

TYÖNEUVOSTO  
Bulevardi 6 D, PL 32  
00023 VALTIONEUVOSTO  
puh. 09 - 645 593

LAUSUNTO  
  
5.10.2020

TN 1482-20 (ään. 6-3)  
  
3/2020

Työneuvosto katsoi yleisessä lausunnossaan, että digitaalisen alustan välityksin tehtävässä ruokalähettytyössä täytyivät kaikki työsuhteelta vaadittavat yksittäiset tunnusmerkit. Kokonaisarvioinnille ei ollut tarvetta. Työaikalaki tuli sovellettavaksi. Työsuhteisten ruokalähettien työn ei katsottu kuuluvan työaikalain 2 §:n soveltamisalaan, koska työssä ei täyttynyt niin sanottu työaika-autonomia. Lausunnosta äänestettiin.

Lausunnonpyytjä: Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Asia: Työaikalain (872/2019) soveltaminen X Oy:n ruokalähettien työhön

Vireille: 4.2.2020

## Lausuntopyyntö

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (aluehallintovirasto) on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, sovelletaanko työaikalakia (872/2019) X Oy:n (jäljempänä myös yhtiö) ruokalähettien työhön.

Lausuntopyyntö koskee sekä yhtiön työsuhteisia että itsenäisenä yrittäjinä pidettyjä ruokalähettejä. Mikäli työaikalain katsotaan soveltuvan itsenäisinä yrittäjinä pidettyihin ruokalähetteihin, on työneuvostoa pyydetty lausumaan siitä, jääkö heidän työnsä kuitenkin työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle. Edelleen työneuvostolta on pyydetty lausuntoa siitä, jäävätkö yhtiön työsuhteiset ruokalähetit työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella.

Kysymys työaikalain soveltumisesta on tullut esille aluehallintoviraston valvontatyössä.

Aluehallintoviraston työneuvostolle toimittamat tiedot perustuvat tarkastuksen yhteydessä saatuihin julkisiin, samoin kuin julkisuudessa esillä olleisiin tietoihin. Osa tarkastuksessa saaduista tiedoista on salassa pidettäviä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n 1 momentin 20 kohdan perusteella Työneuvostolla ei ole mainittuun lakiin perustuvaa oikeutta saada niitä aluehallintovirastolta.

Yhtiössä on runsaasti ruokalähettejä, joita se on pitänyt yrittäjinä. Aluehallintovirasto on saanut yhtiöltä tarkastuksella ja sähköpostitse tietoja, joiden mukaan sillä olisi 2–3 työsuhteessa työskentelevää ruokalähetettä, samoin kuin työsuhteessa työskenteleviä ”tiiminvetäjiä”. Molempiin ryhmiin kuuluvat ruokalähetit tekevät samaa työtä. Tiiminvetäjien tehtävänä on kuljetusten lisäksi myös koulutus ja esimiestehtävät. Tarkastuksen jälkeen yhtiö ilmoitti myös sen, että työsuhteisten ruokalähettien kanssa on käytetty tyosuojelu.fi-verkkopalvelusta saatavaa sopimus pohjaa.

Aluehallintovirastolla ei ole tietoa siitä, onko tilanne muuttunut tarkastuskäynnin jälkeen. On huomattava, että myös julkisuudessa on tuotu esille, että yhtiö on aloittaessaan toimintansa tarjonnut läheteille mahdollisuuden työsopimukseen.

Yhtiö pitää ruokalähettejä yrittäjinä siksi, että direktiotunnusmerkki ei täyty. Tarkastuksella tuli kuitenkin ilmi, että yhtiö on antanut läheteille kirjallisen ohjeistuksen, jonka perusteella työ tulee tehdä. Työn laatu vaikuttaa vuorojen jakamiseen läheteille, eli täysin ilman valvontaa lähetit eivät työskentele. Yhtiön internet-sivuilla olevassa rekrytointivideossa lähetit ohjeistetaan yksityiskohtaisesti työn suorittamiseen.

Lähetit varaavat työvuoronsa X Oy:n hallinnoiman sovelluksen kautta sovitulta alueelta. Varaus tapahtuu lähetin omalla puhelimella. Vuoroja ei kuitenkaan voi valita täysin vapaasti vaan käytössä on ranking-systeemi, jossa lähetit on jaettu ryhmiin suorituksen ja työn laadun mittauksen perusteella. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat saavat tehdä vuorovalinnat ensin ja heiltä vapaaksi jääneet vuorot siirtyvät toisen ryhmän läheteille. Lähetit voi perua itselleen ottamansa työvuoron vapaasti 24 tuntia ennen sen alkamista. Lähetit voi myös antaa vuoronsa jollekulle toiselle tehtäväksi, jos siitä sovitaan yhtiön kanssa etukäteen. Käytännössä lähetit työskentelevät henkilökohtaisesti. Palkkio on kaikille sama, ja yhtiö on määrännyt sen suuruuden. Työtä tehdään lähetin omilla välineillä, mutta yhtiö tarjoaa käyttöön vaatetusta, pyöräilykypärän ja ruokalaukun. Työtä saa tehdä myös muille toimeksiantajille.

Aluehallintoviraston käsityksen mukaan yhtiön yrittäjinä pitämien ruokalähettiläisten kanssa on solmittu työsuoritusta koskeva sopimus. Työtä tehdään vastiketta vastaan ja yhtiön lukuun. Työtä tehdään myös henkilökohtaisesti. Epäselvää näyttäisi aluehallintoviraston mukaan olevan johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttyminen.

## Asianosaisen kuuleminen

X Oy pitää itsestään selvänä, että työaikalaki ei sovellu niiden lähettiläisten työhön, joita se on pitänyt itsenäisinä yrittäjinä. Näin ollen kysymys työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdasta ei ole asiassa relevantti.

Yhtiön ja ruokalähettiläisten yhteisenä tarkoituksena on se, että kysymys on freelance- tai yrittäjätyöstä, ei siis työsuhteesta. Tämä selvitetään ja sovitaan osapuolten kesken sopimusvaiheessa ja sopimuksessa. Mainittu osapuolten yhteinen tahto ja se, että ruokalähettiläiset eivät ole tuoneet esille haluaan työskennellä työsuhteessa, tulee ottaa arvioinnissa huomioon. Sopimuksessa todetaan nimenomaisesti, että kysymys ei ole työsuhteesta. Mistään työn vähimmäismäärästä ei ole sovittu, eikä lähettiläisten ole pakko ottaa työtä vastaan. Lähettiläisille ei makseta palkkaa vaan palkkiota. Lähettiläisiä saa vapaasti antaa vuoronsa toisen tehtäväksi ja työskennellä muille toimeksiantajille.

Yhtiö pyytää työneuvostoa kiinnittämään huomiota siihen, mikä vaikutus työn työsuhteluonteella olisi liiketoiminnan harjoittamiselle. Yhtiön mukaan on kiistatonta, että ruokalähettiläisillä on oikeus työskennellä ilman työsuhdetta freelancerina tai itsensä työllistäjinä. Muunlainen tulkinta olisi perustuslain vastaista. Edelleen yhtiön mukaan ruokalähettiläisten oikeussuhteen luonne tulee Suomessa arvioida yhteneväisesti muiden Pohjoismaiden kanssa.

X Oy ei rajoita ruokalähettiläisten muuta mahdollista yritystoimintaa, ja toimiminen esimerkiksi kilpailijalla samanaikaisesti on sallittua. Yhtiön tietojen mukaan osa ruokalähettiläisistä myös ”toimii eri yritysille samanaikaisesti”.

Ruokalähettiläisiä saa vapaasti asettaa sijaansa toisen työn suorittajan, eivätkä ruokalähettiläiset ole käytännössä tarvinneet tai edes pyytäneet tähän yhtiön suostumusta. X Oy:n näkemyksen mukaan

käsillä olevassa alustataloustyössä ei ole merkityksellistä, onko ruokalähetti käyttänyt työssä avustajaa. Ruokalähettilä ei siis ole pakko suorittaa sovittuja palveluita henkilökohtaisesti, mikä on tuotu selkeästi esille osapuolten välisissä sopimuksissa. Yhtiö ei myös kykene valvomaan sitä kuka vuorot tosiasiallisesti suorittaa. Sopimuksissa ei ole sovittu henkilökohtaisesta työsuoritteesta, eikä sitä käytännössä siis edellytetä.

X Oy:n näkemyksen mukaan sillä ei ole lainkaan direktio-oikeutta ruokalähettiläihin. Käytössä oleva ranking-systeemi ei liity työn valvontaan vaan sen avulla säädetään kysyntää ja tarjontaa. Ruokalähettilä eivät tee työtä yhtiön lukuun vaan omaan lukuunsa.

Yhtiöllä on yksi työsuhteinen lähettilä, joka hoitaa yrityskuljetuksia. Yhtiöllä ei ole aluehallintoviraston esille tuomia yrittäjinä pidettyihin ruokalähettiläihin rinnastuvia mutta työsuhteessa työskenteleviä ruokalähettiläitä. Yrityskuljetuksia hoitavan ruokalähettilän työnkuva on erilainen kuin lausuntopyyntöön kohteena olevien ruokalähettiläiden. Aluehallintoviraston esille tuomaa sopimusperustaa on käytetty vain edellä mainitun yrityskuljetuksia hoitavan ruokalähettilän kanssa. Lisäksi yhtiö korostaa, että tiiminvetäjät eivät suorita esimiestehtäviä.

X Oy:n näkemyksen mukaan ruokalähettilällä on oikeus työskennellä ilman työsuhdetta freelancerina tai itsensä työllistäjänä, ja muunlainen tulkinta olisi perustuslain vastainen.

