

Työneuvoston lausunto TN 1361-99 (13 a/99)

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

Lausuntopyyntö

Mikkelin työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, onko X:n työskentelyyn 1.8.1996-13.6.1997 Medivire Työterveyspalvelut Oy:ssä (jäljempänä Medivire Oy) sovellettava vuosilomalakia. Työsuojelutoimisto on viitannut pyynnössään Uudenmaan työsuojelupiiriin pyytämään lausuntopyyntöön, joka koskee X:n työskentelyä Medivire Työterveyspalvelut Oy:ssä pääkaupunkiseudulla. Mikkelin työsuojelupiiri on katsonut, että olisi tarkoituksenmukaista käsitellä lausuntopyyntöjä yhdessä, koska kyseessä on valtakunnallinen yritys.

X:n selvitys

Lausuntopyynnön liitteenä on X:n selvitys työskentelystään Medivire Oy:ssä. Selvityksessään X toteaa, että hän työskenteli Medivire Oy:n palveluksessa Mikkeliissä 1.8.1996-13.6.1997 kirjallisen sopimuksen perusteella. 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 käyntimerkinnot 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 laskutus sopimuksen 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. Myöhemmin lausunnoista kuitenkin sovittiin erillinen korvaus 50 mk/kpl. 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, yhtiön T-paidat, henkilökunnan ruokailu sekä tauko- ja sosiaalitulat olivat X:n käytettävissä. X osallistui henkilökunnan kokouksiin. 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 työskenteli sopimuksen mukaan ”erikseen sovittavina aikoina”, joihin hän pystyi sopimisvaiheessa vaikuttamaan kohtalaisesti, koska työ ei ollut kokopäiväistä. Työaika sijoittui työterveysaseman yleisen aukioloajan rajoihin. X on selvittänyt, että kun vastaanottojen lisäksi otetaan huomioon lausuntojen ja läheteiden laatimisen ym. reunatyön, oli työssäoloa po. ajanjaksona 3-5 päivää viikossa, yhteensä keskimäärin 30 tuntia viikossa.

X:lle maksettiin työstä sopimuksen mukaiset palkkiot. Myöhemmin maksettiin lisäksi lausunnoista 50 mk/kpl, lukuunottamatta yksinkertaisia todistuksia, kuten sairauslomatodistuksia. X on ilmoittanut laskuttaneensa VR-yhtiöiden asiakkaista suoraan VR-yhtiötä. Kun vastaanottoon varattiin 20 minuuttia/asiakaskäynti, tuntiansioksi tulisi 188 mk. X on todennut, että normaalilla työsopimuksella hänen koulutuksellaan ja kokemuksellaan tuntiansioksi samasta työstä olisi tullut noin 160 mk ja lisäksi lomakorvaukset ja työnantajan maksama sosiaaliturva. Työnantaja ei ollut rajoittanut X:n oikeutta tehdä muualla työtä, mutta X:n odotettiin pitävän kiinni alunperin sovituista vastaanotto- ja asiakaspuheluajoista. Ko. aikana X teki muuna työtä muutamia kymmeniä tunteja opetustyötä.

X on liittänyt selitykseensä jäljennöksen hänen ja Medivire Oy:n 1.8.1996 solmimasta sopimuksesta. Sopimus on seuraavan sisältöinen:

”Sopimus sairaanhoitopalveluista

Palvelujen ostaja	Medivire Työterveyspalvelut Oy, Mikkeli
Palvelujen myyjä	Lääketieteen lisensiaatti X (xxxxxx-xxxx)
Sopimusala	Lääketieteen lisensiaatti X ottaa erikseen sovittavina aikoina työterveysasemalla vastaan terveysaseman asiakkaita aseman osoitusten mukaisesti.
Palkkio	89 mk asiakkaan käynnistä vastaanotolla 30 mk puhelimitse asiakkaalle annetusta hoito-ohjeesta 50 mk konsultaatioavusta hoitajalle hänen vastaanotollaan 30 mk lyhyestä konsultaatioavusta hoitajalle
Laskutus	X laskuttaa antamastaan sairaanhoitopalveluista työterveysasemaa kalenterikuukausittain.
Sopimuksen voimassaolo	Sopimus on voimassa 1.8.1996 alkaen 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.

Mikkelissä 1 päivänä elokuuta 1996

XX

X

yksikönjohtaja

lääketieteen lisensiaatti

työterveyslääkäri Mikkelä

Medivire Työterveyspalvelut Oy

Mikkeli.”

