

TYÖNEUVOSTO
Ratakatu 3, PL 32
00023 Valtioneuvosto
puh. 09 - 645 593

LAUSUNTO

10.1.2013

TN 1451-13
Ään. 5-4
6/2012

X oli rekisteröinyt Z osuuskunnan palvelun käyttäjäksi ja laskuttanut sen kautta Y Ab:lle osa-aikaisena assistenttina tekemiään työsuorituksia. Palvelun käyttöehtojen mukaan rekisteröitymisestä oli syntynyt työsuhde osuuskunnan ja X:n välille. X oli sittemmin itse sopinut työskentelystään Y Ab:lle eikä Z osuuskunnan ja Y Ab:n välillä ollut sopimussuhdetta tai muutakaan välipuhetta. X:n työskentely Y Ab:lle tuli Z osuuskunnan tietoon vasta, kun X esitti osuuskunnalle työtä koskevan laskutuspyynnön. Z osuuskunta laskutti Y Ab:ltä X:n tekemistä töistä ja maksoi sen jälkeen X:lle nettopalkan, josta oli vähennetty ja edelleen tilitetty työeläke- ja sosiaaliturvamaksut sekä ennakonpidätys. Vaikka Z osuuskunta oli hoitanut sopimuksen perusteella X:n palkanmaksun, ei X:n voitu katsoa suorittaneen työtä osuuskunnan johdon ja valvonnan alaisena. Kun kaikki työsuhteelta vaadittavat tunnusmerkit eivät täytyneet, ei vuosilomalaki voinut tulla noudatettavaksi.

Työsuhteen yksittäiset tunnusmerkit täytyivät lähtökohtaisesti X:n työskennellessä Y Ab:lle. Kun työn tekemistä koskevissa olosuhteissa oli kuitenkin tullut esille epätyypillisiä seikkoja ja erityispiirteitä, oli X:n ja Y Ab:n välistä oikeussuhdetta arvioitava kokonaisuutena. Y Ab:llä ei ollut työnantajalle kuuluvia maksuvelvoitteita, koska Z osuuskunta hoiti ne. Y Ab maksoi X:n työstä osuuskunnan laskuttaman summan, johon oli lisätty arvonlisävero. Järjestely sinänsä ei estä työsuhteen syntymistä, mutta työneuvosto katsoi sille olevan vaikutusta arvioinnissa. Työneuvosto katsoi, että X:n ja Y Ab:n välinen sopimus oli syntynyt ja työtä oli sittemmin tehty olosuhteissa, joissa Y Ab:n edustaja oli voinut ymmärtää X:n ja osuuskunnan välisen sopimuksen vaikuttavan X:n ja Y Ab:n välisen oikeussuhteen luonteeseen. X:n ei katsottu olleen työsuhteessa Y Ab:hen eikä vuosilomalaki tullut sovellettavaksi.

Lausunnonpyytäjä:

Akava ry

Asia:

Vuosilomalain (162/2005) soveltaminen X:n sopimussuhteisiin Y Ab:n ja Z Osk:n kanssa

Vireille:

30.4.2012

Asianosaiset:

Y Ab ja Z Osk

Alkuperäinen lausuntopyyntö

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, olisiko X:n ja Y Ab:n väliseen sopimussuhteeseen tullut soveltaa vuosilomalakia (162/2005).

Y Ab on N nimiseen johdon valmennusketjuun kuuluvan valmentajan A:n omistama yritys. X oli kesäkuussa 2010 solmitun sopimuksen perusteella toiminut A:n osa-aikaisena assistenttina; ensin päivän, sitten puolitoista ja 16.5.2011 alkaen kaksi päivää viikossa. Työskentely jatkui 20.3.2012 saakka, jolloin sopimus A:n irtisanomana päättyi.