## Aluehallintoviraston lisälausuma

Aluehallintovirasto ei puolueettomana viranomaisena halua ottaa kantaa asian lopputulokseen, joten se jättää työsuhteen tunnusmerkistön tulkinnan työneuvoston harkintaan. Jokseenkin ongelmallisena työsuojeluviranomainen pitää kuitenkin sitä, että asia ratkaistaisiin vain työnantajan toimittaman aineiston pohjalta.

Tieto siitä, että yhtiössä työskentelisi kaksi tai kolme työsuhteista ruokalähettiläitä sekä työsuhteisia tiiminvetäjiä on saatu yhtiöltä itseltään tarkastuksella ja sähköpostitse. Työsuojeluviranomaiselle on myös tarkastuksen jälkeen ilmoitettu, että työsuopimussuhteisten ruokalähettiläiden kanssa on käytetty tyosuojelu.fi verkkopalvelusta löytyvää sopimusperustaa.

## Lisäselvitys

Työneuvoston pyynnöstä X Oy on toimittanut lähettien kanssa solmittavan englanninkielisen sopimuksen pohjan. Sen otsikkona on "Agreement on Terms and Conditions for Food Delivery by Assignments car/scooter". Yhtiötä nimitetään "Principaliksi" ja lähetistä käytetään nimitystä "Principal's Agent ja freelancer".

Sopimuspohjassa on ehto, jonka mukaan lähetti on "free to accept other assignments from potential current or future clients or salary-based work. This agreement involves producing performance-based assignments and for the sake of clarity, both parties hereby state that this is not an employment contract. The Principal's Agent has the right to temporarily change the party carrying out assignments or use a subcontractor, provided that this is agreed between the parties beforehand in writing."

Sopimuspohjassa on myös ehto, jonka mukaan "The Principal's Agent can always refuse offered assignments. The Principal's Agent, therefore, has the right not to accept assignments.

The Principal's Agent is obligated to perform the agreed assignments in accordance with laws and regulations as well as the general guidelines using the X Driver application or some other communication device (e.g. cell phone)."

Lisäksi sopimuspohjassa on ehto korvauksista. Sen mukaan: "The remuneration for the Principal's Agent is based on carrying out assignments in ways approved by the Principal. --- The Principal's Agent's remuneration is agreed as follows:

Remuneration for being on call, gearing up, preparation and meal deliveries, as well as other assignments will be based on either Model A or Model B, whichever results on higher remuneration in total for the entire shift.

Model A: remuneration per delivery and distance.

Model B: remuneration per hour

---

The remuneration shall cover all rights and responsibilities as specified under this agreement. The Remuneration shall also cover the proper maintenance and equipment of the delivery vehicle as well as other costs to the Principal's Agent. X will, however, provide a limited number of clothing

and equipment for the Principal's Agent's use, with the purpose of ensuring a cohesive corporate visual identity in relation to the Principal's customers and service quality.”

Sopimuskohdassa 4 on sovittu muun muassa seuraavaa: “4. Other Terms and Conditions

The Principal's Agent does not have the right to transfer this agreement.

The Principal's Agent shall take care of all of his/her insurances, e.g. social security payments, as well as taxes and payments related to his/her operations, not including basic withheld tax.”

Edelleen X Oy on kertonut, että tapauskohtaisen harkinnan mukaan se on joskus korottanut kuljetuksista maksettavaa korvausta maksamalla erillistä lisää (esimerkiksi talvi- tai juhlapäiväbonuksen) kaikille tietyn päivän aikana kuljetuksia hoitaville freelancereille. Näiden lisien ainoa tarkoitus on turvata yhtiön asiakaslupauksen toteutuminen.

Ennuste tarvittavasta lähettien määrästä tehdään automaattisesti tietotekniikalla niin, että algoritmi arvioi seuraavan viikon myynnin perustuen useisiin erilaisiin parametreihin. Tämän perusteella syntyy arvio ruokalähettiläiden tarpeesta. Mikäli ennuste muuttuu arvion jälkeen, kuljetusikkunoita voi tulla myös lisää jakoon jopa päivittäin.

Käytännössä saatavuuden varmistamiseen pyritään esimerkiksi pitämällä riittävän suurta lähettipoolia ja edellä mainittujen bonuksien maksamisella, mutta X Oy ei voi koskaan täysin varmistua siitä, että lähettejä on riittävästi.

Ruokalähettiläiden aktiivisuus vaihtelee huomattavasti. X Oy ei käytä erillistä harkintaa tai työnjohtoa siinä, kenelle kuljetustehtävät jaetaan vaan kaikki tapahtuu automaattisesti järjestelmän algoritmin avulla sen mukaan, kuinka lähellä ruokalähettilä on sitä ravintolaa, joka on saanut tilauksen toimitettavaksi.

X Oy:llä on ranking-järjestelmä, jonka kautta sille kertyy tietoa lähettipoolin osalta yhtäältä siitä, saapuvatko ruokalähettiläet sovittuihin kuljetusikkunoihin lainkaan (ns. no show) ja toisaalta siitä, saapuvatko he sovittuihin kuljetusikkunoihin oikea-aikaisesti (ns. late login). Näillä kahdella seikalla on suurin painoarvo ranking-järjestelmässä. Järjestelmään kertyy lisäksi ruokalähettiläiden osalta tietoa siitä, kuinka tehokkaasti tilaukset on saatu toimitettua. Ranking-järjestelmän ainoa tarkoitus on taata asiakaslupauksen toteutuminen, ja juuri tästä syystä järjestelmässä suurin merkitys on no show- ja late login -tapahtumilla, koska nämä yksittäisinä asioina vaikuttavat eniten asiakaspalvelun laatuun. Ranking perustuu niin ikään algoritmiin ja se ohjaa nimenomaan

kuljetusikkunamassoja, ei yksittäisiä kuljettajia. Rankingista ei seuraa sanktioita ruokalähetille, ja järjestelmä toimii kaikilta osin tietotekniikan ja algoritmin avulla. Ainoa manuaalinen vaihe järjestelmässä olisi se, että ruokalähetti olisi yhteydessä yhtiöön ja pyytäisi esimerkiksi no show - tapahtuman poistamista, koska poissaololle oli syy. Poissaolo poistetaan eikä sen oikeellisuutta edes varmenneta.

Ruokalähetille ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota tulisi noudattaa. X Oy ei päättä sitä, kuinka monta päivää tai tuntia ruokalähetti työskentelee kuukaudessa tai viikossa, tai työskenteleekö hän lainkaan. Kuljetusikkunoiden jakautuminen määräytyy ruokalähetien toimesta, eikä yhtiön määräämänä.

X Oy ei ole valvonut kuljetusikkunoiden peruuttamista. Ruokalähetti voi tehdä peruutuksen itse järjestelmässä ja sen jälkeen se tulee automaattisesti uudelleen vapaaksi muille ruokalähetille. Yhtiö ei pyydä tai kysy mitään perusteita sille, miksi ruokalähetti on perunut kuljetusikkunan, eikä peruutuksesta seuraa sanktioita.

Jos ruokalähetille tulee kuljetusikkunan peruuttamisen tarve sovittua peruutusaikaa myöhemmin, hän voi edelleen tehdä järjestelmään peruutuksen, ja kuljetusikkuna tulee automaattisesti uudelleen vapaaksi muille ruokalähetille. Jos joku toinen ruokalähetti ottaa tämän hoitaakseen, asia on vaikutukseton kuljetusikkunan peruneen ruokalähetin osalta. Käytännössä muut ruokalähetit ovat pääsääntöisesti ottaneet vapaaksi tulevat kuljetusikkunat hoidettaviksi. Siinä tapauksessa, että kuljetusikkuna ei siirry toiselle ruokalähetille ja kyseinen ruokalähetti ei myöskään ryhdy lainkaan suorittamaan sitä, kyse on edellä todetulla tavalla siitä, että ruokalähetti on jättänyt itselleen ottamansa aikaikkunan kokonaan suorittamatta (no show). Tämä saattaa vaikuttaa aikaikkunoiden tarjoamiseen myöhemmin.

Ruokalähetti voi luopua kuljetustehtävän suorittamisesta sen jälkeen, kun hän on ottanut sen vastaan. Ruokalähetti voi pyytää jo aloitetun tehtävän peruuttamista / siirtämistä toiselle lähetille. Mainitussa esimerkissä hänen tulee ottaa yhteyttä yhtiön toimistoon, joka vapauttaa ruokalähetin tehtävästä ja tehtävä jaetaan uudelleen toiselle ruokalähetille. Järjestelmä varmistaa siis, että tehtävä tulee hoidetuksi loppuun, eli että ravintolan asiakas saa tilauksen, mutta ruokalähetillä on vapaus päättää, hoitaako hän tehtävän vai ei. Todetulla tavalla ruokalähetti voi ottaa yhteyttä yhtiön toimistoon ja jättää kuljetuttavan annoksen ravintolaan toiselle ruokalähetille. Jos vie aikaa ennen kuin toinen ruokalähetti voi suorittaa tehtävän, asiakkaan tilaus voidaan peruuttaa tai

ravintola valmistaa uuden annoksen. Palkkio maksetaan tehtävän loppuun suorittaneelle ruokalähetille. Tällainenkaan peruutus ei aiheuta ruokalähetille muuta seurausta kuin kuljetuspalkkion menettämisen.

