

## Työneuvoston lausunto TN 1360-99 (13/99)

Työneuvoston lausunto **vuosilomalain soveltamisesta** lääketieteen lisensiaatti X:n Medivire Työterveyspalvelut Oy:lle tekemään työhön. Annettu Uudenmaan työsuojelupiiriin pyynnöstä 4 päivänä marraskuuta 1999.

### **Lausuntopyyntö**

Uudenmaan työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, onko X:n työskentelyyn 29.3.1997-27.3.1998 Medivire Työterveyspalvelut Oy:ssä (jäljempänä Medivire Oy)sovellettava vuosilomalakia. Työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvostoa ottamaan käsittelyssä huomioon, että X on tehnyt vastaavalla tavalla työtä Medivire Oy:ssä Mikkeliissä syksyllä 1996. Tältä osin mahdolliset vuosilomasaatatavat vanhenevat 31.12.1999.

Työsuojelutoimisto on ilmoittanut, että X:n kertoman mukaan Medivire Oy:ssä työskentelee vastaavanlaisessa sopimussuhteessa myös muita lääkäreitä, joiden työoikeudelliseen asemaan asian ratkaisu vaikuttaa.

### **X:n selvitys**

Lausuntopyynnön liitteenä on X:n selvitys työskentelystään Medivire Oy:ssä. Selvityksessään X toteaa, että hän työskenteli Medivire Oy:n palveluksessa 29.9.1997-27.3.1998 suullisen sopimuksen perusteella. Sopimuskumppaneiksi X on ilmoittanut henkilöstösuunnittelija Elsa Galden Mediviren johto ja tukipalveluista, yksikönjohtaja Johanna Paavolaisen Pääpostin terveysasemalta, yksikönjohtaja Janne Anttilan Tikkurilan työterveysasemalta, yksikönjohtaja Stefan Gavriyskyn Vantaan työterveysasemalta ja yksikönjohtaja Risto Paajasen Kouvolan työterveysasemalta.

X toteaa, että hän otti vastaan työterveysaseman asiakkaita aseman osoitusten mukaisesti. Asiakkaat olivat aseman työterveyshuollon piirissä olevia henkilöitä. X:n vastaanottojen ajat oli sovittu työterveysaseman kanssa etukäteen. X:n asiakkaille antamien palveluiden tuli olla työterveyshuoltolain ja -sopimusten mukaisia ja rajoittua niihin. X:n tuli tarvittaessa ohjata asiakkaat jatkotutkimuksiin tai -hoitoihin ns. sopimuslaitoksiin työterveysaseman ohjeiden mukaan. Asiakkaista tuli tehdä käyntimerkinnät työterveysaseman tietojärjestelmään. Asiakaskäynti tuli määritellä ja tilastoida tietojärjestelmään oman koodiston mukaisesti ainakin kolmella tavalla: 1) lääketieteellisen syyn perusteella 2) työterveyshuoltosisällön perusteella ja 3) kunkin työnantajan laskutussopimuksen kannalta.

Asiakkaiden käyntimaksut eivät ohjautuneet X:lle, vaan X laskutti työterveysasemaa sovituin kiintein taksoin (89 mk/potilaskäynti). X ei voinut muuttaa palkkiota asiakaskohtaisesti, esimerkiksi vaativan tai aikaavievän käynnin, erikseen laadittavan lausunnon tms. perusteella. Työterveysasema laskutti asiakkaitaan käynnistä käytetyn ajan mukaan (esimerkiksi 20 minuutin käynnistä 145 mk) ja lisäksi toimenpide-, todistus-, lausunto- ym. palkkiota. X:llä ei ollut mahdollisuutta em. lisätöillä vaikuttaa tulonmuodostukseen, vaikka lisätöitä, kuten lausuntojen kirjoittamista, oli tarvittaessa tehtävä. Muulle henkilökunnalle X:n tuli antaa konsultaatioapua ilman eri sopimusta.

X on selvittänyt, että työskentely tapahtui työnantajan tiloissa, työnantajan välineillä ja yhteistyössä koko muun henkilökunnan kanssa. Työvaatteet, henkilökunnan ruokailu sekä tauko- ja sosiaalitulat olivat X:n käytettävissä. X vastasi hänelle ohjautuneisiin puheluihin ja kyselyihin ”talon väkenä”. X opasti muuta henkilökuntaa ja muitakin kuin omia asiakkaitaan tarvittaessa. Sijaisen hankkimista sairauden tms. ajaksi ei häneltä edellytetty. X:n mukaan hänen työskentelynsä oli kaiken kaikkiaan hyvin samanlaista kuin aiemmin hänen olleessaan vuosia saman ja muidenkin valtion työterveysasemien työterveyslääkärinä siltä osin kuin työssä oli kyse työterveyshuollon yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta.

X on ilmoittanut työskennelleensä etukäteen sovittuina aikoina. Työaika sijoittui työterveysaseman yleisen aukioloajan rajoihin ja oli lisäksi sellainen, jolloin työterveysasemalla oli muilta työntekijöiltä vapaana työhuone. X on kertonut, että Vantaan työterveysasemalla hänen edellytettiin toimivan vakituisen lääkärin loma-aikana ja Tikkurilan työterveysasemalla enimmäkseen toisen lääkärin sairauslomien aikana, jolloin potilaat siirrettiin X:lle. X pystyi em. rajoissa vaikuttamaan jonkin verran työaikoihin. Toisaalta X:n toivottiin vastaavan kohtuullisesti ja joustavasti kulloiseenkin sairausvastaanoton kysyntään. X on selvittänyt, että kun vastaanottojen lisäksi otetaan huomioon lausuntojen ja läheteiden laatiminen ym. reunatyö, oli työssäoloa po. ajanjaksona 3-5 päivää viikossa, yhteensä 10-35 tuntia viikossa.

X:lle maksettiin työstä sopimuksen mukainen kiinteä taksa/potilaskäynti. Kun vastaanottoon varattiin 20 minuuttia/asiakaskäynti, tuntiansioksi tulisi 267 mk. Todellinen tuntipalkka oli enintään 200 mk, koska osa potilaista vei enemmän aikaa ja koska läheteet ja lausunnot laadittiin ilman eri palkkiota. Aikaa läheteiden laatimiseen yms. oli vain sairausvastaanoton ulkopuolella. Myös puhelimitse annetut ohjeet, reseptipuhelut yms. olivat korvauksetonta ajankäyttöä. X on todennut, että normaalilla työ sopimuksella hänen koulutuksella ja kokemuksella tuntiansioksi samasta työstä olisi tullut noin 160 mk ja lisäksi työnantajan maksettavaksi olisi tullut lomakorvaukset ja sosiaaliturva. Työnantaja ei ollut rajoittanut X:n oikeutta tehdä muualla työtä, mutta X:n odotettiin pitävän kiinni alunperin sovitusta vastaanotto- ja asiakaspuheluajoista. Ko. aikana X teki muuta työtä ainoastaan marraskuun 1997 ajan (n. 20 tuntia viikossa).