X:n tehtäviin olivat kuuluneet muun muassa A:n kalenterin päivittäminen, yksilö- ja tiimivalmennuksen prosessien koordinointi sekä asiakaskontaktointi. X oli voinut päättää työskentelyajoistaan joitakin osin itsenäisesti, osin taas A oli määrännyt tarkasti työtehtävien aikatauluista. A oli esimerkiksi ohjeistanut X:ää olemaan yhteydessä asiakkaisiin tietyn ajan kuluessa sekä sopimaan tapaamisia ja neuvotteluja usein samaksi tai seuraavaksi päiväksi. A oli laatinut toimintamallit ja aikataulut niille valmennuksiin kuuluville yhteydenotoille ja palauteprosesseille, jotka olivat olleet X:n tehtävinä. Lisäksi A oli toimittanut X:lle aineiston, joka oli ollut pohjana asiakaskontaktointille, sekä ohjannut häntä tehtävien ja yhteydenottojen tärkeysjärjestyksen asettamisessa. Akava ry katsoo, että X oli toiminut työssään A:n johdon ja valvonnan alaisena.

X:n tekemät työtunnit olivat selvästi ylittäneet sovitut viikoittaisen työajan määrät. Käytännössä työtunnit olivat jakautuneet viikon kaikille arkipäiville. Pääsääntöisesti työaika oli ollut muutaman tunnin päivässä, mutta seitsemän tunnin ja sitä pidemmätkään työpäivät eivät olleet jääneet yksitaitapauksiksi. Työajasta riippumatta X oli ollut tosiasiaassa jatkuvasti A:n ja hänen asiakkaidensa tavoitettavissa puhelimitse ja sähköpostitse. Työtään X oli tehnyt etätyönä Turusta käsin.

Sopimusneuvottelujen alussa A oli ilmoittanut, ettei hän aikonut palkata työntekijää. A oli myös todennut, ettei työsopimusta voitu tehdä, koska hänellä ei ollut antaa X:lle kokopäivätyötä eikä mahdollisuutta maksaa sitä vastaavaa palkkaa. Assistentin tehtävän saadakseen X oli ehdottanut palkkionsa laskuttamista Z Osk:n tarjoaman palvelun kautta, jonka käyttäjäksi hän oli rekisteröitynyt jo aiempien toimeksiantojensa yhteydessä. Näin oli sitten meneteltykin koko sopimussuhteen ajan. Syyskuusta 2010 lähtien X pyrki neuvottelemaan A:n kanssa työsopimuksen solmimisesta, koska hän oli olettanut, että A:n ilmoitus olla palkkaamatta työntekijää olisi koskenut vain yhteistyön kokeiluvaihetta. A kuitenkin kieltäytyi keskustelemasta asiasta ja edellytti, että X toimi elinkeinonharjoittajana.

Päiväpalkkion lisäksi X oli saanut erillisiä palkkioita tiimivalmennuskokonaisuuksista ja uusien asiakkaiden kanssa tehdyistä sopimuksista. Kaikki palkkiot oli laskutettu Z Osk:n tarjoaman palvelun kautta, samoin kuin työpuhelut. Paitsi omaa puhelintaan, X oli käyttänyt työvälineinä myös omaa tietokonettaan ja internet-liittymäänsä. X:llä oli ollut sopimussuhteen kestäessä puhelin- ja tietokoneongelmia, joista kuultuaan A oli todennut, että hän olisi tarvittaessa hankkinut X:lle uudet laitteet. A osallistui kuitenkin vain ns. ulkoisen kovalevyn hankintakustannuksiin, joista hän maksoi puolet. Kovalevy hankittiin, koska A piti sitä tarpeellisena varmuuskopioinnin turvaamiseksi. Kun osapuolten välinen sopimussuhde oli päättynyt, A vaati ensin X:ää palauttamaan kovalevyn, mutta ilmoitti kuitenkin myöhemmin, että tämä saisi pitää sen itsellään.