Jos ruokalähetti sairastuu tai hänelle tulee jokin muu vastaava este lähempänä kuin 24 tuntia ennen varatun kuljetusikkunan alkamista, vaikutus vastaa edellä esitettyä (mahdollinen no show). Lähetti voi tietenkin panna sijaansa toisen henkilön suorittamaan tehtävää jo suoraan osapuolten välisen sopimuksen perusteella, eikä X Oy edes välttämättä saisi tietoa tästä. Jos ruokalähetti ottaa yhteyttä yhtiöön, yhteisesti sopimalla on mahdollista, että aikaikkuna peruutetaan ilman vaikutuksia ruokalähettiin. Automaattisessa järjestelmässä ei ole merkitystä, onko kyseessä sairaus- vai estetapaus. Mikäli ruokalähetti ei peruuta kuljetusikkunaa lainkaan tai tekee peruutuksen myöhemmin kuin 24 tuntia ennen kuljetusikkunan alkamista, eikä kukaan muu ruokalähetti ota vapautuvaa kuljetusikkunaa vastaan, tämä voi vaikuttaa ruokalähetille tarjolla oleviin kuljetusikkunoihin lähinnä rankingin kautta. Jos ruokalähetti ottaa kuitenkin yhteyttä yhtiön toimistoon ennen kuljetusikkunan alkamista, osapuolten on mahdollista sopia, että kuljetusikkuna poistetaan häneltä järjestelmästä ilman tätä muutoin automaattista ranking-vaikutusta. Rankingin vaikutus on siis lähinnä välillinen.

Tilanteita, joissa ruokalähetti ei hoida vastaanottamaansa kuljetustehtävää, eli ei toimitakaan asiakkaan tilausta perille, on ollut vähän. Jos ruokalähetti ei omasta syystä hoida vastaanottamaansa kuljetustehtävää, hän ei saa tehtävästä kuljetuspalkkiota.

Ruokalähetti voi hankkia itselleen sijaisen. Sijaisen ei tarvitse olla X Oy:n kanssa sopimuksen tehnyt ruokalähetti, vaan sijainen on ruokalähetin alihankkija. Sijainen voi siis olla kuka tahansa freelanceryrittäjän päättämä taho. Sijaisen käyttö tapahtuu käytännössä niin, että ruokalähetti luovuttaa omat käyttäjätietonsa toiselle, joka kirjautuu niillä ruokalähetin puolesta järjestelmään omalla matkapuhelimellaan. Työkorvaus maksetaan freelancersopimuksen mukaisesti yhtiön sopimussuhteessa olevalle taholle, eikä yhtiön asiana ole valvoa esimerkiksi, miten korvaus tämän jälkeen mahdollisesti jakautuu. Järjestelmästä ei tule erikseen tietoa sijaisesta, joten yhtiöllä ei ole tarkkaa tietoa, kuinka usein näin tapahtuu. Yhtiölle on kuitenkin tullut tietoa, että tällaisia tilanteita on käytännössä.

X Oy on vielä pyydetyssä lisäselvityksessä selventänyt, että se tekee sopimuksen ruokalähetin kanssa, ja ruokalähetillä on oikeus käyttää sijaista tai alihankintaa. Mikäli ruokalähetti käyttää



sijaista tai alihankintaa, tämä ei vaikuta varsinaisten sopijapuolten väliseen sopimussuhteeseen, jossa palkkio maksetaan sopimuksen osapuolena olevalle ruokalähetille. Yhtiö ei vaikuta tai pääätä sitä, miten ruokalähetti ja alihankkija/sijainen järjestävät oman sopimussuhteensa. Se, miten yhtiöön sopimussuhteessa oleva ruokalähetti korvaa alihankkijalleen tämän suorittamista palveluista, ei ole yhtiön vaikutusvallassa.

Ruokalähetti voi luopua tai kieltäytyä yksittäisestä kuljetustehtävästä kuljetusikkunankin aikana. Edellä todetulla tavalla lähtökohtaisesti tämä tapahtuu järjestelmässä ennen kuin ruokalähetti tekee merkinnän ruoan ottamisesta kyytiin. Tällainen tehtävästä luopuminen kuljetusikkunan aikana ei vaikuta seuraavien kuljetusikkunoiden varaamisen mahdollisuuteen. Jos ruokalähetti peruisi tätä oikeutta käyttäen useita tilauksia peräkkäin saman kuljetusikkunan aikana, hänelle ei allokoitaisi uusia tilauksia, kunnes hän ilmoittaisi sovelluksessa olevansa taas aktiivinen. Tämä ei siis vaikuta esimerkiksi rankingiin suoraan eikä tällaisesta ole muitakaan seurauksia.

Kuljetusikkunan aikana ei ole kuljetustoimeksiantojen enimmäismäärää. X Oy korostaa, että kyse on pääasiassa ruokatilausten toimittamisesta asiakkaille, jolloin ruoan säilyminen kuumana tai kylmänä on olennaista ja toisaalta jo elintarvikehygienian kannalta erittäin tärkeää.

Samanaikaisten tehtävien hyväksymisen osalta on käytännössä niin, että järjestelmän algoritmi ohjaa tilaukset eri ruokalähetille mahdollisimman prosessiekonomisesti. Edellä mainituista syistä ruokalähetistä vain 20 % saattaa kuljettaa 2–3 annosta mukanaan, ja ehdottomasti suurin osa eli 80 % kuljettaa ainoastaan yhtä annosta kerrallaan. Tyypillisesti erillisiä tilauksia voi samanaikaisesti olla kerrallaan enintään 1–3 mutta todennäköisimmin vain yksi.

Kuljetustehtävien määrät, kohteet ja ajankohdat määräytyvät täysin asiakkaiden tilausten mukaan. X Oy tai sen lähetit eivät voi etukäteen tietää, mitä tilauksia kuljetusikkunan aikana tulee, eikä ruokalähetti voi sen vuoksi esimerkiksi etukäteen tietää tai valita, mitä tehtäviä järjestelmästä tulee hänen valittavakseen. Kuljetustehtävän vastaanottamisen jälkeen ruokalähetti voi vaikuttaa kuljetusreittiin. Koska 80 prosentissa tapauksista ruoka-annoksia on mukana vain yksi, lähetti ei käytännössä suunnittele laajemmin jakelua, mutta jakelureitin kyllä. Näin ollen esimerkiksi 20 tilauksen kuljettaminen kerrallaan ei ole käytännössä mitenkään mahdollista.

Ruokalähetin on mahdollista poimia useita kuljetusikkunoita päivässä. Yhtiön palvelun toiminta-ajat riippuvat kaupungista. Palvelu toimii asiakkaille pisimmillään ajalla kello 08–23.

Kuljetusikkunat sijoittuvat palvelun toiminta-ajan ympärille. Kuljetusikkunat saattavat olla 2,5–5

tunnin pituisia, mutta ne menevät limittäin ja käytännössä koko päivän ajalle kello 08–23 perättäisten kuljetusikkunoiden varaaminen ei onnistu.

Palvelussa tulee aina kerrallaan seitsemän (7) päivän kuljetusikkunat kerrallaan varattaviksi. Ruokalähetti voi valita tältä ajalta haluamansa vapaat kuljetusikkunat rajoitteetta; yleistä kuljetusikkunoiden määrän enimmäisrajoitteita ei ole asetettu.

X Oy seuraa järjestelmässä vain tilauksen kuljetusta. Ruokalähetti merkitsee sovellukseen kuljetustoimeksiannon hyväksymisen, ruoan noutamisen ravintolasta ja milloin se on perillä asiakkaalla. Nämä tiedot ovat tarpeellisia sen varmistamiseksi, että kuljetustehtävä on suoritettu. Yhtiö korostaa, että sen järjestelmä on alusta, jota käyttävät ravintola, loppuasiakas ja ruokalähetti. Järjestelmässä tuotetaan loppuasiakkaalle tieto siitä, missä vaiheessa tilaus kulloinkin on. Asiakas saa tätä kautta tiedon tilauksen hyväksymisestä ja sen valmistuksen aloituksesta sekä siitä, että tilaus on otettu kuljetettavaksi. Tämä on palvelua asiakkaalle. Yhtiö ei erikseen valvo kuljetusikkunan aikana sitä, missä paikassa ruokalähetti on suorittaessaan kuljetustehtävää tai odottaessaan tehtävää.

Yleisesti ruokalähetit vastaavat kulkuvälineen hankinnasta (auto, polkupyörä ml. arvonalentuminen), kulkuvälineen huoltokustannuksista, sovelluksen käyttöön sopivasta matkapuhelimesta, puhelinlaskuista (mahdolliset puhelut tilausten toimittamiseen liittyen, toimitukseen liittyvät kysymykset asiakkaalle) ja toiminnasta aiheutuvista muista mahdollisista kuluista (esimerkiksi vakuutukset, pysäköintivirhemaksut ja talvivarusteet). Kuljetusikkunan aikana ruokalähetin kuluja voi olla esimerkiksi polttoainekulut, kulkuvälineen vahingot tai kuluminen. Yhtiöllä ei ole tietoa siitä, mikä on kulujen suuruus yksittäistä kuljetustoimeksiantoa kohden.

Yhtiön palveluun ei liity asiakkaille annettua lupausa enimmäiskuljetusajan pituudesta. Palvelu antaa arvion kuljetusajasta, mikä on tyypillisesti keskimäärin noin 35 minuuttia, mutta tämä vaihtelee muun muassa kaupungin, viikonpäivän ja kellonajan mukaan.

Ravintola pakkaa ruokalähetyksen, ei ruokalähetti. Ravintoloille toimitetaan X Oy:n paperikasseja, mutta niiden käyttäminen ei ole ravintolalle pakollista. Ruokalähetti voi käyttää kuljettamisen aikana esimerkiksi omaa kylmä- tai lämpölaukkuaan. Yhtiö ei edellytä tai vaadi, että ruokalähetin täytyisi käyttää sen kylmä- tai lämpölaukkua.

Kuljetustoimeksiantojen tarjoaminen määräytyy automaattisesti. Palvelun algoritmi tarjoaa tehtävää sellaiselle ruokalähetille, joka on lähellä ravintolaa ja mahdollisesti vapaana kuljetustehtävää varten. Muunlaisessa toimintamallissa ei olisi järkeä, koska lähetti saattaa olla hyvin kaukana tai varattuna toisen kuljetustehtävän kanssa.