X on liittänyt selvitykseensä tunti-listan ajalta 29.9.1997- 27.3.1998. Sen mukaan hän on työskennellyt Pääpostin, Kouvolan Tikkurilan ja Vantaan työterveysasemilla. Työajan ovat vaihdelleet päivittäin, muun muassa joulukuussa 1997 ja helmikuussa 1998 X on työskennellyt seuraavasti:

9.12.	08.20 - 15.20	Tikkurila
10.12.	08.20 - 16.00	Tikkurila
12.12.	08.00 - 15.40	Tikkurila
19.12.	08.00 - 14.00	Pääposti
29.12.	09.40 - 16.20	Vantaa
30.12.	08.00 - 15.20	Vantaa
31.12.	08.00 - 16.20	Vantaa
2.2.	08.20 - 15.00	Tikkurila
3.2.	08.20 - 14.20	Tikkurila
4.2.	08.20 - 15.00	Pääposti
5.2.	12.20 - 16.00	Tikkurila
6.2.	12.20 - 15.40	Tikkurila

9.2.	09.40 - 15.00	Tikkurila
10.2.	08.20 - 15.00	Tikkurila
11.2.	08.20 - 15.00	Pääposti
12.2.	08.20 - 14.00	Tikkurila
16.2.	08.00 - 16.00	Vantaa
18.2.	08.20 - 15.00	Pääposti
23.2.	08.20 - 15.00	Tikkurila
24.2.	08.20 - 15.00	Tikkurila
25.2.	08.20 - 15.00	Pääposti
26.2.	08.00 - 12.20	Tikkurila

## Medivire Työterveyspalvelut Oy:n selvitys

Uudenmaan työsuojelupiiri on varannut ennen lausuntopyynnön toimittamista työneuvostoon Medivire Oy:lle tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa. Yhtiö on todennut, että X on työskennellyt ns. palkkiotoimisena lääkärinä 15.9.1997-31.3.1998. Yhtiö on selvittänyt, että palkkiotoimisten lääkäreiden käyttö aloitettiin Valtiokonttorissa 1.10.1990. Valtiovarainministeriö antoi valtiokonttorille 5.7.1990 luvan ottaa valtion työterveysasemilla käyttöön työterveyslääkäreiden antamia sairaanhoitopalveluja täydentävä palkkiotoimisten lääkäreiden järjestelmän. Samalla ministeriö vahvisti lääkäreille potilaskäynniltä maksettavan palkkion suuruuden. Palkkio oli ns. nettopalkkio, josta oli jo vähennetty tilavuokra, työterveysaseman avustavat palvelut, lomakkeiden käyttö yms. Palkkion suuruus oli tuolloin 89 mk/potilaskäynti. Palkkiotoimisten lääkäreiden järjestelmällä oli tarkoitus turvata sairaanhoitopalvelujen saatavuus palvelujen kysynnän ja tarjonnan epäsuhtatilanteissa. Järjestelmä siirtyi sellaisenaan 1.1.1996 lukien Medivire Oy:n käyttöön Valtiokonttorin työterveyshuollon yhtiöittämissä myötä.

Medivire Oy ilmoittaa solmineensa X:n kanssa 15.9.1997 kirjallisen sopimuksen sairaanhoitopalveluista. Sopimuksessa todetaan nimenomaisesti, että sopimuksella ei solmita palvelussuhdetta. Sopimuksen mukaan X:n tuli ottaa vastaan erikseen sovittavina aikoina, lähinnä vakinaisten työterveyslääkäreiden vuosilomien ja muiden poissaolojen aikana Medivire Oy:n pääkaupunkiseudun työterveysasemilla työterveysaseman asiakaskuntaan kuuluvia henkilöitä työterveysaseman osoitusten mukaisesti. Palkkioksi sovittiin 89 mk/potilaskäynti. Palkkion suuruus perustui valtiovarainministeriön päätökseen. Palkkioon sisältyi korvaus reseptien kirjoittamisesta ja uusimisesta, sairautta koskevien todistusten kirjoittamisesta sekä vastaanottoon liittyvästä puhelinpalvelusta. Palkkio oli nettopalkkio, jonka suuruutta määrättäessä oli jo otettu huomioon palkkion määrää vähentävinä vuokra työtiloista ja korvaus työvälaineistä, avustavista palveluista, puhelimen käytöstä, postituskuluista jne. X:n kanssa sovittiin, että hän laskuttaa palveluistaan kutakin työterveysasemaa kalenterikuukausittain.

Medivire Oy on katsonut seuraavilla perusteilla, että kyseessä ei ollut työsuhde:

- 1) Osapuolten tarkoituksena oli selkeästi sopia muusta kuin työsuhteesta. X ei sopimusta tehtäessä eikä sen jälkeenkään ole asettanut menettelyä kyseenalaiseksi. X oli vastaavassa sopimussuhteessa myös Mikkelin työterveysasemaan 1.8.1996-12.6.1997 ja näin tunsii järjestelmän entuudestaan.
- 2) Osapuolten kesken ei solmittu työsopimusta, jossa olisi sovittu työtehtävistä, työajasta, palkasta, vuosilomasta yms. työsuhteeseen kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista. Tämän mukaisesti X ei myöskään sitoutunut työsuhteeseen siihen kuuluvine

velvollisuuksineen eikä osallistunut työyhteisön toimintaan esimerkiksi yksikkökokouksiin eikä työn ja työyhteisön kehittämiseen.

- 3) X työskenteli työterveysasemilla vain hänelle sopivina aikoina. Kilpailevan toiminnan rajoitusta ei ollut. Yhtiön tiedossa ei ole, onko X työskennellyt muualla samaan aikaan, mutta siihen ei ollut mitään estettä. Vuonna 1997 X toimitti yhtiölle sivutuloverokortin ja vuonna 1998 ansiorajaverokortin.