Koska assistentin tehtävä oli osa-aikainen, X hoiti satunnaisesti sen rinnalla myös ulkopuolisia toimeksiantoja. Kun sopimussuhde A:n kanssa alkoi, hän vei loppuun silloin kesken olleen projektin, ja syksyllä 2011 hän hoiti koulutuksen, johon kului noin viisi päivää. Lisäksi X oli joitakin kertoja avustanut toista N valmennusketjun Suomessa toimivaa valmentajaa sellaisten tiimivalmennusten

koordinoinnissa, jotka yleensä oli tehty yhteistyössä A:n kanssa. A ei ollut nimenomaisesti kieltänyt muiden töiden vastaanottamista, mutta toi silti esiin kielteisen suhtautumisensa ainakin joihinkin X:n ulkopuolisiin toimeksiantoihin. Muista töistään huolimatta X oli jatkuvasti tehnyt A:lle enemmän työtunteja kuin mihin hänellä olisi sopimuksen perusteella ollut velvollisuus. Hänen perustehdänsä eli yksilö- ja tiimivalmennuksen prosessien koordinoinnit eivät myöskään olleet missään vaiheessa viivästyneet.

Akava ry katsoo, että X:n tehtävät olivat vastanneet tavanomaista johdon valmennuskonsultin assistentin työnkuva. Ne olivat edellyttäneet esimiehen ohjeita, johtoa ja valvontaa, eikä niiden tekeminen etätyönä tai palkkion laskuttaminen osuuskunnan kautta ollut voinut muuttaa työsuhdetta toimeksiantosuhteeksi. Assistentin tehtävän osa-aikaisuuden vuoksi X:llä oli Akava ry:n mukaan ollut myös oikeus tehdä sivutöitä.

Asianosaisen (Y Ab) kuuleminen

Y Ab esittää lausumassaan, ettei sillä ollut ollut edellytyksiä palkata X:ää työsuhteeseen. Lausuman liitteeksi on otettu X:n 17.6.2010 A:lle lähettämä sähköpostiviesti. Viestistä käy ilmi, että osapuolet olivat pitäneet edellisenä päivänä neuvottelun, jossa oli sovittu X:n tehtävästä A:n assistenttina. Neuvottelussa oli keskusteltu myös eräistä tehtävän suorittamiseen liittyvistä ehdoista, ja sähköpostiviestin oli tarkoitus olla täsmentävä muistio käydystä keskustelusta. Y Ab katsoo, ettei sopimuksesta ollut syntynyt työsuhdetta, vaan toimeksiantosuhte.

X oli yhtiön mukaan itse ehdottanut voivansa toimia A:n avustajana Z Osk:n kautta. Koska X oli käyttänyt Z Osk:n palvelua aiemminkin, hänen oli täytynyt tuntea sen toimintaperiaate, joka ilmenee selkeästi myös osuuskunnan internet-sivuilla. Niihin viitaten (tuloste 12.6.2012) yhtiön lausumassa todetaan, että Z Osk toimii itsenäisten työnsuorittajien työnantajana. Palvelun käyttöehtojen mukaan työnsuorittajan ja Z Osk:n välille syntyy työsuhde, ja näin oli tapahtunut myös X:n kohdalla. Palvelun käyttäjänä X oli täyttänyt – 17.6.2010 lähetetystä sähköpostiviestistä päätellen neljän viikon välein – laskutuslomakkeen, jonka tietojen perusteella Z Osk oli laskuttanut Y Ab:tä ja maksanut saamastaan summasta X:lle palkan. Z Osk:ta oli näin pidettävä X:n työnantajana jo siksi, koska se oli vastannut työnantajan pääsuoritusvelvollisuudesta eli palkanmaksusta. Palvelun käyttöehdoista selviää, että Z Osk oli työnantajana huolehtinut myös muista työnantajavelvoitteista, kuten pakollisesta vakuuttamisesta ja ennakonpidätyksen toimittamisesta. Niin ikään on otettava huomioon, että Z Osk:n maksamiin palkkoihin sisältyy vuosilomakorvaus. X oli siten saanut vuosilomalain mukaiset etuudet Z Osk:lta, eikä vuosilomalaki voinut enää tältä osin tulla sovellettavaksi X:n ja Y Ab:n välillä.