Yhtiö ei kerää palautetta ruokalähetien toiminnasta.

Ruokalähetitöiminnassa noudatetaan soveltuvaa lainsäädäntöä ja Ruokaviraston ohjeistuksia. Ruokalähetit saavat sopimussuhteen alussa tietoa muun muassa ruoan oikeaoppisesta käsittelystä kuljetusprosessin aikana. Ruokalähetit ovat siten tietoisia elintarvikkeiden kuljetukseen liittyvistä vaatimuksista ja vastaavat omalta osaltaan siitä, että he järjestävät alihankinnan tai sijaisen käytön tältäkin osin asianmukaisesti. X Oy varmistaa lainsäädännön noudattamisen kaikilta osin yhtiön ja ruokalähetin välisessä sopimuksessa. Yhtiölle on yhdentekevää, käyttääkö ruokalähetti alihankkijaa vai ei, sillä palvelun tulee yhtiön ja ruokalähetin välisessä suhteessa joka tapauksessa olla mainittujen sopijapuolten välisen sopimuksen mukaista.

Ilmainen kuljetus voi olla markkinointikampanja uudessa kaupungissa, jonka kustannuksen yhtiö tai ravintola maksaa. Tämä ei kuitenkaan vaikuta ruokalähettiin vaan ruokalähetti vastaa edelleen omista kuljetuskustannuksistaan.

X Oy kertoo solmivansa aina ruokalähetin kanssa englanninkielisen sopimuksen, ja kiinnittävänsä ruokalähetien kielitaitoon sopimusvaiheessa huomioita.

X Oy varmistuu siitä, että laskutus perustuu sopimuksen mukaisiin täytettyihin tehtäviin (completed delivery assignment) sen perusteella, että lähetti merkitsee sovelluksessa tehtävän suoritetuksi.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

### 1. Lausunnon kohde

Aluehallintovirasto on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain (872/2019) soveltumisesta X Oy:n ruokalähettiläiden (niihin, joita yhtiö pitää tällä hetkellä itsenäisinä yrittäjinä) työhön. Lisäksi lausuntoa on pyydetty työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltumisesta mainittujen ruokalähettiläiden työhön.

Työaikalain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työaikalakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Työaikalain soveltuminen lausuntopyyntöä tarkoitettuihin ruokalähettiläisiin on siis arvioitava työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella.

Kysymys on niin sanotusta alustavälitteisestä työstä, jossa hyödynnetään X Oy:n verkkopalveluun liittyvää digitaalista alustaa. Sen avulla tai kautta ruokalähettiläiset saavat tietonsa palveluun liittyneen ravintolan tai muun tahon asiakkaan tarvitseman tuotteen kuljetuspalvelutarpeen. Yhtiö on digitaalisen alustan ylläpitäjä, joka rekrytoi ravintoloita ja muita tahoja alustansa käyttäjäksi, samoin kuin ruokalähettiläisiä hoitamaan kuljetustehtävät.

Lähtökohtaisesti epäselvyys työtä koskevan oikeussuhteen luonteesta tulee esiin yksittäistapauksessa, jolloin tarkastelun kohteena on joko yhden työntekijän (tai työhön yhdessä sitoutuneen useamman työntekijän) ja työnantajan välinen suhde. Käsillä olevassa lausuntopyyntöä on sen sijaan kysymys yleisesti ruokalähettiläisten työtä tekevän henkilön ja X Oy:n välisen sopimussuhteen luonteesta. Asiassa esitetyt tosiseikat ovat siten yhteisiä suurelle joukolle ruokalähettiläisiä, eikä kutakin yksittäistä oikeussuhdetta ja sen mahdollisia erityispiirteitä ole kuvattu tai selvitetty erikseen. Työneuvosto on arvioinut asiaa lausunnonpyytäjän ja yhtiön toimittaman kirjallisen aineiston perusteella. Asiassa ei ole ollut kuultavina yksittäisiä ruokalähettiläisiä hallintolaissa (434/2003) tarkoitettuina asianosaisina.

Näin ollen työneuvosto ei voi ottaa kantaa yksittäistapauksiin vaan esittää seuraavassa yleisen näkemyksensä X Oy:n kanssa sopimuksen solmineiden ruokalähettiläisten työn oikeudellisesta luonteesta. Työneuvosto huomauttaa, että yksittäisen ruokalähettiläisen ja yhtiön välisen

oikeussuhteen luonne ja sen myötä työaikalain soveltaminen tulee viime kädessä arvioitavaksi yleisessä tuomioistuimessa. Siinä yhteydessä voi tulla esille myös sellaisia tosiseikkoja, joiden johdosta lopputulos on erilainen kuin mitä seuraavassa yleisesti esitetään.

Työneuvosto korostaa, että tämä lausunto koskee ainoastaan niitä ruokalähettejä, jotka ovat solmineet sopimuksen X Oy:n kanssa luonnollisina henkilöinä.

X Oy on pyytänyt työneuvostoa arvioimaan, miten sen tulisi harjoittaa liiketoimintaansa, jotta itsensä työllistäminen voisi toteutua lainmukaisesti. Tämän tyyppiset arvioinnit eivät kuulu työneuvoston toimivaltaan (työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 § (877/2019)). Työneuvoston toimivaltaan ei kuulu myöskään yhtiön esille ottaman Suomen perustuslain (731/1999) tulkinta.

X Oy on korostanut, että Suomessa tehtävän ratkaisun tulee olla yhteneväinen muiden Pohjoismaiden kanssa. Työneuvosto huomauttaa, että kansallisen lainsäädännön soveltaminen voi johtaa siihen, että lopputulokset ruokalähetien työn oikeudellisesta luonteesta voivat olla erilaisia eri maissa.

## 2. Työaikalain soveltamisalaa koskevan 1 §:n 1 momentin pakottavuus

X Oy:n kanssa sopimuksen solmivia henkilöitä kutsutaan päämiehen agenteiksi ja freelancereiksi. Heidän kanssaan solmitaan ruoan kuljetusta koskeva sopimus ("Agreement on Terms and Conditions for Food Delivery by Assignments car/scooter"). Siinä on nimenomainen ehto, jonka mukaan sopimus ei ole työsopimus ("this is not an employment contract").

X Oy viittaa työsopimuslain esitöihin ja tuo esille, että niiden mukaan sopijapuolilla on työsopimuslain säännösten pakottavuudesta riippumatta mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisena heidän sopimussuhdettaan on pidettävä. Yhtiö ja ruokalähetit ovat käyttäneet juuri tätä lainsäätäjän tarkoittama mahdollisuutta hyväkseen. Edelleen yhtiö tuo esille, että sen ja ruokalähetien yhteisenä tarkoituksena on ollut se, että lähetti toimii freelancerina tai yrittäjänä, eikä työsuhhteessa.

Työaikalain 1 §:n 1 momentin mukaan työaikalakia "sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla

laissa toisin säädetä”. Tämä soveltamisalamääritelmä on pakottava, kuten muidenkin työlakien vastaavat määritelmät. Näin ollen työtä koskevan sopimuksen osapuolet eivät voi pätevästi sopia siitä, että soveltamisalamääritelmässä tarkoitetut tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävään sopimussuhteeseen ei sovellettaisi työaikalakia tai että sopijapuolten välinen sopimussuhde ei ylipäänsä olisi työsuhde (ks. esim. TN 1428-08).

Soveltamisalasäännöksen pakottavuus johtaa lisäksi siihen, että työtä koskevan sopimuksen nimike, osapuolista käytetyt nimitykset tai osapuolten omat käsitykset oikeussuhteen laadusta eivät ole ratkaisevia oikeussuhteen luonnetta arvioitaessa. Sen sijaan arviointi tehdään tarkastelemalla objektiivisesti tosiasiallista työn tekoa ja sen olosuhteita. Työtä koskevan sopimuksen osapuolten käsitykset ja sopimuksen tarkoitus, joka ilmenee nimenomaan tosiasiallisesti työtä suoritettaessa, voivat kuitenkin vaikuttaa arviointiin. Ne ovat otettavissa huomioon mahdollisessa työsuhteen yksittäisten tunnusmerkkien jälkeisessä niin sanotussa kokonaisarvioinnissa tai -harkinnassa (ks. esim. TN 1293-93, TN 1411-06 ja TN 1428-08). Sopimusehtojen tulee silloinkin vastata tosiasiallisia työskentelyoloja, jotta niillä olisi vaikutusta oikeussuhteen luonteen arvioinnissa (HE 157/2000 vp, s. 57. Ks. myös esim. TN 1469-17).

Työaikalain 1 §:n 1 momentin pakottavuus johtaa siihen, että X Oy:n ja ruokalähetien välisen oikeussuhteen luonne ei ole pääteltävissä edellä esitettyjen seikkojen perusteella. Asiassa on sen sijaan tarkasteltava, täyttyykö työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukainen tunnusmerkistö tehtäessä ruokalähetin työtä tosiasiallisesti.

### 3. Ruokalähetin työtä koskevan oikeussuhteen arviointi

#### 3.1 Yksittäiset tunnusmerkit

Se, tekevätkö ruokalähetit työtä X Oy:lle työaikalain 1 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työsuhteessa, ratkaistaan työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella. Työsuhteen syntyminen edellyttää viiden säädetyn tunnusmerkin täyttymistä: työtä on tehtävä sopimuksen perusteella toiselle, vastiketta vastaan, henkilökohtaisesti ja tämän toisen (= työnantajan) johdon ja valvonnan alaisena.