Potilaat osoitettiin X:n vastaanotolle Medivire Oy:n työterveysaseman ajanvarauksen kautta sen mukaisesti kuin X oli kullakin työterveysasemalla ilmoittanut olevansa käytettävissä vastaanottotoimintaan. X antoi mahdollisesti jatkokäynneille itse ajan potilastietojärjestelmästä. X:lle ei voitu ennalta luvata mitään tiettyä työmäärää, vaan se määräytyi kysynnän ja vakinaisten työterveyslääkäreiden työtilanteen mukaan. Pääpostin ja Tikkurilan työterveysasemilla, joilla X pääasiassa ko. aikana työskenteli, potilasmäärä vaihteli 14:stä 60:een kuukaudessa (Pääposti) ja 48:sta 136:een kuukaudessa (Tikkurila). X:n työskentelyaikaa ei seurattu, koska sellaista ei oltu sovittu eikä X:llä ollut työajantarkkailulaitteen käyttövelvollisuutta. Ainoastaan potilaskäyntien määrää seurattiin laskutuksen perusteena.

- 4) Varsinaista työn johto- ja valvontaoikeutta ei ollut. Lääkäri vastaa itse hoitomääräyksistään ja diagnooseistaan. Selvää Medivire Oy:n mielestä on se, että jos X:n työstä olisi tullut asiakasvalituksia, olisi yhtiö puuttunut asiaan huomautuksin ja tarvittaessa sopimuksen irtisanomisin.
- 5) X:lle maksettua korvausta ei käsitelty palkkana. Koska X ei toimittanut ennakkoperintärekisteriotetta, perittiin hänelle maksetuista palkkioista ennakonpidätys. Muusta sosiaaliturvasta X vastasi itse. Lomakorvausta ei maksettu, koska kyseessä ei ollut työsuhde.

X:n kanssa käytiin asiat käytiin läpi puhelinkeskustelussa sopimuksentekoaikoihin. Asia oli selkeästi X:n tiedossa eikä X edellyttänyt muunlaista menettelyä.

- 6) Palkkiotoimisen lääkärin työ poikkeaa Medivire Oy:öön työsuhteessa olevan lääkärin työstä. Työsuhteessa olevat työterveyslääkärit tekevät merkittävän osan työstään ns. ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ja muuta työpaikkaan ja työntekijään kohdistuvaa toimintaa kuin sairaanhoitoa. Työterveyslääkärin tehtävään pyritään saamaan alan erikoislääkäri tai ainakin alalla työskennellyt lääkäri. Palkkiotoimiset lääkärit hoitavat vain sairausvastaanottoa ja ohjeiden mukaisesti akuuttivastaanottoa, mikä ei välttämättä edellytä tietoa työstä ja työolosuhteista. Medivire Oy:ssä ei ole määritelty/sovittu henkilöstöjärjestöjen kanssa palkkaa pelkkää sairausvastaanottoa hoitavalle lääkärille, koska sellaisia lääkäreitä ei työsuhteessa ole.

Liitteenä oleva sopimus on sisällöltään seuraava.

”Sopimus sairaanhoitopalveluista

Palvelujen ostaja

Medivire Työterveyspalvelut Oy

Palvelujen myyjä	Lääketieteen lisensiaatti X (xxxxxx-xxxx)
Sopimusala	X ottaa erikseen soittavina aikoina lähinnä vakinaisten työterveyslääkärien vuosilomien ja muiden poissaolojen aikana Medivire Työterveyspalvelut Oy:n pääkaupunkiseudun työterveysasemilla vastaan työterveysaseman asiakaskuntaan kuuluvia henkilöitä työterveysaseman osoitusten mukaisesti.
Palkkio	Sairausvastaanoton hoitamisesta maksetaan palkkiona 89 markkaa potilaskäynniltä. Palkkioon sisältyy korvaus reseptien kirjoittamisesta ja uusimisesta, suppeiden sairautta tai vammaa koskevien todistusten kirjoittamisesta sekä vastaanottoon liittyvästä puhelinpalvelusta.
Laskutus	X laskuttaa antamistaan palveluista kutakin työterveysasemaa kalenterikuukausittain. Palkkioiden maksupäivät ovat kuukauden 15. ja viimeinen päivä.
Sopimuksen voimassaolo	Sopimus on voimassa 15.9.1997 lukien toistaiseksi. Sopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika on 14 vrk. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti.
Muut sopimusehdot	Tällä sopimuksella ei solmita palvelussuhdetta.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.  
Helsingissä 15 päivänä syyskuuta 1997.

Medivire Työterveyspalvelut Oy	Palvelujen myyjä
Sirkka Peltokorpi	X
hallintopäällikkö	lääketieteen lisensiaatti.”

### **Asianosaisen kuuleminen**

Työneuvosto on varannut Medivire Oy:lle vielä tilaisuuden esittää käsityksensä asiassa. Selvityksessään yhtiö on todennut, että X:llä oli toisin kuin X itse on ilmoittanut, nimenomaan kirjallinen sopimus Medivire Oy:n kanssa. Palkkiotoimiset lääkärit, kuten Medivire Oy:n työsuhteiset lääkäritkin, tekevät itse ajanvarauslistansa eli määrittelevät sinne eripituisia vastaanottoaikoja (10 min., 20 min., 30 min. jne) haluamansa vastaanottofrekvenssin mukaan.

Medivire Oy on todennut, että X ei ollut velvollinen antamaan työterveysaseman muulle henkilökunnalle konsultaatioapua. ”Talon väkenä” toimiminen, henkilökunnan ja muiden asiakkaiden opastus sekä henkilökunnan kokouksiin osallistuminen on tapahtunut omaehtoisesti. Markkinoinnillisista syistä yhtiö ei pitänyt huonona sitä, että X käytti yhtiön työvaatteita ja T-paitoja.

Medivire Oy toteaa, että X:n palkkio oli nettopalkkio, jonka suuruutta määrättäessä oli otettu huomioon palkkion määrää vähentävinä vuokra työtiloista ja korvaus työvälineistä sekä avustavista palveluista. Työtiloihin sisältyivät myös sosiaalitulat. Medivire Oy ei ole järjestänyt työntekijöilleen työpaikkaruokailua, joten se ei ole voinut olla myöskään X:n käytössä. X työskenteli etukäteen sovittuina, hänen sopiviksi ilmoittaminaan aikoina.