Kun X oli sitoutunut työsuhteeseen Z Osk:n kanssa, hän ei ole voinut olla samanaikaisesti ja saman työn suorittamisesta työsuhteessa Y Ab:hen. Z Osk:n, X:n ja Y Ab:n keskinäisten suhteiden kokonaisuus oli lähinnä rinnastettavissa vuokratyöhön, ja Z Osk olisi siinä vuokrausyritys, X vuokratyöntekijä ja Y Ab käyttäjäyritys. Työnantajalle kuuluva direktio-oikeus siirtyy vuokratyössä tilapäisesti käyttäjäyritykselle, mutta vuokrausyritys pysyy työnantajana koko järjestelyn ajan ja vastaa muun muassa palkanmaksusta ja työntekijän vakuuttamisesta. Tämänkin rinnastuksen valossa on luonnollista, Z Osk:ta oli pidettävä X:n työnantajana.

Toisin kuin lausuntopyyntöissä annetaan ymmärtää, toimimista Z Osk:n kautta ei ollut tarkoitettu kokeiluluonteiseksi tai väliaikaiseksi. Se oli jatkunut yli puolentoista vuoden ajan, ja vasta toimeksiantosuhteen päättyessä maaliskuussa 2012 X oli esittänyt, että Z Osk:n kautta toimiminen, jota hän oli itse ehdottanut, olisi ollut jollakin tavoin ongelmallista.

Yhtiö toteaa edelleen, ettei A:n X:lle antama ohjeistus toimeksiannon suorittamisen aikataulutuksesta tai sisällöstä ollut itsessään voinut johtaa työsuhteen syntymiseen X:n ja yhtiön välille. Kenelle tahansa ei-työsuhteisellekin toimeksisaajalle on annettava ohjeistusta siitä, miten ja missä aikataulussa tehtävä suoritetaan. Tulkintaa X:n toimimisesta toimeksianto- eikä työsuhteessa tukee Y Ab:n mukaan myös se, että X oli työskennellyt omilla työvälineillään ja itse järjestämässään tiloissa. X:n itsenäistä asemaa suhteessa yhtiöön osoitti lisäksi hänen oikeutensa hoitaa samanaikaisesti ulkopuolisia toimeksiantoja. Lausuntopyyntöä on käynyt ilmi, että X myös käytti tätä mahdollisuutta hyväkseen ja sovitti itse ajankäyttönsä A:n assistentin tehtävään ja muihin toimeksiantoihin.

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt asiassa lisäselvitystä ja esittänyt tarkentavia kysymyksiä Akava ry:lle, X:lle sekä Y Ab:lle. Kaikki ovat antaneet pyydetty vastaukset, ja niistä selviää muun muassa, että Y Ab on Suomen kaupparekisteriin merkitty osakeyhtiö, jonka toimialana on liike-elämän valmennus. A on yhtiön ainoa omistaja ja työntekijä. N valmennusketju puolestaan ei ole suomalainen oikeushenkilö, vaan brändi, jota Y Ab:llä on tekemänsä franchising-sopimuksen perusteella oikeus käyttää. X:llä ei ole ollut toiminimeä tai yritystä, eikä häntä ole merkitty ennakkoperintärekisteriin.

X ja A sopivat assistentin tehtävästä suullisesti Suomessa. X ehdotti, että hän laatisi muistion tässä tapaamisessa käydystä keskustelusta ja että muistio toimisi sopimuksena. Muistio lähetettiin A:lle sähköpostitse 17.6.2010. Muistion kieli oli englanti, jota X ja A muutenkin käyttivät kaikessa kanssakäymisessään. Sopimusneuvotteluihin päädyttiin X:n ja A:n yhteisen tuttavan, yritysvalmentaja B:n välityksellä. B oli saanut tietää A:n etsivän osa-aikaista assistenttia ja antanut tämän yhteystiedot X:lle.