Medivire Työterveyspalvelut Oy:n selvitys

Mikkelin työsuojelupiiri ei ole erikseen kuullut asiassa Medivire Oy:tä. Myös Uudenmaan työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvoston lausuntoa vuosilomalain soveltamisesta X:n työhön. Tässä yhteydessä Medivire Oy:tä on kuultu.

Työneuvosto on varannut Medivire Oy:lle tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa. Yhtiö on antanut yhden selvityksen, joka koskee sekä Mikkelin että Uudenmaan työsuojelupiirien lausuntopyyntöjä. Selvityksessään yhtiö on todennut, että palkkiotoimiset lääkärit, kuten Medivireen 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 työvälaineistä 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 lähetteitä, lausuntoja ja puhelinpalvelua palkkiotta, vaan korvaus niistä sisältyi sopimuksen mukaan palkkioon. Lähetteet 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.

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 ole asettanut järjestelyä kyseenalaiseksi tai ottanut yhtiön kanssa puheeksi esimerkiksi vuosiloma-asioitaan. Ennen pääkaupunkiseudun työterveysasemilla toimimista koskevan sopimuksen solmimista X oli ottanut yhteyttä hallintopäällikkö Peltokorpeen ja tiedustellut, oliko järjestelmä samanlainen kuin Mikkelissä. Peltokorpi oli vahvistanut järjestelmän samantyyppiseksi ja samalla oli sovittu, että X ottaisi pääkaupunkiseudun toimintaa varten itse potilasvakuutuksen.

X hoiti VR:n henkilöstön sairausvastaanottoa ns. rautatielääkärinä VR:n kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella. Tämän sopimuksen sisältö ja ehdot ei ole Medivireen tiedossa. Medivire oli ainoastaan sopinut VR:n kanssa, että toimintaa voidaan harjoittaa Medivireen tiloissa sovituin ehdoin.

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) Medivireellä ei ollut työn johto- ja valvontaoikeutta.
- 3) Medivire ei asettanut kilpailevan toiminnan kieltoa. Medivire 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:ltä. Työneuvosto on pyytänyt selvitystä siitä, kuka oli X:n esimies työterveysasemalla, toimiko työterveysasemilla muita lääkäreitä samantyyppisellä 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, pitkö 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. Työneuvosto pyysi vielä selvitystä siitä, miten aloite toimia VR:n lääkärinä tuli ja miten asiasta sovittiin.

Kysymyksiin on vastattu seuraavasti.

Esimies

Medivire Oy on todennut, ettei X:llä ollut esimiestä. Sopimukseen liittyviä asioita hoiti X:n kanssa 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. Ei-ammattillisissa asioissa X joutui kysymään erilaisia asioita yksikönjohtaja Helena Nousiaiselta ja hän oli viime kädessä päättäjä. Nousiaiselta X oli saanut myös joskus määräyksiä (mm. yhden sairauskertomuksen kirjoittaminen). X mielsi Nousiaisen esimieheksen.

Muita lääkäreitä samalaisella sopimuksella

Medivire Oy on ilmoittanut, että Mikkelin työterveysasemalla ei toiminut muita palkkiotoimisia lääkäreitä. Samoin X on ilmoittanut, että muita palkkiotoimisia ei toiminut 1.8.1996-13.6.1997, lukuunottamatta paria kolmea viimeistä kuukautta em. ajasta.

Yhteistyö ja konsultointi

Medivire Oy on todennut, että työterveysasemalla toimi yksi vakituinen työsuhteinen työterveyslääkäri, joka samalla toimi yksikönjohtajana. X:llä ei ollut sopimuksensa perusteella velvollisuutta yhteistyöhön eikä konsultointiin hänen kanssaan. Mahdollista luonnollisesti on, että kollegiaalista keskustelua on käyty sekä puolin ja toisin on konsultoitu. Mikkeliissä oli yksikönjohtajan ja X:n välisessä sopimuksessa sovittu erilaisista tehtävistä ja palkkioista kuin mikä oli Medivire Oy:n normaali käytäntö. Sopimuksessa oli sovittu työterveyshoitajien konsultaatiosta, josta myös maksettiin eri palkkio. 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 Nousiaista ja Nousiainen X:ää. Tämä menettely on X:n mukaan tavallista työpaikoilla samanikäisten ja samanpainoisen kokemuksen omaavien lääkärin kesken eikä sellaisenaan osoita esimies-alais -suhdetta. X on todennut, että yksityisellä lääkäriasemalla ei konsultoitane tässä määrin. Ei-ammattillisissa asioissa X piti esimiehenään Nousiaista.