Yhtiö toteaa, että millä tahansa lääkäriasemalla eri lääkäreiden vastaanottovuorot tulee sopia tilajärjestelyjen vuoksi. Medivire Oy:ssä yleisesti myös työsuhteinen henkilöstö vuorottelee vastaanottohuoneissa. X ei tehnyt sairausvastaanottoon liittyviä läheteitä, lausuntoja ja puhelinpalvelua palkkiotta, vaan korvaus niistä sisältyi sopimuksen mukaan palkkioon. Läheteet ja lausunnot annetaan vastaanottokäynnillä potilaalle, joten ne myös laaditaan vastaanottokäynnillä. Palkkiotoimisilta lääkäreiltä ei edellytetä aikaavievien, esimerkiksi E- ja B-lausuntojen laadintaa, vaan ainoastaan akuuttivastaanottoon liittyvien A-todistusten laatimista.

Medivire Oy:n mukaan X:lle 29.9.1997-27.3.1998 maksettujen palkkioiden ja hänen ilmoittamiensa työskentelyaikojen vertailun perusteella hänen tuntiansio vaihteli kuukausittain n. 120 mk:sta 404 mk:aan ja oli keskimäärin n. 260 mk (=kuukausittaisten keskituntiansioiden keskiarvo). Koko ajalta laskien X:n keskituntiansioksi tulee n. 226 mk. Työsuhteisena työterveyslääkärinä, jolloin työtehtävät olisivat olleet toisenlaiset, olisi X:n tuntipalkka ollut yhtiön tiedossa olevien koulutus- ja työkokemustietojen perusteella 148,39 mk (kevään 1998 palkkataulukko).

X:n ilmoittamia työskentelyaikoja yhtiö ei ole voinut tarkistaa, koska X:n kanssa ei oltu sovittu mistään tietystä työajasta, vaan hänen palkkio perustui pelkästään vastaanottokäyntien määrään. Käytännön vaatimusten vuoksi oli sovittava yksiköittäin tietyistä aikatauluraameista, joissa työskentely tapahtui. X ei käyttänyt työajan seurantalaitetta. Kuukausiansioiden vaihtelu kuvaa yhtiön mielestä sitä, että X:lle ei voitu taata ennakolta tiettyä potilasmäärää, vaan se määräytyi kysynnän mukaan. Toisaalta X saattoi ruuhka-aikoina myös itse vaikuttaa ansioihinsa ottamalla vastaan mahdollisimman paljon potilaita.

Medivire Oy katsoo, että X:n sopimussuhde ei ole ollut työsuhde. Medivire Oy:n mukaan X on itsekin selkeästi mieltänyt sopimussuhteen muuksi kuin työsuhteeksi, koska hän ei ole yhtiössä toimiessaan eikä myöskään sen jälkeen asettanut järjestelyä kyseenalaiseksi tai ottanut yhtiön kanssa puheeksi esimerkiksi vuosiloma-asioitaan. Ennen 15.9.1997 tehtyä sopimusta X oli ottanut yhteyttä hallintopäällikkö Peltokorpeen ja tiedustellut, oliko järjestelmä samanlainen kuin Mikkeliissä. Peltokorpi oli vahvistanut järjestelmän samanlaiseksi ja samalla oli sovittu, että X ottaa itse potilasvakuutuksen.

Medivire Oy katsoo, että kyseessä oli muu kuin työsuhde erityisesti seuraavilla perusteilla:

- 1) X ei ollut henkilökohtaisesti sitoutunut työsuhteeseen, vaan osapuolten tarkoituksena oli sopia muusta kuin työsuhteesta. X:llä oli mahdollisuus käyttää sijaista ja akuuttikysynnän turvaamiseksi se olisi luonnollisesti ollut erittäin suotavaa.
- 2) Medivire Oy:llä ei ollut työn johto- ja valvontaoikeutta.
- 3) Medivire Oy ei asettanut kilpailevan toiminnan kieltoa. Medivire Oy ei voinut vaikuttaa siihen, mitä muuta toimintaa X:llä oli samaan aikaan.
- 4) X:lle maksettua korvausta ei käsitelty palkkana eikä hänen työskentelynsä sovellettu työsopimuslakia, työaikalakia, vuosilomalakia, työeläkelakia eikä tapaturmavakuutuslakia.

Lisätietona Medivire Oy on todennut, että kaikki asiakasvastuullisesti työterveyshuoltoa hoitavat työterveyslääkärit ovat työsuhteessa. Sairausvastaanoton vaihtelevan kysynnän vuoksi yhtiö tarjoaa lääkäreille mahdollisuutta pitää vastaanottoa yhtiön tiloissa alan yleisen käytännön mukaan.

### **Lisäselvitys**

Työneuvosto on pyytänyt vielä lisäselvitystä Medivire Oy:ltä sekä X:lläselältä. Työneuvosto on pyytänyt selvitystä siitä, kuka oli X:n esimies eri työterveysasemilla, toimiko työterveysasemilla muita lääkäreitä samanlaisella sopimuksella kuin X, millaista yhteistyötä X:llä oli työterveysaseman muiden lääkäreiden ja/tai esimiehen kanssa sekä konsultoiko X ketään työssään. Lisäksi työneuvosto on pyytänyt selvitystä siitä, miten ja kenen kanssa sovittiin se, että X oli työterveysaseman käytettävissä eli miten X käytännössä sai tietää, milloin hänellä oli töitä, mitä muuta työtä X teki samaan aikaan, kun hän oli työssä työterveysasemilla ja missä asemassa tämä mahdollinen muu työ tehtiin, maksoiko X työterveysasemille mitään korvauksia, kuka korvasi toimenpiteet, joihin X asiakkaita lähetti, pitikö X:n maksaa näistä toimenpiteistä työterveysasemalle mitään, miten X:lle ilmoitettiin siitä, että palkkio oli ns. nettopalkkio ja miksi sopimukseen otettiin alunperin ehto siitä, että kyseessä ei ole palvelussuhde.

### **Kysymyksiin on vastattu seuraavasti.**

#### **Esimies**

Medivire Oy on todennut, ettei X:llä ollut esimiestä. Sopimukseen liittyviä asioita hoiti X:n kanssa kunkin työterveysaseman hallinnosta ja liiketoiminnasta vastaava yksikönjohtaja. X on todennut, ettei työterveysasemilla ilmennyt nimenomaisesti, kuka oli hänen esimies eikä myöskään se, ettei hänellä olisi ollut esimiestä. X ymmärsi ei-ammattillisissa asioissa päättäjäksi vastaavan lääkärin ja/tai yksikön johtajan.