Lisäselvityksestä käy edelleen ilmi, että Z Osk tuottaa itsenäisille työnsuorittajille palvelua, jossa se toimii työnsuorittajan kanssa tehtävän sopimuksen perusteella tämän työnantajana. Palveluun rekisteröitynyt työnsuorittaja sopii toimeksiannoista omien asiakkaidensa kanssa, joita Z Osk laskuttaa työnsuorittajan toimittaman laskutusmääräyksen perusteella. Z Osk pidättää laskutetusta summasta oman palkkionsa, maksaa siitä lakisääteiset työnantajakulut ja tilittää loput palkkana työnsuorittajalle. Rekisteröityminen tapahtuu Z Osk:n verkkopalvelun kautta ilman erillistä sopimusta. Pyydettyessä Z Osk kuitenkin toimittaa työsopimuksen. Palvelua käyttävät työnsuorittajat ja heidän asiakkaansa sopivat toimeksiannoista keskenään, eikä niistä tehdä sopimuksia Z Osk:n kanssa. Z Osk:n tietoon yksittäiset toimeksiannot tulevat vasta laskutusvaiheessa.

X:n 17.6.2010 A:lle lähettämässä sähköpostiviestissä oli maininta, että laskutus tehdystä työajasta ja mahdollisista lisäpalkkioista tapahtuu neljän viikon välein Z Osk:n kautta. Viestissä X myös toteasi, että Z Osk oli ”teknisesti” hänen työnantajansa ja hoiti työnantajavelvoitteet niinä työpäivinä, joihin laskutus kohdistui. Laskutusperusteena oli ollut työtunti/työpäivä, myöhemmin myös palkkio uusista asiakkaista. Tuntihinnaksi sovittiin aluksi x euroa, jolloin päivähinnaksi (kahdeksan tunnin työstä) muodostui y euroa. Tiimivalmennukset sovittiin laskutettaviksi erikseen yhdestä kolmeen päivän kokonaisuuksina z euron päivähintaan. Y Ab oli maksanut Z Osk:n sille X:n työskentelystä lähettämät laskut, mutta sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta yhtiön ja Z:n välillä ei ollut ollut.

Akava ry:n ja X:n työneuvostolle antamissa vastauksissa on lisäksi selostettu yksityiskohtaisesti X:n tehtäviä A:n assistenttina, samoin kuin sitä, miten A käytännössä toimitti työtehtävät X:lle ja valvoi niiden suorittamista. Y Ab:n vastauksessa on tyydytty toteamaan, että tehtävät toimitettiin

X:lle suullisesti ja toisinaan kirjallisen tehtävälistan avulla. Tehtävien sisällön osalta viitataan sähköpostiviestiin, jonka X lähetti A:lle 17.6.2010.

Lisälausumat

Akava ry toteaa ensimmäisessä lisälausumassaan, ettei Y Ab ollut selvittänyt, miksi sillä ei mielestään ollut edellytyksiä palkata X:ää työsuhteeseen. Edelleen siinä esitetään, ettei X:n tekemä työ ollut Z Osk:n tarjoaman palvelun konseptin mukaista itsenäistä työnsuorittamista ja ettei X näin ollut kuulunut palvelun oikeaan kohderyhmään. A ei ollut palkannut X:ää suorittamaan erillisiä toimeksiantoja tai avustamaan vain yksittäisissä projekteissa, vaan assistentin toimenkuva oli tarkoitettu pysyväisluonteiseksi. Y Ab oli ollut X:n tosiasiallinen työnantaja, koska työtä oli tehty henkilökohtaisesti yhtiön lukuun ja sen johdon ja valvonnan alaisena. Se seikka, että Z Osk oli suorittanut palkanmaksun ja huolehtinut pakollisesta vakuuttamisesta, ei tehnyt siitä juridisesti työnantajaa.

Toisessa lisälausumassaan Akava ry esittää, ettei Z Osk:n tarjoamaa palvelua ole tarkoitettu työnantajien toiminnan helpottamiseen niin, että palvelun avulla voitaisiin välttää työnantajan status ja työnantajavelvoitteet tilanteissa, joissa toimeksiantajan ja Z Osk:n tarjoaman palvelun käyttäjän välillä vallitsee tosiasiallisesti työsuhte. Työsuhteen syntyminen edellyttää työsopimuslaissa säädettyjen tunnusmerkkien täyttymistä. Jos tunnusmerkit eivät täyty, ei oikeussuhde voi olla työsuhte, vaikka sen osapuolet näin sopisivat. X ei ollut tehnyt työtä Z Osk:n lukuun eikä sen johdon ja valvonnan alaisena. Nämä ja muutkin työsuhteen tunnusmerkit sen sijaan täytyivät X:n ja Y Ab:n välisessä oikeussuhteessa.