Seuraavassa arvioidaan mainittujen yksittäisten tunnusmerkkien tai niin sanottujen perustunnusmerkkien täyttymistä ruokalähettiläiden työssä.

### Sopimus ja työn tekeminen toiselle

Työsuhteen on perustuttava vapaaehtoisesti solmittavaan sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työnteosta. Työtä koskeva sopimus voidaan solmia vapaamuotoisesti ja kohteena voi olla mikä tahansa sellainen inhimillinen käyttäytyminen, jolla on taloudellista arvoa. Työsuhteessa tehtävälle työlle on tyypillistä se, että sillä tavoitellaan ansioita. Työn pitäminen työsuhteisena ei kuitenkaan edellytä esimerkiksi sitä, että työntekijä ansaitsisi koko elantonsa sopimussuhteesta kertyvistä vastikkeista, vaan ansiot voivat luonnollisesti olla peräisin useasta erillisestä sopimussuhteesta tai osittain myös muusta ansiolähteestä. Työsuhteista työtä voidaan tehdä myös ilman ansioiden tavoittelua.

Nyt käsillä olevassa tapauksessa on kysymys X Oy:n ylläpitämän digitaalisen alustan (sovelluksen) välityksin tehtävästä työstä, jossa yhtiöön sopimussuhteessa olevat ruokalähetit kuljettavat asiakkaille heidän tilauksiaan yhtiön kanssa sopimuksen solmineista ravintoloista.

Ruokalähetit ja X Oy ovat solmineet työstä kirjallisen sopimuksen, joka sellaisenaan täyttää sopimustunnusmerkin. Ruoka-annosten ja muiden mahdollisten tuotteiden kuljettaminen on työtä, jolla on taloudellista arvoa. Kysymys on siis työsuhteen 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua työn tekemisestä. Sillä, että ruokalähettiläiden tekemän työn määrä vaihtelee eikä työstä välttämättä saada koko elantoa, ei ole edellä esitetyn tavoin merkitystä arvioitaessa mainittujen tunnusmerkkien täyttymistä.

X Oy:n mukaan sopimustunnusmerkki ei täytyisi, koska yhtiön ja ruokalähetin välisessä sopimuksessa on todettu nimenomaisesti, että kysymys ei ole työsuhteesta. Kuten edellä on tuotu esille, työsuhteen sopimustunnusmerkin voi synnyttää mikä tahansa sopijapuolten välipuhe työn tekemisestä, eikä sopimusnimikkeellä tai siinä olevalla lausumalla ei-työsuhteesta voida vaikuttaa työsuhteen 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyyn pakottavaan soveltamisalamääritelmään.

Työsuhteessa on kuitenkin oltava kysymys työn tekemisestä toiselle eli työnantajan lukuun. Tämä tarkoittaa sitä, että työstä tulevan välittömän hyödyn on koiduttava työnsuorittajan sopijakumppanin hyväksi. Työntekijä hyötyy tekemästään työstä vastikkeen muodossa, mutta se ei

ole tässä tarkoitettua hyötyä. Vaatimus työn tekemisestä toiselle voi jäädä täyttymättä lähinnä vain silloin, kun työntekijä kuuluu työnantajan kanssa samaan varallisuuspiiriin. Viimeksi mainitusta voi olla kysymys, jos työntekijä omistaa tai hallitsee muutoin työnantajayhtiötä tai sen osaa.

Tämän lausuntoasian aineistossa ei ole tullut ilmi mitään sellaista tietoa, jonka perusteella olisi pääteltävissä, että ruokalähetit olisivat omistuksen tai hallintaoikeuden kautta osa X Oy:n varallisuuspiiriä.

Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että vaatimus työn tekemisestä toiselle täyttyy ruokalähetien työssä.

#### Vastike

Työsuhteen syntyminen edellyttää myös vastiketunnusmerkin täyttymistä. Työstä on näin ollen maksettava sen tekijälle rahapalkkaa tai muuta taloudellisen arvon omaavaa vastiketta.

Käsillä olevassa tapauksessa ruokalähetit saavat suorittamastaan työstä X Oy:ltä pääsääntöisesti sekä kuljetuskohtaisen että kuljetusmatkaan perustuvan rahapalkkion. Etukäteen varattuina kuljetusaikoina palkkio voi määräytyä myös tuntiperusteisesti. Molemmissa tapauksissa on kysymys rahana maksettavasta korvauksesta, joka on näin ollen työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu vastike. Vastiketunnusmerkin arvioinnissa ei ole merkitystä vastikkeen nimityksellä, suuruudella eikä myöskään sen määräytymisen perusteella.

#### Henkilökohtaisesti-tunnusmerkki

Työsuhteessa edellytetään, että tietty luonnollinen henkilö sitoutuu henkilökohtaisesti työn suorittamiseen. Tässä asiassa on kysymys nimenomaan niistä ruokalähetistä, jotka ovat solmineet X Oy:n kanssa sopimuksen luonnollisina henkilöinä.

Pääsäännön mukaan työntekijä tekee työn itse, eikä hänellä ole oikeutta asettaa ketään toista sijaansa ilman työnantajan hyväksyntää, kuten työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 1 momentissa säädetään. Sijaisen hankkiminen on pääsääntöisesti työnantajan asiana. Työnantajan suostumuksella työntekijä voi kuitenkin ottaa itselleen apulaisen, joka avustaa työntekijää työn



suorittamisessa. Edelleen on mahdollista, että työntekijä ottaa – työnantajan suostumuksella – itselleen sijaisen, joka tekee työtehtävän hänen puolestaan.

X Oy:n mukaan ruokalähetit voivat hankkia itselleen sijaisen. Sijaisen ei tarvitse olla yhtiön kanssa sopimuksen solminut ruokalähetti. Käytännössä sijaistaminen tapahtuu yhtiön kertoman mukaan niin, että ruokalähetti luovuttaa käyttäjätietonsa toiselle, joka kirjautuu niillä ruokalähetin puolesta järjestelmään. Mikäli ruokalähetti käyttää sijaista tai alihankintaa, se ei vaikuta varsinaisten sopijapuolten väliseen sopimussuhteeseen, jossa palkkio maksetaan sopimuksen osapuolena olevalle ruokalähetille. Yhtiö ei vaikuta tai pääätä sitä, miten ruokalähetti ja alihankkija/sijainen järjestävät oman sopimussuhteensa.

X Oy on kertonut, että käytännössä lähetit eivät ole tarvinneet tai edes pyytäneet sijaisen käyttöön yhtiön suostumusta. Yhtiön toimittaman sopimus pohjan mukaan sijaisen käyttäminen on kuitenkin mahdollista väliaikaisesti ainostaan, jos siitä on sovittu kirjallisesti ("The Principal's Agent has the right to temporarily change the party carrying out assignments or use a subcontractor, provided that this is agreed between the parties beforehand in writing").

Kuten yllä jo mainittiin, myös työsuhteessa olevalla työntekijällä voi olla mahdollisuus käyttää avustajaa tai sijaista, mikä ei sellaisenaan estä henkilökohtaisesti-vaatimuksen täyttymistä. Näin ollen sen, että ruokalähetit voivat tarvittaessa sopia X Oy:n kanssa sijaisen tai alihankkijan käyttämisestä, ei voida katsoa vaikuttavan henkilökohtaisesti-edellytyksen täyttymiseen.

X Oy:n kertoma, jonka mukaan käytännössä sijaisia olisi voitu käyttää ilman sen suostumusta, on ristiriidassa työneuvostolle toimitetun kirjallisen sopimus pohjan ehdon kanssa. Työsuhteessa avustajan käyttämisen on katsottu voivan perustua myös työnantajan hiljaiseen suostumukseen. Sijaisten käyttämisen salliminen kirjallisen sopimus pohjan ehdon vastaisesti voi siis perustua yhtiön hiljaiseen suostumukseen. Työneuvoston näkemyksen mukaan henkilökohtaisesti-tunnusmerkki täyttyy ruokalähettien työssä.

#### Johto ja valvonta - eli direktiotunnusmerkki

Työsuhteessa työtä on tehtävä sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin tosiasioissa täytyvin ehdoin, joiden perusteella työntekijän on katsottava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan eli direktion alaisena. Johdolla tarkoitetaan työnantajan oikeutta ennen työn aloittamista ja sen

aikana – halutessaan tai tarvittaessa – määrätä, missä, miten ja milloin työ tehdään. Valvonnassa on puolestaan kysymys työnantajan oikeudesta seurata – niin ikään halutessaan tai tarvittaessa – että työntekijä noudattaa annettuja, työn suorittamista koskevia määräyksiä.

Työnantajan ei kuitenkaan käytännössä edellytetä konkreettisesti ja yksityiskohtaisesti johtavan ja valvovan työntekijän työtä. Työ voi olla esimerkiksi luonteeltaan sellaista tai sen suorittaminen on järjestetty niin, että tarvetta työnantajan konkreettisille työn johto- ja valvontatoimille ei käytännössä ole. Tunnusmerkin täytyminen edellyttääkin vain sitä, että sopijapuolten asema on sellainen, että työnantaja voi niin päättäessään ryhtyä konkreettisiin johto- ja valvontatoimiin (ks. mm. TN 1164-84 ja TN 1259-90). Ja vastaavasti työn suorittajalla on oltava työtä koskevissa asioissa sillä tavoin epäitsenäinen asema, että hän on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja mahdollisesti hänelle antaa (HE 157/2000 vp, s. 56).

On huomattava, että erityisen työoikeudellisen direktin erottaminen muunlaisesta direktiosta on mahdotonta, koska työn johto- ja valvonta-toimet voivat olla hyvin samantyyppisiä riippumatta siitä, missä oikeussuhteessa työtä suoritetaan. Kun pelkkä oikeus direktioon riittää täyttämään johto ja valvonta -tunnusmerkin, merkitystä ei ole myöskään sillä, mikä on käytännössä esille tulevan johdon ja valvonnan määrä.