#### **Muita lääkäreitä samalaisella sopimuksella**

Medivire Oy on ilmoittanut, että pääkaupunkiseudulla toimi parikymmentä lääkäriä samanlaisella sopimuksella kuin X. X:n kanssa samaan aikaan näitä lääkäreitä toimi Pääpostin ja Tikkurilan työterveysasemilla, mutta ei Vantaan työterveysasemalla. X on todennut, että ilmeisesti ns. palkkiotoimiset työterveyslääkärit toimivat samantapaisin sopimuksin, mutta hän ei tiedä sopimusten sisältöä. Tietävästi X:n mukaan toimittiin sekä ennakonalaisina itsenäisinä yrittäjä-ammattinharjoittajina että verokortilla. Lisäksi X:n mukaan lääkäreillä oli oletettavasti erilaisia statuksia Medivire Oy:n ulkopuolellakin -

jollekin Medivire Oy oli päätyönantaja ja jollekin yksi monen ”privaattibisneksen” joukossa.

### **Yhteistyö ja konsultointi**

Medivire Oy on todennut, että X:llä ei ollut velvollisuutta minkäänlaiseen yhteistyöhön eikä konsultointiin. Mahdollista luonnollisesti on, että kollegiaalista keskustelua on käyty sekä puolin ja toisin on konsultoitu. X:n kanssa tehdyn sopimuksen toteuttaminen vaati yhteistyötä käytännön asioissa, kuten vastaanottoaikojen sopimisessa ja ”talon tapojen” läpikäymisessä. X on todennut, että lääketieteellisissä asioissa hän konsultoi tarvittaessa jotakuta toista lääkäriä. Tämä menettely on X:n mukaan tavallista työpaikoilla samanikäisten ja samanpainoisen kokemuksen omaavien lääkärien kesken. X toteaa, että tehdessään samaan aikaan jonkin verran työtä Mehiläinen-konsernin asemilla, ei hän vaivannut kollegoitaan eivätkä he häntä. Ei-ammattillisissa asioissa X piti esimiehenään yksikönjohtajaa.

### **Käytäntö sovittaessa vastaanottoaikoja**

Medivire Oy on todennut, että X ilmoitti, milloin hänen on mahdollista tulla ja vastaanottoajat sovittiin sen mukaisesti ao. yksikönjohtajan kanssa. Se, kuinka paljon X:llä oli sovittuina vastaanottoaikoina potilaita, määräytyi toisaalta X:n ilmoittaman vastaanottofrekvenssin ja toisaalta kysynnän mukaan. X on tältä osin todennut, että hänelle soitettiin ja pyydettiin hoitamaan vastaanottoa silloin ja silloin. Joskus oli kyseessä vakituisen lääkärin akuutti sairausloma-aika tai vuosiloma-aika, joskus vain yleinen lisätyövoimatarve.

### **Muu työ samaan aikaan**

X on ilmoittanut pitäneensä syys-marraskuussa osapäiväistä yksityisvastaanottoa yrittäjä-ammattinharjoittajana Mehiläisen lääkäriasemilla.

### **Korvaukset työterveysasemille**

Medivire Oy:n mukaan X maksoi Medivire Oy:lle laskennallisen korvauksen vastaanottotilan käytöstä ja avustavista palveluista. Kuten aiemmin on selvitetty tämä osuus oli otettu huomioon palkkion suuruudessa. Toimenpiteet maksoi asiakkaan työnantaja tai ao. henkilö. X ei maksanut Medivire Oy:lle mitään määräämistään toimenpiteistä. X on ilmoittanut, ettei hän maksanut työterveysasemille mitään korvauksia. X lähetti asiakkaat tutkimuksiin samoin periaattein kuin asemalta muutoinkin lähetettiin.

### **Nettopalkkio**

Medivire Oy on ilmoittanut, että X:lle ilmoitettiin sopimusta tehtäessä, että palkkio on ns. nettopalkkio. Medivire Oy:n hallintopäällikkö on ilmoittanut, että X soittaessaan hänelle ennen sopimuksen solmimista oli selkeästi tietoinen sopimuksen tarkoituksesta ja luonteesta. X taas on sitä vastoin ilmoittanut, ettei hän selvittänyt palkkiotoimisen lääkärin palkkioiden muodostumisen yksityiskohtia. Hän ilmoittaa ymmärtäneensä, että taksa ei voinut olla tavanomaisten lääkäriasemia taksoja vastaava, koska käytössä oli työnantajan tilat ja välineet.



## **Sopimusehto siitä, että kyseessä ei ole palvelussuhde**

Medivire Oy on todennut, että ottamalla sopimukseen lausuman siitä, että kyseessä ei ole palvelussuhde, haluttiin vielä selventää sitä, ettei osapuolten tarkoituksena ollut tehdä työsopimusta. X on todennut, että sopimus oli työterveysaseman edustajan laatima ja X oletti hänen tietävän, millainen sopimuksen tulee olla. X toteaa, ettei työsuhteen laatu riipu siitä, millainen sopimus on allekirjoitettu, vaan millaiset työnteon tunnusmerkit vallitsevat.

## **TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO**

### **1. Yleistä**

Vuosilomalain (272/1973) 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan työsopimuslaissa (320/1970) tarkoitettuihin työnantajaan ja työntekijään. Työntekijän on siten tehtävä työtä työnantajalle sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan sekä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, jotta vuosilomalaki tulisi sovellettavaksi. Tarkasteltaessa vuosilomalain soveltumista lausuntopyynnössä tarkoitettun lääketieteen lisensiaatti X:n ja Medivire Oy:n väliseen oikeussuhteeseen on arvioitava, täyttyivätkö työskentelyssä työsuhteen tunnusmerkit vai oliko kyse itsenäisestä yrittäjyydestä.

### **2. Tunnusmerkistöstä**

Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa ei voida ratkaista tarkastelemalla pelkästään työsopimuslain 1 §:n 1 momentissa säädettyjen tunnusmerkkien täyttymistä erikseen. Myös itsenäisen yrittäjän työ perustuu sopimukseen ja myös itsenäisen yrittäjän työtä voidaan ohjata ja valvoa jne. Näin ollen sekä työsuhteessa että tehtäessä työtä itsenäisenä yrittäjänä voivat vallita samantyyppiset olosuhteet. Rajanveto on kuitenkin myös tällaisissa tilanteissa voitava tehdä. Tässä yhteydessä korostuukin usein kokonaisarviointi. Puhtaasti oikeudellisten seikkojen lisäksi arvioinnissa joudutaan usein kiinnittämään huomiota oikeussuhteen laatuun vaikuttaviin taloudellisiin ja sosiaalisiin seikkoihin. Ratkaisu yrittäjyyden ja työsuhteen välillä on usein tehty kokonaisarvostuksella (mm. TN 1213-87, 1243-89, 1246-89, 1292-93 ja 1341-97). Tarkastelun helpottamiseksi seuraavassa käydään läpi kuitenkin ensin yksittäiset tunnusmerkit.