Käytäntö sovittaessa vastaanottoaikoja

Medivire Oy on todennut, että X ilmoitti, mitkä ajat hänelle sopivat ja vastaanottoajat sovittiin sen mukaisesti 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 ilmoittaneensa olevansa käytettävissä päätoimenaan, mutta ei kokopäiväisesti. Tämän jälkeen oli sovittu yhdessä työajat, jotka X olisi työterveysasemalla vastaanottoa varten. Ajat olivat jokseenkin kiinteät viikosta ja kuukaudesta toiseen ja henkilökunta sijoitti niille potilasaikoja. Toisen lääkärin poissaollessa X:ää pyydettiin tekemään enemmän työtä.

Muu työ samaan aikaan

X on ilmoittanut opettaneensa joitakin kymmeniä tunteja lääketieteellisiä aineita Mikkelin terveydenhuolto-oppilaitoksessa. Työ oli työsuhteista ja sivutoimista.

Korvaukset työterveysasemille

Medivire Oy:n mukaan X maksoi Medivireelle 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 käsityksen mukaan X on ymmärtänyt asian myös verrattaessa palkkion suuruutta yleiseen lääkäriasemien palkkiotasoon ja -käytäntöön. 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 lausuma siitä, että kyseessä ei ole palvelussuhde, haluttiin vielä selvittää sitä, ettei osapuolten tarkoituksena ollut tehdä työsuhteen sopimusta. X on todennut, että sopimus oli työterveysaseman edustajan laatima ja X oletti hänen tietävän, millainen sopimuksen tulee olla. X toteaa, että todennäköisesti tässä molemmat osapuolet olivat tietämättömiä asian säädöspuolesta. X toteaa, ettei työsuhteen laatu riipu siitä, millainen sopimus on allekirjoitettu, vaan millaiset työnteon tunnusmerkit vallitsevat.

Rautatielääkärinä toimiminen

Medivire Oy on ilmoittanut, että X teki sopimuksen asiasta VR:n kanssa. Sopimuksen sisältö ei ole Medivire Oy:n tiedossa. X on selvittänyt, että hän ei ollut VR:n rautatielääkäri. Hän hoiti Nousiaisen aloitteesta VR:n potilailta Nousiaisen ja VR:n välisellä suullisella sopimuksella. Sopimuksessa oli sovittu, että X hoitaa VR:ää silloin, kun rautatielääkäri Nousiainen ei ole paikalla. VR:lle tehtäviin laskuihin merkittiin perusteluksi ”rautatielääkäri Nousiaisen poissaollessa sijaisena X.”

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, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, jotta vuosilomalaki tulisi sovellettavaksi. Tarkasteltaessa vuosilomalain soveltumista lausuntopyynnössä tarkoitetun lääketieteen lisensiaatti X:n ja Medivire Oy:n väliseen oikeussuhteeseen on arvioitava, täytyivätkö työskentelyssä työsuhteen tunnusmerkit vai oliko kyse itsenäisestä yrittäjyydestä.

2. Tunnusmerkistä

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 voi 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 1.8.1996 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 työterveysasemalla vastaan työterveysaseman asiakkaita aseman osoitusten mukaisesti. Sopimuksessa on lisäksi seuraava ehto ”Muut sopimusehdot Tällä sopimuksella ei solmita palvelussuhdetta.” X:n työskentely Medivire Oy:n Mikkelin työterveysasemalla on perustunut kirjalliseen sopimukseen.

Työn tekeminen ja vastike

X:n ja Medivire Oy:n sopimuksen sisällöksi on sairausvastaanoton hoitaminen erikseen sovittavina aikoina. Palkkioksi sopimuksessa on sovittu 89 mk/potilaskäynti. Lisäksi on sovittu palkkioksi 30 mk puhelimitse asiakkaalle annetusta hoito-ohjeesta, 50 mk konsultaatioavusta hoitajalle hänen vastaanotollaan ja 30 mk lyhyestä konsultaatioavusta hoitajalle. Sopimuksessa on sovittu, että X laskuttaa työterveysasemaa antamistaan palveluista kalenterikuukausittain. Kyseessä on siten ollut työsopimuslain edellyttämästä työn tekemisestä Medivire Oy:lle 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 määräämisvallan 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 opettaneensa joitain kymmeniä tunteja lääketieteellisiä aineita Mikkelin terveydenhuolto-oppilaitoksessa. Samoin X on Medivireen tiloissa ja Medivireen suostumuksella hoitanut myös VR:n potilaita. X on Medivire Oy:ssä työskennellessään ottanut itselleen potilasvakuutuksen. Medivire Oy suoritti X:lle maksetuista palkkioista ennakonpidätyksen. Medivire Oy on ilmoittanut, että sosiaaliturvastaan X olisi itse huolehtinut.