Nyt käsillä olevassa asiassa lausunnonpyytjä on katsonut, että työaikalain soveltuminen ruokalähetien työhön olisi epäselvää nimenomaan direktiotunnusmerkin täyttymisen näkökulmasta. Asiassa on selvitetty, että ruokalähetti saa itse päättää, milloin hän on käytettävissä kuljetuksia hoitamaan. Työlle ei ole sovittu mitään vähimmäismäärää. Edelleen on tuotu esille, että ruokalähetit voivat peruuttaa etukäiteisiä ilmoituksia käytettävissä olostaan. Järjestely vaikuttaa olevan ainakin osittain rinnastettavissa vaihtelevaa työaikaa ja tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä koskeviin sopimusjärjestelyihin. Niissä työntekijä ei ole välttämättä sitoutunut lainkaan ottamaan vastaan hänelle tarjottua työtä, vaan työn vastaanottaminen on hänen itsensä päätettävissä. Työneuvoston näkemyksen mukaan kysymys on sopimusvapauden piiriin kuuluvasta työhön ryhtymistä ja työajan määräytymistä koskevasta ehdosta, ei seikasta, joka ilmentäisi johto ja valvonta -tunnusmerkkiä. Työneuvosto on jo lausunnossaan TN 1226-88 tuonut esille, että työsopimuksessa on mahdollista sopia siitä, että työtä suoritetaan vain aika ajoin työhön kutsun perusteella tai muulla erikseen sovitulla tavalla. Näin ollen direktiotunnusmerkin kannalta merkityksellistä ei ole se, että ruokalähetit saavat itse päättää,

milloin he ovat X Oy:n käytettävissä. Myöskään sillä, että yhtiö ei voi määrää esimerkiksi kuinka monta päivää tai tuntia ruokalähetti työskentelee viikossa tai kuukaudessa, tai ottaako lähetti ylipäänsä työtä vastaan, ei ole vaikutusta direktiotunnusmerkin täyttymisen tarkastelussa.

Sen sijaan direktiotunnusmerkin arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota siihen, onko X Oy:llä; käytännössä jollain sen palveluksessa olevalla henkilöllä, halutessaan mahdollisuus vaikuttaa ruokalähettiläiden työnteon tapaan, aikaan ja paikkaan silloin, kun työtä on otettu vastaan, sekä valvoa, että lähetit toimivat annettujen ohjeiden mukaan tuona aikana.

Asiassa saadun selvityksen mukaan X Oy:n digitaalinen alusta toimii sillä tavoin automaattisesti, että ruokalähetin ollessa kirjautuneen sille, ehdottaa alusta kuljetustoimeksiantoja lähettiläiden valittaviksi. Kukin lähetti päättää itse, ottaako hän kuljetustehtäviä vastaan ja kuinka paljon. Kuljetustoimeksiantojen tarjoaminen määräytyy automaattisesti; palvelun algoritmi tarjoaa tehtävää sellaiselle ruokalähetille, joka on lähellä ravintolaa ja mahdollisesti vapaana kuljetustehtävää varten. Järjestelmän algoritmi ohjaa tilaukset eri ruokalähetille mahdollisimman prosessiekonomisesti.

X Oy:llä on kuitenkin ranking-järjestelmä, jonka perusteella ensimmäiseen ryhmään kuuluvat lähetit saavat valita kuljetusikkunoita ensin. Yhtiölle kertyy tietoa siitä, saapuvatko ruokalähetit ylipäänsä sovittuihin kuljetusikkunoihin (ns. no show) ja saapuvatko he niihin oikea-aikaisesti (ns. late login). Järjestelmään kertyy lisäksi ruokalähettimassan osalta tietoa siitä, kuinka tehokkaasti tilaukset on saatu toimitettua.

Ranking perustuu algoritmiin, joka ohjaa kuljetusikkunamassoja, ei yksittäisiä kuljettajia. Ainoa manuaalinen vaihe järjestelmässä on mahdollisen no show -tapahtuman poistaminen, eli lähetti on yhteydessä X Oy:öön, esittää poissaololleen syyn ja pyytää no shown poistamista.

Ruokalähetit voivat luopua tai kieltäytyä yksittäisestä kuljetustehtävästä kuljetusikkunankin aikana. Edellä todetulla tavalla lähtökohtaisesti tämä tapahtuu järjestelmässä ennen kuin ruokalähetti tekee merkinnän ruoan ottamisesta kyytiin. Tällainen tehtävästä luopuminen kuljetusikkunan aikana ei vaikuta seuraavien kuljetusikkunoiden varaamisen mahdollisuuteen. Jos ruokalähetti peruisi tätä oikeutta käyttäen useita tilauksia peräkkäin saman kuljetusikkunan aikana, hänelle ei allokoitaisi uusia tilauksia, kunnes hän ilmoittaisi sovelluksessa olevansa taas aktiivinen.

Ruokalähetti voi luopua kuljetustehtävän suorittamisesta sen jälkeen, kun hän on ottanut sen vastaan pyytämällä aloitetun tehtävän peruuttamista / siirtämistä toiselle lähetille. Mainitussa tapauksessa hänen tulee ottaa yhteyttä yhtiön toimistoon, joka vapauttaa ruokalähetin tehtävästä, ja tehtävä jaetaan uudelleen toiselle ruokalähetille. Järjestelmä varmistaa, että tehtävä tulee hoidetuksi loppuun, eli että ravintolan asiakas saa tilauksensa. Palkkio maksetaan tehtävän loppuun suorittaneelle ruokalähetille. Tällainenkaan peruutus ei aiheuta ruokalähetille muuta seurausta kuin kuljetuspalkkion menetyksen.

Jos ruokalähetti sairastuu tai hänelle tulee jokin muu vastaava este lähempänä kuin 24 tuntia ennen varatun kuljetusikkunan alkamista, vaikutus vastaa niin sanottua no show -tapausta. Jos ruokalähetti ottaa yhteyttä X Oy:öön, yhteisesti sopimalla on mahdollista, että aikaikkuna peruutetaan ilman vaikutuksia ruokalähetille. Automaattisessa järjestelmässä ei ole merkitystä, onko kyseessä sairaus- vai estetapaus. Mikäli ruokalähetti ei hanki itselleen sijaista, ei peruuta kuljetusikkunaa lainkaan tai tekee peruutuksen myöhemmin kuin 24 tuntia ennen kuljetusikkunan alkamista, eikä kukaan muu ruokalähetti ota vapautuvaa kuljetusikkunaa vastaan, tämä voi vaikuttaa ruokalähetille tarjolla oleviin kuljetusikkunoihin rankingin kautta.

X Oy seuraa järjestelmässä vain tilauksen kuljetusta. Ruokalähetti merkitsee sovellukseen kuljetustoimeksiannon hyväksymisen, ruoan noutamisen ravintolasta ja milloin se on perillä asiakkaalla. Mainitut tiedot ovat tarpeellisia sen varmistamiseksi, että kuljetustehtävä on suoritettu. Järjestelmässä tuotetaan loppuasiakkaalle tieto siitä, missä vaiheessa tilaus kulloinkin on. Asiakas saa tätä kautta tiedon tilauksen hyväksymisestä ja sen valmistuksen aloituksesta sekä siitä, että tilaus on otettu kuljetettavaksi. Yhtiö ei erikseen valvo kuljetusikkunan aikana sitä, missä ruokalähetti on suorittaessaan kuljetustehtävää tai odottaessaan tehtävää.

Työneuvosto katsoo, että jo yllä olevan kuvauksen perusteella ruokalähetien on katsottava tekevän vastaanottamiaan kuljetustoimeksiantoja sellaisissa olosuhteissa, joissa ilmenee konkreettista työnjohtoa ja valvontaa X Oy:n digitaalisen alustan välityksin. Alusta ja sen toimintaa ohjaava algoritmi eivät ole yhtiöstä erillisiä toimijoita vaan nimenomaan osa sen toimintaa. Kuvatut työn tosiasialliset olosuhteet vaikuttavat joka tapauksessa sellaisilta, että jollakin yhtiön henkilöstöön kuuluvalla on tarvittaessa mahdollisuus toteuttaa työn johtoa ja valvontaa hyvinkin yksityiskohtaisesti. Tämä johtaa siihen, että myös johto ja valvonta -tunnusmerkin on katsottava täyttyvän ruokalähetien työssä.

### 3.2 Kokonaisarvioinnista

Vaikka työsuhteella on laissa säädetty täsmällinen tunnusmerkistö, saatetaan yksittäisten tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen joutua arvioimaan kaikkia asiassa esille tulleita tosiseikkoja kokonaisuutena. Tämä johtuu siitä, että yksittäiset tunnusmerkit (sopimus, työn tekeminen toiselle, henkilökohtaisesti, vastiketta vastaan, toisen johdon ja valvonnan alaisena) voivat täyttyä riippumatta siitä, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai itsenäisenä yrittäjänä. Kokonaisarviointia tarvitaan pääosin siis työsuhteen ja itsenäisen yrittäjätöyden välisissä rajanvetotapauksissa erottamaan työsuhteesta ne itsenäisen yrittäjän työtä koskevat oikeussuhteet, joita ei ole tarkoitus suojata työlainsäädännöllä. Kokonaisarvioinnin tarpeen on kuitenkin katsottu voivan syntyä ainoastaan tilanteissa, joissa käytännössä toteutuneissa työnteko-olosuhteissa on tullut esille sellaisia tosiseikkoja, jotka puhuvat selvästi työsuhdetta vastaan ja itsenäisen yrittäjätöyden puolesta (ks. esim. TN 1469-17). Työneuvosto on aiemmassa käytännössään korostanut, että jos ratkaisu tehdään kokonaisarvioinnilla, niin siinä otetaan oikeudellisten seikkojen lisäksi huomioon sosiaalisia ja taloudellisia seikkoja (TN 1293-93). Näin ollen päätettäessä kokonaisarvioinnin tarpeesta on tarkasteltava, tuleeko työn tekemisen tosiasiallisista olosuhteista esille muun ohessa sellaisia työnsuorittajan asemaan liittyviä sosiaalisia ja taloudellisia tekijöitä, jotka horjuttaisivat työsuhdeolettaa (tai: joiden johdosta kysymyksessä ei voitaisi katsoa olevan työoikeudellisen suojan tarpeessa oleva henkilö).