#### **Sopimus**

Asiakirjojen mukaan X ja Medivire Oy ovat 15.9.1997 solmineet kirjallisen sopimuksen, joka on otsikoitu ”sopimus sairaanhoitopalveluista”. Osapuolet on sopimuksessa nimetty palvelujen ostajaksi ja myyjäksi. Sopimuksessa on sovittu, että X ottaa erikseen sovittavina aikoina lähinnä vakinaisten työterveyslääkärien vuosilomien ja muiden poissaolojen aikana Medivire Oy:n pääkaupunkiseudun työterveysasemilla vastaan työterveysaseman asiakaskuntaan kuuluvia henkilöitä työterveysaseman osoitusten mukaisesti. Sopimuksessa on lisäksi seuraava ehto ”Muut sopimusehdot Tällä sopimuksella ei solmita palvelussuhdetta.”

X:n työskentely Medivire Oy:n pääkaupunkiseudun työterveysasemilla on siis perustunut kirjalliseen sopimukseen. Asiakirjoista selviää, että X on pääkaupunkiseudun ohella työskennellyt Kouvolassa. Myös tämän työskentelyn on katsottava perustuvan sopimukseen.

#### Työn tekeminen ja vastike

Sopimuksen perusteella X on hoitanut sairausvastaanottoa. Kyse on ollut työn tekemisestä. X:n vastaanottamat potilaat ovat olleet Medivire Oy:n asiakkaiden henkilöstöön kuuluvia, jotka yhtiö on osoittanut X:n vastaanotolle. X on tehnyt työtä Medivire Oy:lle. Palkkioksi sopimuksessa on sovittu 89 mk/potilaskäynti. Palkkioon on sovittu sisältyvän korvauksen reseptien kirjoittamisesta ja uusimisesta, suppeiden sairautta tai vammaa koskevien todistusten kirjoittamisesta sekä vastaanottoon liittyvästä puhelinpalvelusta. Sopimuksessa on sovittu, että X laskuttaa kutakin työterveysasemaa antamistaan palveluista kalenterikuukausittain. Kyseessä on siten ollut työn tekemisestä vastiketta vastaan.

#### Johto ja valvonta

Työsopimuslain 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on tehtävä työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Perinteisesti johto ja valvonta -tunnusmerkki on ymmärretty niin, että työnantajalla on oikeus tietyissä rajoissa ennen työn aloittamista ja sen aikana määrätä missä, miten ja milloin työ tehdään ja valvoa, että työntekijä noudattaa hänelle annettuja työn suorittamista koskevia määräyksiä. Työnantajalta ei ole kuitenkaan edellytetty työn tosiasiallista johtoa ja valvontaa yksityiskohtaisin määräyksin, ohjein ja tarkastuksin. Riittävänä on pidetty työnantajan yleisen, periaatteellisen määräämävallan olemassaoloa työn suorittamisessa, työn järjestämisessä ja valvonnassa. Johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymistä on arvioitava jokaisessa yksittäistapauksessa erikseen. Tunnusmerkin sisältöön vaikuttaa käytännössä useita eri tekijöitä. Oikeuskäytännössä tunnusmerkin arvioinnissa on kiinnitetty huomiota muun muassa työnteon paikkaan, palkkaustapaan, työn suorittamisen konkreettiseen tapaan, työaikaan koskeviin määräyksiin ja toimeksiantojen määrään.

Johto ja valvonta -tunnusmerkin arviointi liittyy kiinteästi koko oikeussuhteen laadun kokonaisarviointiin. Asiakirjoista ei saa täydellistä selvyyttä siitä, miten X:n työtä käytännössä ohjattiin ja valvottiin. Työterveysaseman yksikönjohtaja näyttää kuitenkin asiakirjojen perusteella olleen Medivire Oy:n edustaja työpaikalla suhteessa X:ään. Selvää on kuitenkin se, että johto ja valvonta voi toteutua, vaikka erikseen nimettyä esimiestä ei olisikaan. Osapuolet ovat esittäneet myös erilaisia käsityksiä siitä, miten X ja Medivire Oy käytännössä hoitivat vastaanottoajoista sopimisen. Tältä osin ei asiakirjojen perusteella voida esittää mitään oikeussuhteen arviointiin vaikuttavia erityisen painavia tosiasioita.

#### Itsenäinen yrittäjyys

Itsenäistä yrittäjää ei ole määritelty lainsäädännössämme. Tunnusmerkkejä itsenäiselle yrittäjyydelle voidaan kuitenkin hahmotella oikeuskäytännön perusteella. Näitä ovat toiminnan luonteesta riippuen muun muassa pääoman menettämisen riski sekä toiminnan julkisuus, yleisyys ja laajuus. Jotta edellä mainitut kolme kriteeriä täytyisivät, edellytetään, että toimeksiantoja on yhtäaikaan useita, palveluja tarjotaan ennalta

rajoittamattomalle asiakaskunnalle, palveluita markkinoidaan julkisesti ja toimintaa harjoitetaan erityisestä toimipaikasta käsin. Muun muassa työtä suorittavan tahon vastuu suurista työhön liittyvistä kuluista ja palvelujen tarjoaminen yhtäaikaan usealle eri taholle voivat olla itsenäiseen yrittäjyyteen viittaavia asioita. Rajanveto itsenäisen yrittäjän ja työntekijän välillä voi olla vaikeaa tehdä etenkin silloin, kun toiminta ei ole kovin laajaa.

Työskennellessään lausuntopyynnössä tarkoitettuna aikana Medivire Oy:ssä X on ilmoittanut työskennelleensä jonkin aikaa myös Mehiläisen lääkäriasemilla. X on Medivire Oy:ssä työskennellessään ottanut itselleen potilasvakuutuksen. Medivire Oy suoritti ennakonpidätyksen maksetuista palkkioista. Medivire Oy:n on ilmoittanut, että sosiaaliturvastaan X olisi itse huolehtinut. X on todennut, että syksyllä 1997 hänellä oli Mehiläisen neuvosta ”yrittäjäasiat” kunnossa Mehiläisen toiminnan osalta. Kun vuodenvaihteessa 1997-1998 alkoivat uudet maksukaudet, X soitti oman ilmoituksensa mukaan Medivire Oy:n hallintopäällikkö Peltokorvelle tiedustellakseen sopimuksensa laatua.

### 3. Arviointia

Lausuntopyynnössä tarkoitettussa tapauksessa X on työskennellyt ns. palkkiotoimisena lääkärinä Medivire Oy:n työterveysasemilla.