3. Arviointia

Lausuntopyynnössä tarkoitettussa tapauksessa X on työskennellyt ns. palkkiotoimisena lääkärinä Medivire Oy:n Mikkelin työterveysasemalla. X on hoitanut yleislääkäritasoisista 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 avoimeksi. Jatkokäynneille X pystyi kuitenkin itse antamaan ajan potilastietojärjestelmästä. Työtehtävästä sovittiin palkkioksi 89 mk/potilaskäynti. Medivire Työterveyspalvelut Oy on ilmoittanut, että kyseessä oli ns. nettopalkkio, josta oli jo vähennetty tilavuokra, työterveysaseman avustavat palvelut, lomakkeiden käyttö yms. Tämän tyyppisistä asioista ei ole mainittu kuitenkaan mitään X:n ja Medivire Työterveyspalvelut 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.

Edellä on tarkasteltu erikseen eri tunnusmerkkien täyttymistä. Tarkastelun perusteella jäi 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. 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 maininta esimerkiksi siitä, että kyseessä ei ole työsuhte. Sopimuksen nimen valinnalla ja samoin myös osapuolten aseman määrittelyllä sopimuksessa voi kuitenkin joissain tilanteissa olla painoarvoa arvioitaessa osapuolten tarkoitusta. Osapuolten yhteiselle tarkoitukselle edellyttäen, että käytännössä on toimittu tämän tarkoituksen mukaisesti, voidaan työlakien soveltamisalratkaisuisissa 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 19968-74 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 (199/119969) 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. Lääkärillä avusti säätiön palkkaama henkilökunta ja hän käytti säätiön tutkimusvälineitä. Säätiö suoritti lääkärille palkkion kustakin vastaanotolla käyneestä potilaasta.

Sitävastoin ratkaisussa 5251:85 (29.5.1986) vakuutusosoikeus 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 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 tosiasiaa enintään 200 mk. X on todennut, että normaalilla työsopimuksella tuntiansioksi olisi tullut noin 160 mk. X:n lisäksi Mikkelin työterveysasemalla toimi vain yksi muu lääkäri. Asiakirjoista ei saa sellaista käsitystä, että X:ää olisi kohdeltu muuhun henkilökuntaan verrattuna poikkeavasti työterveysasemalla. On selvää, että X:n kanssa oli palkkiosta sovittu tehtävän luonteen vuoksi eri tavoin kuin työsopimussuhteisten lääkäreiden kanssa. Selvyttä ei ole siitä, mitä sopimusneuvotteluissa palkkion sisällöstä sovittiin. X:llä näyttää ollen tietynlainen vapaus päättää, kuinka paljon työtä hän tekee ja milloin. Tämän tyyppistä päätösvaltaa voi kuulua työsuhteessa ja myös itsenäisenä yrittäjänä tehtävään työhön. X oli työskennellessään sidottu työterveysaseman aukioloaikoihin ja käytäntöihin. Hän ei voinut vapaasti määrätä työskentelyajoistaan yms. Sopimuksessa todetaan, että kyseessä ei ollut palvelussuhde. Asiakirjojen perusteella ei voi kuitenkaan saada selvyttä, 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 oikeussuhteessa vallitsevista tosiseikoista jää asiakirja-aineiston perusteella näytön varaan. Osa asioista on kuitenkin selviä ja niiden perustella 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 jonkin aikaa opetustehtävissä ja ottanut vastaan Medivire Oy:n tiloissa VR:n asiakkaita. X on toiminut varsinaisen rautatielääkärin, joka oli Medivire Oy:n Mikkelin yksikönjohtaja, sijaisena. X on toimiessaan sopimussuhteessa Medivire Oy:öön 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 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 tarkoitettussa työsuhteessa ja työhön on näin ollen sovellettava vuosilomalakia.