Edellä on tarkasteltu yksittäisiä työsuhteen tunnusmerkkejä ja päädytty siihen, että esitetyillä tosiseikoilla ne näyttäisivät lähtökohtaisesti täyttyvän X Oy:n kanssa sopimuksen solmineiden ruokalähetin työssä. Vielä on kuitenkin tarkasteltava, tuleeko toimitetusta aineistossa esille sellaisia ruokalähetin työn tekemiseen liittyviä tosiseikkoja, jotka viittaisivat siihen, että kysymys olisikin itsenäisen yrittäjän työstä.

Itsenäisen yrittäjyyden tunnusmerkeistä ei ole säädetty, vaan ne ovat muodostuneet välillisesti oikeuskäytännöstä, jossa on arvioitu työsopimuslain mukaista soveltamisalaa. Itsenäisen yrittäjätöyden tai ammatinharjoittamisen tunnusmerkit jaetaan aineellisiin ja muodollisiin. Aineelliset tunnusmerkit ovat ratkaisevassa asemassa, ja niitä ovat muun ohessa toiminnan yleisyys ja julkisuus sekä yrittäjäriski (riski menettää pääomaa eli taloudellinen riski toiminnasta), samoin kuin yrittäjän vapaus. Yleisyydellä ja julkisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö tarjoaa itse palvelujaan

ja ilmoittaa niistä julkisesti. Aineellisiin tunnusmerkkeihin on katsottu kuuluvan myös muun ohessa seuraavia seikkoja:

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

Muodollisia itsenäisen yrittäjätyön tunnusmerkkejä ovat muun ohessa kaupparekisteri- ja muiden vastaavien ilmoitusten tekeminen, y-tunnuksen hankkiminen, ennakkoperintärekisterimerkintä sekä yrittäjän eläkevakuutuksen ottaminen. Muodollisena tunnusmerkkinä pidetään myös korvauksen maksamisen tapaa; laskuttaako työnsuorittaja sen ja sisältyykö summaan arvonlisävero.

Työsuhteessa on tavanomaista, että työnantaja hankkii työnteossa tarvittavat välineet. On kuitenkin mahdollista, että työntekijän on sovittu tekevän työtä omilla välineillään ja laitteillaan. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 momentissa on nimenomaan säädetty, että tällainen järjestely on mahdollinen työsuhteessa. Lausuntopyynnössä kuvatussa tapauksessa on sovittu siitä, että ruokalähetit hankkivat itse työnteossa tarvittavan älypuhelimien ja kuljetusvälineen (auto, skootteri tai polkupyörä). Kuten hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan, ei työntekijän omien työvälineiden ja -koneiden käyttö vie työntekosuhdetta työsuhteen käsitteen ulkopuolelle, ellei olosuhteista ole pääteltävissä, että sopimussuhteessa työn suorittajalla on sellainen taloudellinen riski suoritettavasta työstä ja sen laadusta, joka on tyypillinen itsenäiselle yrittäjälle (HE 157/2000 vp, s. 58). Lähettien velvollisuus hankkia itse työvälineet, ei siis voi sellaisenaan johtaa siihen, että kysymys ei voisi olla työsuhteisesta työstä.

Asiassa on tullut ilmi myös se, että X Oy ei korvaa ruokalähetille välineiden hankinnasta tai käytöstä aiheutuvia kuluja. Selvitystä ei ole kuitenkaan esitetty siitä, että mainitut kulut olisivat edellä viitatussa hallituksen esityksessä todetun tavoin niin suuria tai merkittäviä, että ne synnyttäisivät ruokalähetille taloudellisin riskin tehtävästä työstä. Vaikka järjestely ei välttämättä ole tavanomainen työsuhteessa, ei sen voida katsoa yksinään johtavan siihen, että ruokalähetitejä olisi pidettävä itsenäisinä yrittäjinä.

X Oy on kertonut, että ruokalähetit saavat vapaasti tehdä työtä myös sen kilpailijoille. Työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä on kielletty kilpaileva toiminta työsuhteessa. Kiellettyä on vain sellainen toiminta, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi tehdä ammattinsa mukaista työtä toiselle työnantajalle tai harjoittaa sitä omana toimintanaan edellyttäen, että kysymys ei ole työsuhteissa tarkoitettuihin tavoin oman työnantajaa vahingoittavasta toiminnasta. Työntekijä voi siis työskennellä myös oman työnantajansa kilpailijalle kilpailevan toiminnan kieltä rikkomatta. Se, että ruokalähetit voivat tehdä kuljetustyötä myös muille työnantajille, ei ole työneuvoston käsityksen mukaan työsuhdetta vastaan puhuva seikka. Kuten edellä tuli esille, työsuhteessakin oleva työntekijä saa tehdä samaa työtä usealle eri työnantajalle.

Edellä tuotiin esille, että itsenäisen yrittäjätyön aineellisiin tunnusmerkkeihin luetaan yleisyys ja julkisuus. Ruokalähetin yhtäaikaista työskentelyä myös muille kuin X Oy:lle voisi olla seurausta siitä, että hän on markkinoinut toimintaansa yleisesti ja julkisesti. Asiassa ei ensinnäkään tullut esille seikkoja, joiden perusteella voitaisiin päätellä, että lähetit tarjoaisivat palvelujaan yhtä aikaa usealle taholle. Selvitystä ei ole myöskään siitä, voisivatko ruokalähetit tosiasiasa kuljettaa samaan aikaan X Oy:n kuljetusten kanssa myös muiden toimeksiantajien kuljetuksia.

Edelleen on tarkasteltava lähettien mahdollisuutta käyttää sijaista/alihankkijoita. X Oy:n antaman lisäselvityksen mukaan ruokalähetti voi hankkia itselleen vapaasti ja yhtiölle siitä ilmoittamatta sijaisen ja että sijainen voi olla ”kuka tahansa”. Kirjallisen sopimus pohjassa olevan ehdon mukaan tällainen ei kuitenkaan ole mahdollista ilman, että siitä olisi sovittu kirjallisesti yhtiön ja ruokalähetin kesken. Kuten jo edellä tuli ilmi, voidaan työsuhteessakin sopia apulais- ja sijaisjärjestelyistä. Näin ollen ruokalähettien mahdollisuus käyttää sijaista/alihankkijaa ei sellaisenaan tarkoita sitä, että kysymys olisikin itsenäisestä yrittäjätyöstä.

Lähetit voivat luopua jo vastaanottamistaan kuljetustehtävästä pyytämällä tehtävän peruuttamista / siirtämistä toiselle lähetille. Mainitussa tapauksessa lähetin tulee ottaa yhteyttä yhtiön toimistoon, joka vapauttaa ruokalähetin tehtävästä ja tehtävä jaetaan uudelleen toiselle ruokalähetille. Lähetti ei siis itse hoida asiaa.

Edellä esille tuodut tosiseikat eivät ole työneuvoston käsityksen mukaan sellaisia, joiden johdosta työsuhteen yksittäisten tunnusmerkkien täyttävää oikeussuhdetta ei olisi perusteltua pitää työsuhteena. Asiassa ei ole tullut ilmi myöskään yllä kuvattuja itsenäisen yrittäjätyön aineellisia tunnusmerkkejä. Tässä yhteydessä on mainittava vielä se, että ruokalähetit eivät itse hinnoittele tarjoamiaan palveluita. Työstä maksettava korvaus ei myöskään vaikuta olevan suuruudeltaan sellainen, että siinä voitaisiin katsota otetun huomioon muun ohessa eläke- ja tapaturmavakuutusmaksuja.

Työneuvoston näkemyksen mukaan asiassa ei ole tarvetta kokonaisarvioinnille.

#### 4. Työaikalain soveltaminen ennen työnteon aloittamista

X Oy on kertonut solmineensa ruoka-annosten kuljettamista koskevan palvelusopimuksen usean ruokalähetin kanssa. Tietoa ei ole ollut käytettävissä siitä, kuinka moni sopimuksen solmineista läheteistä on ylipäänsä aloittanut kuljetustehtävien suorittamisen.

Työneuvosto huomauttaa, että työaikalain soveltaminen edellyttää, että työn tekeminen on aloitettu sopimuksen solmimisen jälkeen. Näin ollen työaikalain velvoitteet eivät tule noudatettaviksi siinä vaiheessa, kun ruokalähetin ja yhtiön välillä on solmittu sopimus työnteosta, mutta työn suorittamista ei ole vielä aloitettu.

Edelleen työneuvosto kiinnittää huomiota siihen, että työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työsopimuksin on sitouduttava tekemään työtä. Sopimus, jolla luonnollinen henkilö ei ole **sitoutunut** tekemään työtä, ei ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukainen työsopimus. Näin ollen työaikalaki ei tämän johdosta voi tulla sovellettavaksi ennen kuin ruokalähetti on tosiasiallisesti aloittanut työn tekemisen sopimuksen solmimisen jälkeen.



