatavilla. Lisäksi tämä saatavilla oleva tieto on hajallaan monen lähteen takana. Haluammekin tällä opinnäytetyöllä tuoda saatavilla olevaa tietoa yhteen sekä mallintaa sen haastetta. Toivomme, että yhä useampi yksityinen elinkeinoharjoittaja sekä yritys kiinnostuisi laittamaan oman pesänsä näiden asioiden osalta kuntoon. Lisäksi toivomme, että aiheen ympärille nousisi tulevaisuudessa lisää keskustelua, jotta käytänteet selkeentyisivät.

Aihe on herättänyt meissä suurta mielenkiintoa ja haluaisimmekin osaltamme olla mukana näissä tulevaisuuden keskusteluissa. Koemme aiheen olevan sen verran ajankohtainen, että toimivien mallien löytäminen lähitulevaisuudessa olisi tärkeää. Uskomme osaltamme, että luomamme sopimussuhteen määrittämisen tunnusmerkistökaavio on osaltaan mahdollistamassa kehitystä asian selkeytymissä. Lisäksi se toimii loistavana keskustelun avauksena ja toivomme, että se innoittaa muita miettimään uusia työkaluja aihepiirin ympärille.

Keskustelemme mielellämme aiheesta kiinnostuneiden henkilöiden kanssa ja meihin voikin rohkeasti olla yhteyksissä, mikäli kokee sen hyödylliseksi.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio. Esimiehen taskukirja : 100 vastausta arkipäivän työsuhdeky-symyksiin. Helsinki: Talentum, 2013. Print.

Arvopaperi.fi 1.12.2022. Eezy Oyj:n tilinpäätöstiedote Viitattu 22.10.2023
<https://www.arvopaperi.fi/porssitiedotteet/eezy-oyjn-tilinpaatostiedote-1-12-2022-liikevaihdon-kasvu-hidastui/a4b5bdd0-edc2-5836-8ea3-06295fd9aa1b>

ClearlyRated 30.9.2020 tutkimus vuokratyön tulevaisuudesta Viitattu 4.10.2023
<https://www.clearlyrated.com/solutions/wp-content/uploads/Whats-Next-in-Stafing.pdf>

Eduskunta 19.10.2022 hallituksen esitys HE 2015/2022 vp. Viitattu 18.10.2023
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_215+2022.aspx

Eduskunta n.d. Työlainsäädäntö pähkinänkuoressa. Viitattu 18.10.2023
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2015-AK-10483.pdf>

Elinkeinotoimintalaki 565/2023
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230565>

Eläketurvakeskus 20.12.2022. Eläkeläisten työnteko. Viitattu 20.10.2023
<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/elakelaisten-tyonteko/>

Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Helsinki: Kauppakamari, 2012. Print.

Eur-Lex Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104>

Gustavsen, Bjørn. Dialogue and Development : Theory of Communication, Action Research and the Restructuring of Working Life. Assen: Van Gorcum, 1992. Print.

Heikkinen, Hannu L. T., Rauno Huttunen, and Pentti Moilanen. Siinä tutkija missä tekijä : toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 1999. Print.

Henkilöstöala 2022. Vuokratyöntekijätutkimus. Viitattu 20.9.2023
https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenavetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf

Hietala, Harri, Keijo Kaivanto, and Esa Schön. Vuokratyö. Helsinki: Talentum, 2014. Print.

Kaisto, Janne., and Ilari Kallio. Työsopimuksen tunnusmerkit. Helsinki: CC Lakimiesliiton kustannus, 2011. Print.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja.

Kuula, Arja. Toimintatutkimus : kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino, 1999. Print.

Laki24 11.10.2021. Työsuhteen tunnusmerkit. Viitattu 20.10.2023

<https://laki24.fi/tyvi-tyosuhde-tunnusmerkistooppi/>

Linnunmaalex 21.2.2020. Työsuhde vai toimeksianto? Viitattu 6.10.2023

<https://www.linnunmaalex.fi/2020/02/21/tyosuhde-vai-toimeksianto/>

Merilampi 21.6.2023. Työn suorittajana työntekijä vai yrittäjä? Viitattu 13.10.2023

<https://www.merilampi.com/blogit/tyon-suorittajana-tyontekija-vai-yrittaja>

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

Staffmanagement 20.9.2020. A brief history of staffing. Viitattu 27.9.2023

<https://www.staffmanagement.com/resourcecenter/blog/a-brief-history-of-staffing>

TUNI n.d. Toimintatutkimus. Viitattu 21.10.2023

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työsopimuslaki. Viitattu 18.10.2023

<https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki>

Työ- ja elinkeinoministeriö n.d. Suomen työlainsäädäntö. Viitattu 18.10.2023

<https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet.pdf?t=1466170>

Työsuojelu n.d. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Viitattu 20.10.2023

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työsuojelu n.d. Oletko yrittäjä vai työntekijä? Viitattu 11.10.2023

https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/176741739/Yrittaja_vai_tyontekija_FI.pdf/6272c5e0-a418-9917-b7fb-a50a92bc07cc/Yrittaja_vai_tyontekija_FI.pdf?t=1688388956014

Työsuojelu n.d. Työsuhteen tunnusmerkit. Viitattu 21.10.2023

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-tunnusmerkit>

Työsopimuslaki 55/2001

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015/459
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>

Työturvallisuuslaki 2002/738
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vuosilomalaki 2005/162
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

WEC global 17.4.2023. Henkilöstöala vuonna 2021 Viitattu 6.10.2023
<https://wecglobal.org/publication-post/economic-report-2023/>

YLE 22.1.2020. Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. Viitattu 29.9.2023
<https://yle.fi/a/3-11158277>

Yrittäjät.fi 3.9.2021. Kevytyrittäjäyys aiheuttaa edelleen sekaannuksia – Tästä siinä on kyse, asiantuntija painottaa yhtä veroseikkaa. Viitattu 18.10.2023
<https://www.yrittajat.fi/uutiset/kevytyrittajyys-aiheuttaa-edelleen-sekaannuksia-tasta-siina-on-kyse-asiantuntija-painottaa-yhta-veroseikkaa/>

Yrittäjät.fi 13.10.2022. Työntekijän ja yrittäjän välistä rajanvetoa ei pidä muuttaa. Viitattu 21.10.2023
<https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/tyontekijan-ja-yrittajan-valista-rajavetoa-ei-pida-muuttaa/>