X on hoitanut yleislääkäritasoista sairausvastaanottoa siihen liittyvine toimineen. X otti asiakkaat vastaan työterveysaseman osoitusten mukaisesti. Sopimuksessa ei ollut määritelty mitään kiinteitä vastaanottoaikoja tai tuntimääriä, joita tulisi täyttää. Se, miten X ja Medivire Oy käytännössä sopivat vastaanottojen määrästä tai ajankohdasta, jää asiakirjojen perusteella jonkin verran avoimeksi. X ei ole kuitenkaan voinut määrätä vastaanottoaikojaan itsenäisesti, vaan ne on täytynyt sovittaa Medivire Oy:n tarpeiden, kuten sijaisuuksien hoidon ja myös toimitilojen aukioloaikojen mukaan. Jatkokäynnille X pystyi sitä vastoin itse antamaan ajan potilastietojärjestelmästä. Työtehtävästä sovittiin palkkioksi 89 mk/potilaskäynti. Medivire Oy on ilmoittanut, että kyseessä oli ns. nettopalkkio, josta oli jo vähennetty tilavuokra, työterveysaseman avustavat palvelut, lomakkeiden käyttö yms. Tämäntyyppisistä asioista ei ole mainittu kuitenkaan mitään X:n ja Medivire Oy:n välisessä sopimuksessa. X on ilmoittanut, ettei hän sopimusta tehtäessä selvittänyt palkkion muodostumisen perusteita, mutta ymmärsi palkkion olevan pienempi kuin tavanomaisilla lääkäriasemilla, koska käytössä oli työnantajan tilat ja välineet. Työneuvoston käsityksen mukaan palkkion maksaminen nettomääräisenä puoltaa oikeussuhteen työsopimusluonnetta sikäli, että vain yrittäjäsuhteille on ominaista eri korvauksen maksaminen työtiloista ja -välineistä toimeksiantajalle.

Edellä on tarkasteltu erikseen eri tunnusmerkkien täyttymistä. Tarkastelun perusteella jäi osin avoimeksi se, täyttyikö työssä johto ja valvonta vai ei. Lisäksi on tarkasteltava, mikä merkitys on osapuolten sopimuksessa olevalla maininnalla siitä, että kyseessä ei ole palvelussuhde. Näin ollen lopuksi on tarkasteltava oikeussuhdetta kokonaisuutena.

Työlakien soveltamissäännökset ovat sillä tavoin pakottavia, että sopimusosapuolet eivät voi sopimuksen nimen valinnalla itse päättää solmittavan oikeussuhteen laatua. Oikeussuhteen laadusta ei voi päättää yksinomaan ottamalla sopimukseen mainintaa esimerkiksi siitä, että kyseessä ei ole työsuhde. Sopimuksen nimen valinnalla ja samoin myös osapuolten aseman määrittelyllä sopimuksessa voi kuitenkin joissain tilanteissa olla painoarvoa arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta. Osapuolten yhteiselle tarkoitukselle

edellyttäen, että käytännössä on toimittu tämän tarkoituksen mukaisesti, voidaan työlakien soveltamisalaratkaisuissa antaa samanlainen merkitys kuin muillekin ratkaisussa huomioon otettaville tosiseikoille. Ratkaisua oikeussuhteen laadusta ei voida tehdä siten yksinomaan tarkastelemalla oikeussuhteen perustana olevan sopimuksen nimeä tai sen yksittäistä ehtoa. Näin ollen pelkän Medivire Oy:n ja X:n välisen sopimuksessa olevan toteamuksen perusteella ei voida ratkaista oikeussuhteen laatua. Jos näytettävissä on, että lausuma osoittaa osapuolten yhteistä tarkoitusta, jonka perusteella käytännössä on toimittu ja jos tosiasialliset työskentelyolosuhteet tukevat lausuman sisältöä, voidaan sille antaa ratkaisussa merkitystä.

Työneuvosto on aiemmassa käytännössään ottanut kantaa vuosilomasäännösten soveltamisesta terveydenhuollon ammattilaisiin.

Työneuvosto on päätöksessään 1968-74 ottanut kantaa sairaalan puheterapeutin työsuhteeseen. Puheterapeutti oli sopinut keskussairaalan kanssa palkkion perusteista sekä vastaanoton ajasta ja paikasta. Palkkio oli käytännössä noudatettujen taksojen mukainen ja se määräytyi potilasta ja käyntikertaa kohden. Vastaanotot olivat 2-3 kertaa viikossa. Potilaat tulivat vastaanotolle joko osaston lääkärin, poliklinikan kautta tai ilmoittautumalla suoraan puheterapeutille. A oli sitoutunut hoitokerroilta maksettavia palkkioita vastaan hoitamaan puheterapeutin tehtävät keskussairaalassa. A:n katsottiin olleen sairaalan yleisen työn johdon ja valvonnan alainen ja lisäksi sairaalan asianomaisen lääkärin valvonnan alainen. A:han tuli soveltaa työntekijän vuosilomasta annettua lakia (199/1969) ja vuosilomalakia (272/1973).

Samoin työneuvosto päätyi päätöksessään 1182-85 siihen, että konsultoivaan radiologian lääkäriin D:hen tuli soveltaa vuosilomalakia. D toimi kansanterveystyön kuntainliiton terveyskeskuksessa röntgenlääkärinä kuntainliiton liittohallituksen tekemän kirjallisen sopimuksen perusteella. Tutkimuksista D sai palkkion tietyn prosenttiosuuden sairausvakuutuksen palautustaksoista. Tutkittavat potilaat olivat terveyskeskuksen osoittamia potilaita eivätkä D:n yksityispotilaita. D suoritti röntgentutkimukset terveyskeskuksessa johtavan lääkärin kanssa sopiminaan aikoina. Kuntainliitto suoritti palkkiosta ennakonpidätyksen ja työnantajan sosiaaliturvamaksut. Matkakustannukset oli korvattu kunnallisen yleisen virkaehtosopimuksen mukaan. D käytti terveyskeskuksen laitteistoa ja tarvikkeita sekä apunaan terveyskeskuksen henkilökuntaa. D ei suorittanut vuokraa laitteiston käytöstä eikä laitossuusmaksua. D oli neuvotellut johtavan lääkärin kanssa työjärjestelyihin ja potilaiden tutkimiseen liittyvistä kysymyksistä.