Kolmannessa lisälausumassaan Akava ry on ilmoittanut laajentavansa lausuntopyyntöään aiemmas- ta koskemaan myös X:n ja Z Osk:n välistä sopimussuhdetta. Mikäli työneuvosto katsoo, että X:n ja Y Ab:n välillä ei ollut tullut soveltaa vuosilomalakia, Akava ry pyytää lausuntoa siitä, oliko X:n ja Z Osk:n välisessä suhteessa tullut noudattaa vuosilomalakia. Perustelujen osalta Akava ry viittaa kaikkeen asiassa aiemmin Z Osk:n tarjoamasta palvelusta sekä Z Osk:n ja X:n sopimussuhteesta esitettyyn.

Asianosaisen (Z Osk) kuuleminen

Lausuntopyynnön laajentamisen johdosta esittämässään lausumassa Z Osk toteaa, että X oli ollut osuuskunnan työntekijänä 15.2.2010 lukien. Hän oli tuolloin allekirjoittanut työsopimuksen tietoisena siitä, että kysymyksessä olisi työsuhte. Tätä työsuhdetta X oli käyttänyt perusteena hakiessaan työttömyyskorvausta ja/tai soviteltua päivärahaa. Niitä varten todistuksia pyytäessään X oli viitannut ”yhteistyösuhteisiin”, eikä siis työsuhteisiin toimeksiantajiensa kanssa. X oli ollut vakuutettuna työeläkkeen ja muiden lakisääteisten vakuutusten osalta Z Osk:n toimesta, minkä lisäksi X:n palkasta oli pidätetty ennakonpidätys aivan kuten tavanomaisessakin työsuhteessa. X:lle oli maksettu sovitun mukaisesti lomakorvaus kunkin palkanmaksun yhteydessä, ja hänen oli näin ollen ollut mahdollista pitää vuosilomansa itse valitsemanaan ajankohtana. X:n, kuten kenenkään muunkaan Z Osk:n työntekijän, ei sisältynyt peruspalkkaan, vaan se maksettiin ”palkan päälle”.

X oli työskennellyt vuosina 2010–2012 neljälle eri toimeksiantajalle, ja hänen viimeisin työpäivänsä oli ollut 3.7.2012. X ei ollut halunnut ottaa Z Osk:ta sopijaosapuoleksi toimeksiantajansa kanssa, vaikka monet Z Osk:n työntekijät näin tekevätkin. Usein Z Osk myös tekee sopimukset työnteki-

jöidensä toimeksiantajien kanssa, mutta X:n tapauksessa näin ei ole hänen omasta toiveestaan johdun menetelty.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1 . Lausunnon kohde

Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan sen 1 §:n 1 momentin nojalla työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei erikseen ole toisin säädetty. Säännöstä koskevissa hallituksen esityksen perusteissa (HE 238/2004, s. 44) todetaan, että työsuhteisten työntekijöiden piiri määräytyy työsopimuslain soveltamisalasäännösten mukaan. Vuosilomalain soveltaminen riippuu näin ollen työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä. Jos työtä tehdään sopimuksen perusteella henkilökohtaisesti ja vastiketta vastaan sekä toisen lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, kysymys on työsuhteesta, ja vuosilomalaki tulee noudatettavaksi. Toisaalta jos yksikin tunnusmerkeistä jää täyttymättä, ei oikeussuhdetta pidetä työsuhteena eikä siten myöskään vuosilomalain soveltamispiiriin kuuluvana.