## 5. Työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa tarkoitettu työaika-autonomia ja 4 kohdan edellytykset

Työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseeseen mukaan työaikalakia ei, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan kysymys on ”työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”. Jotta työsuhteisten ruokalähettiläiden työ voisi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, on sen ensinnäkin täytettävä työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa olevat yleiset työntekijän niin sanotun työaika-autonomian kriteerit. Niiden täytyessä on tarkasteltava, onko ruokalähettiläiden työ säännöksen 4 kohdassa tarkoitettua työtä.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin perustelujen (HE 158/2018 vp, s. 69–70) mukaan työaika-autonomia tarkoittaa sitä, että työntekijä voi itse päättää työajastaan, eli työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota. Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi on tehtävä aina yksittäistapauksittain kokonaisharkinnalla. Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttää, että työntekijälle ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulee noudattaa. Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota nimenomaan työntekijän tosiasiallisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Ratkaisevaa ei ole se, että työ sopimukseen ei ole merkitty työaika tai että työnantaja vain ilmoittaa, että työajan käyttöä ei aktiivisesti seurata. Työntekijällä ei ole säännöksessä tarkoitettua työaika-autonomiaa eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Toisaalta silloin, kun työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi olla työaika-autonomia.

Kuten edellä on tullut ilmi, on ruokalähetin suoritettava vastaanotettu kuljetustehtävä määrättyinä aikana, eikä hän voi siirtää sen suorittamista esimerkiksi itselleen sopivampaan aikaan.

Ruokalähettilä ei myöskään voi päättää, milloin kuljetustehtäviä ylipäänsä tulee asiakkaiden tilausten perusteella suoritettaviksi. Vastaanotetut kuljetustehtävät ovat aikaan sidottuja, eikä ruokalähetin työssä työneuvoston käsityksen mukaan täyty työaikalain 2 §:n 1 momentin

johdantolauseessa tarkoitettu työaika-autonomia. Näin ollen asiassa ei ole tarpeen tarkastella työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohtaa.

## 6. Muut näkökohdat

Lausunnonpyytäjän mukaan X Oy:ssä olisi myös sellaisia ruokalähettejä, joita yhtiö pitää työsuhteisina. Yhtiön antaman selvityksen mukaan tällaisia lähettejä on yksi ja hän tekee vain yrityskuljetuksia. Työneuvostolla ei ole tässä lausuntoasiassa ollut käytettävissään tietoja, jonka perusteella se olisi voinut verrata mainitun yrityskuljetuksia tekevän ruokalähetin ja tämän lausuntopyynnön kohteena olevien ruokalähettien asemaa toisiinsa. Toisaalta mainittu vertaaminen ei työneuvoston käsityksen mukaan ole asiassa edes merkityksellistä.

Yhtiössä on kerrottu olevan myös tiiminvetäjiä, jotka työskentelevät työsuhteessa ja että heillä olisi jonkinlainen rooli lausuntopyynnössä tarkoitettujen ruokalähettien työhön liittyen. Työneuvosto ei ole voinut lausunnossaan arvioida edellä tarkoitettun aseman vaikutusta ruokalähettien työtä koskevan oikeussuhteen luonteeseen.

## 7. Lopputulos

Työneuvosto katsoo edellä esitetyillä perusteluilla, että X Oy:n ja ruokalähettien välisessä työssä on kysymys työaikalain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua työsuhteesta. Työssä ei tule esille sellaisia seikkoja, jotka osoittaisivat työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa tarkoitettua työaika-autonomiata. Näin ollen työaikalaki soveltuu työsuhteisten ruokalähettien työhön.

## 8 Sovelletut oikeusohjeet

Hallintolain (434/2003) 11 §.

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 § (877/2019).

Työaikalain (872/2019) 1 §:n 1 momentti ja 2 §:n 1 momentin johdantolause ja 4 kohta sekä 46 §.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentti.

## Äänestys

Lausunto (6-3) perustuu puheenjohtaja Ahtelan, jäsenten Hjelt, Ilveskivi, Kannisto ja Rautio sekä varajäsen Nyman mielipiteeseen.

Jäsen Nyyssölä esitti eriävän mielipiteensä, johon jäsenet Kiiski ja Leppänen yhtyivät.

## ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Asiassa on kyse siitä, sovelletaanko ruokalähettien työhön työaikalakia. Sitä sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön. Asiassa on näin ollen ratkaistava ensin, työskentelevätkö ruokalähetit työsopimuslaissa tarkoitetussa työsuhteessa vai itsenäisinä yrittäjinä tai ammatinharjoittajina. Jos työsuhdetta koskeva vaatimus ei täyty, työaikalaki ei voi tulla sovellettavaksi. Tällöin ei ole tarpeen pohtia erikseen työaikalain omien soveltamisedellytysten täyttymistä.

Työsuhteen tunnusmerkit on määritelty työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa, kun taas yrittäjyydelle ei ole kattavaa, lakiin perustuvaa määritelmää. Määritelmä kuuluu seuraavasti:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”

Ruokalähetin ja yhtiön välistä oikeussuhdetta on pidettävä työsuhteena, jos kaikki työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin kriteerit täyttyvät. Jos joku tunnusmerkeistä jää täyttymättä, oikeussuhdetta ei pidetä työsuhteena vaan jonakin muuna oikeussuhteena.

On selvää, että ruokalähetit ovat tehneet työtä yhtiön lukuun vastiketta vastaan. He ovat sitoutuneet työhön henkilökohtaisesti, ja vaikka sijaisen käyttö olisi sopimuksen perusteella joissakin tilanteissa sallittuakin, se ei välttämättä estä pitämästä oikeussuhdetta työsuhteena. Ratkaisevaa on siis, onko työtä tehty yhtiön johdon ja valvonnan alaisena.

Asiassa on kiinnitettävä huomiota myös yhtiön ja lähetin välisen sopimuksen sisältöön ja sanamuotoon. Työsuhteen yksittäisten tunnusmerkkien tarkastelun ohella oikeussuhdetta on tarkasteltava vielä kokonaisuutena työsuhteen olemassaoloa ratkaistaessa. Työn johto- ja valvontaoikeus tarkoittaa, että työnantaja määrää, mitä työtä tehdään, milloin työtä tehdään ja millä tavalla sitä tehdään. Työnantaja valvoo työsuoritusta, jonka seurauksena syntyy työnantajan haluama lopputulos. Yrittäjäsuhhteessa valvonta kohdistuu pikemminkin työn lopputulokseen kuin työsuoritukseen.

Työneuvoston käytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on kiinnitetty huomiota myös siihen, onko työn suorittajalla oikeus kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä. Kieltäytymisoikeus viittaa lähtökohtaisesti muuhun oikeussuhteeseen kuin työsuhteeseen.

Asiassa on selvää, että yhtiö ei ole määrännyt eikä ole voinut määrätä työn tekemisestä, sen ajankohdasta tai suorittamistavasta. Ruokalähetit ovat päättäneet itse, tekevätkö he ylipäättään työtä, minkä toimeksiannon he valitsevat ja miten he toimeksiannon toteuttavat. Yhtiö ei ole valvonut itse työsuoritusta vaan sitä, että ruokalähetys toimitetaan perille elintarvikelainsäädännön edellyttämässä ajassa. Yhtiön kannalta on ollut tärkeätä, että ruoka toimitetaan paikasta toiseen, mutta ei se, miten toimitus käytännössä tapahtuu.

Selvää on, että lähetillä on ollut oikeus kieltäytyä mahdollisista toimeksiannoista. Yhtiön ja lähetin välisessä sopimuksessa on todettu, että oikeussuhteessa ei ole kyse työsuhteesta. Työsuorituksen vastineena on maksettu palkkio, josta ei ole pidätetty esimerkiksi eläkemaksua. Sopimuksen merkitystä arvioitaessa lähtökohtana on, että oikeussuhteen määrittelytapa ei ratkaise asiaa. Jos kaikki työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, kyse on työsuhteesta, vaikka sopimuksessa olisi sovittu jostakin muusta.

Sopimusta ei voi kuitenkaan sivuuttaa kokonaan, koska työsuhteessa tehty työ ja yrittäjätyö muistuttavat käytännössä monesti toisiaan. Jos sopimuksen sisällöllä ei olisi merkitystä, oikeussuhteita voitaisiin joutua määrittelemään työsuhteiksi myös silloin, kun työn suorittaja haluaa nimenomaisesti toimia yrittäjänä.

Edellä todetun perusteella on mielestämme selvää, että työsopimuslain työnjohtoa ja valvontaoikeutta koskeva tunnusmerkki ei täyty yhtiön ja ruokalähetin välisessä oikeussuhteessa. Kyse ei voi näin ollen olla työsopimuslain tarkoittamasta työsuhteesta. Yhtiön ja lähetin välillä tehty sopimus ei anna aihetta arvioida asiaa toisin. Siihen sisältyy päinvastoin elementtejä, jotka viittaavat yrittäjänä tai ammatinharjoittajana tehtyyn työhön.

Olemme arvioineet sopimusta pelkästään sen sanamuodon perusteella, koska työneuvoston käytettävissä ei ole selvitystä siitä, mitä sopimusta tehtäessä on keskusteltu ja tarkoitettu.

Oikeussuhteen kokonaisarvioinnissa kiinnitämme huomiota erityisesti siihen, että lähetit vastaavat itse työnsä aiheuttamista kuluista sekä kantavat taloudellisen riskin esimerkiksi kulkuneuvon

hankinnasta. Tämä ei ole tyyppillistä työsuhteelle, jossa työnantaja vastaa työvälineiden hankinnasta ja kantaa niiden hankintaan liittyvän taloudellisen riskin.

Työaikalain soveltaminen on sidottu työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen. Koska yhtiön ja lähetin välisessä oikeussuhteessa ei ole kyse työsuhteesta, työaikalaki ei tule sovellettavaksi.