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että muun muassa se, maksetaanko tilojen ja välineiden käytöstä korvausta vai ei, on yksi tekijä, jolla on vaikutusta oikeussuhteen arvioinnissa. Työneuvosto on ratkaisukäytännössä kiinnittänyt huomiota myös siihen, miten henkilöä on kohdeltu verrattuna muuhun henkilökuntaan eli onko hänellä ollut pääsy samoihin tiloihin kuin muullakin henkilökunnalla jne. Lisäksi on kiinnitetty huomiota vastikkeen suuruuteen verrattuna yleiseen samantyyppisestä työstä maksettavaan vastikkeeseen ja muun henkilökunnan palkkatasoon (erityisesti TN 1293-93).

Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa on tarkasteltu myös vakuutusosoikeudessa. Vakuutusosoikeus katsoi ratkaisussaan 192:83 (1.3.1984), että ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön terveysasemalla toiminut lääkäri oli työsuhteessa säätiöön. Lääkäri piti aluksi vastaanottoa kerran viikossa ja myöhemmin kolmena päivänä viikossa. Lääkäriä

avusti säätiön palkkaama henkilökunta ja hän käytti säätiön tutkimusvälineitä. Säätiö suoritti lääkärille palkkion kustakin vastaanotolla käyneestä potilaasta.

Sitävastoin ratkaisussa 5251:85 (29.5.1986) vakuutusosasto katsoi lääkärin toimineen itsenäisenä yrittäjänä. Lääkäri oli toiminut työterveysaseman tiloissa työterveyslääkärinä, aseman omistavan yhdistyksen välineillä, joista hän ei ollut maksanut vuokraa. Potilaat olivat eri yhtiöiden työntekijöitä. Yhdistyksen toimisto hoiti ajanvaraukset ja peri lääkärimaksut työnantajilta tilittäen ne lääkärille.

Käytännössä X:n työ tapahtui Medivire Oy:n tiloissa ja välineillä. Asiakkaiden maksut eivät ohjautuneet X:lle, vaan X laskutti Medivire Oy:tä sovitun taksan mukaan. X on laskenut, että hänen tuntipalkkaiseen muodostui tosiasiasa enintään 200 mk. X on todennut, että normaalilla työsopimuksella tuntiansioksi olisi tullut noin 160 mk. Medivire Oy on laskenut X:lle 29.9.1997-27.3.1998 maksettujen palkkioiden ja X:n ilmoittamien työskentelyaikojen perusteella tuntiansion. Ansio vaihteli noin 120 mk:sta 404 mk:aan ja oli keskimäärin noin 260 mk. Työsuhteisena työterveyslääkärinä vuoden 1998 palkkataulukon mukaan X:n tuntipalkka olisi ollut 148,39 mk. X:n toimittamien työlistojen perusteella hän saattoi kuukauden aikana työskennellä kolmellakin eri työterveysasemalla. Työajat vaihtelivat kahdesta tunnista kahdeksaan tuntiin ja kahteenkymmeneen minuuttiin.

Asiakirjojen perusteella näyttää siltä, että X:äästä on käytännössä kohdeltu samalla tavoin kuin yhtiön muuta henkilökuntaa. On selvää, että X:n kanssa oli palkkiosta sovittu tehtävän luonteen vuoksi eri tavoin kuin työsopimussuhteisten lääkäreiden kanssa. Selvyyttä ei ole siitä, mitä sopimusneuvotteluissa palkkion sisällöstä sovittiin. X:llä näyttää olleen tietynlainen vapaus päättää, kuinka paljon ja milloin hän tekee työtä. Tämän tyyppistä päätösvaltaa voi kuulua työsuhteessa ja myös itsenäisenä yrittäjänä tehtävään työhön. X oli työskennellessään sidottu työterveysaseman aukioloaikoihin ja käytäntöihin. Hän ei voinut siten vapaasti määrätä työskentelyajoistaan yms. Sopimuksessa todetaan, että kyseessä ei ollut palvelussuhde. Asiakirjojen perusteella ei voi kuitenkaan saada selvyyttä, mitä osapuolet mielsivät sopimuksen tarkoittavan ja toisaalta työlainsäädännön pakottavuudesta johtuen tällainen maininta ei yksinään ole ratkaiseva. X ei ole erikseen maksanut tilavuokraa tai korvausta laitteiden ja välineiden käytöstä. Medivire Oy on tosin ilmoittanut, että kulukorvaukset sisältyivät palkkioon.

Osa X:n oikeussuhteesta vallitsevista tosiseikoista jää asiakirja-aineiston perusteella näytön varaan. Osa asioista on kuitenkin selviä ja niiden perusteella voidaan esittää seuraava lopputulos.

X:n työ on perustunut henkilökohtaiseen työpanokseen ja ammattiosaamiseen. Tällöin ei toimintaan yleensä sijoiteta suuria pääomia, vaikka toimintaa harjoitettaisiin itsenäisenä yrittäjänä. Näin ollen ratkaisua työsuhteen ja yrittäjyyden välillä ei voida tehdä kiinnittämällä huomiota pääoman menettämisen riskiin tai ns. taloudelliseen yrittäjäriskiin. Näin ollen asiassa on tarkasteltava muun muassa toiminnan julkisuutta, yleisyyttä ja laajuutta. X on oman ilmoituksensa mukaan toiminut samaan aikaan vain Mehiläisen lääkäriasemilla.

X on ottanut vastaanotolla vastaan Medivire Oy:n osoittamaa yhtiön asiakkaiden henkilöstöä. X on toiminut Medivire Oy:n tiloissa eikä omassa erityisessä toimipaikassaan. X:n toiminta ei tältä osin näytä olleen yleistä, julkista eikä laajaa.

X:n on työskennellessään ollut Medivire Oy:n yleisen johdon ja valvonnan alainen. X ei ole harjoittanut lääkärintointia työterveysasemalla omaan lukuunsa. Edellä selvitettyissä olosuhteissa X:n ei ole toiminut sillä tavoin itsenäisesti, mitä voitaisiin pitää luonteenomaisena ei-työsuhteessa suoritettavalle työlle. Se, että X:n palkkioiden suuruus mahdollisesti poikkesi Medivire Oy:n työsuhteisten lääkärien palkkioista, ei työneuvoston käsityksen mukaan sanottavasti vaikuta X:n ja Medivire Oy:n välisen oikeussuhteen arviointiin. Myöskään se, että X itse mahdollisesti järjesti eläketurvansa yms., ei tee hänestä itsenäistä yrittäjää.

Edellä esitetyillä perusteilla työneuvosto katsoo, että X on tehnyt työtä vuosilomalain 1 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työsuhteessa ja työhön on näin ollen sovellettava vuosilomalakia.