Lausuntoa on alun perin pyydetty ainoastaan X:n ja Y Ab:n välisestä oikeussuhteesta. Sittemmin Akava ry on laajentanut lausuntopyyntönsä koskemaan myös X:n ja Z Osk:n välistä oikeussuhdetta. Laajennus on muotoilunsa perusteella ehdollinen, eli lausuntoa Z Osk:n velvollisuudesta noudattaa vuosilomalakia pyydetään vain sillä edellytyksellä, että Y Ab:llä ei työneuvoston mukaan olisi tällaista velvollisuutta suhteessa X:ään. Työneuvosto toteaa, että Z Osk:n velvollisuus noudattaa vuosilomalakia ei esillä olevassa asiassa ole riippuvainen Y Ab:n vastaavasta velvollisuudesta, ja lausuu siksi kummastakin oikeussuhteesta itsenäisesti.

2. X:n ja Z Osk:n välinen oikeussuhde

X oli rekisteröitynyt Z Osk:n tarjoaman palvelun käyttäjäksi ja laskuttanut sen kautta Y Ab:lle tekemiään työsuorituksia. Palvelun käyttöehtojen mukaan rekisteröitymisestä oli syntynyt työsuhte, jossa Z Osk oli työnantajana ja X työntekijänä. X on solminut määräaikaisten työsopimukseksi otsikoidun sopimuksen Z Osk:n kanssa 15.2.2010, mutta sopimusta ei ollut solmittu työskentelystä Y Ab:lle. Työneuvostolle esitetystä selvityksestä voidaan päätellä palvelun toimineen käytännössä siten, että X täytti neljän viikon välein laskutuslomakkeen, jonka tietojen perusteella Z Osk laati ja

lähetti laskun omissa nimissään Y Ab:lle. Kun lasku oli maksettu, X sai Z Osk:lta niin sanotun nettopalkan, eli laskutetusta summasta oli vähennetty ja edelleen tilitetty työeläke- ja sosiaaliturvamaksut sekä ennakonpidätys. Z Osk näytti toisin sanoen ottaneen hoitaakseen ainakin osan palkanmaksuun liittyvistä työnantajavelvoitteista.

Toisaalta osapuolten välillä ei ollut sovittu, että X suorittaisi työtä Z Osk:n lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena. X oli itse sopinut toimeksiannoistaan Y Ab:n kanssa, ja nämä toimeksiannot olivat tulleet Z Osk:n tietoon vasta siinä vaiheessa, kun X oli esittänyt osuuskunnalle niitä koskevat laskutuspyynnöt. Edellä mainittujen maksujen ja ennakonpidätyksen lisäksi Z Osk oli vähentänyt laskuttamistaan summista myös oman palkkionsa. Sen sijaan, että X olisi tehnyt työtä osuuskunnalle, hänen voidaan näin ollen pikemminkin katsoa ostaneen siltä laskutuspalveluja.

Työntekijä voi työsuhteessa täyttää työntekovelvoitteensa myös niin, että siitä koitua välitön hyöty tulee jonkun muun kuin työntekijän oman työnantajan hyväksi. Näin tapahtuu työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa työvoiman vuokrauksessa, jossa työnantaja siirtää työntekijänsä toisen yrityksen käyttöön. Jotta kysymyksessä olisi työvoiman vuokraus, tulee työntekijänsä työpanosta vuokralle tarjoavan ja sitä tarvitsevan yrityksen välillä olla sopimus tai ainakin yhteisymmärrys, jonka perusteella työntekijä siirretään jälkimmäisen yrityksen käyttöön. Lausuntopyyntönsä kohteena olevassa asiassa on kuitenkin selvää, ettei Z Osk ollut tarjonnut X:ää Y Ab:n käyttöön eikä niiden kesken ollut myöhemminkään sovittu X:n työskentelystä mitään. Pelkkää työsuorituksen jälkeistä laskutusta ja laskujen maksamista ei voida pitää työsopimuslaissa edellyttynä työntekijän siirtämisenä toisen käyttöön.

Vaikka Z Osk oli sopimuksen perusteella hoitanut X:n palkanmaksun, ei X:n voida katsoa suorittaneen työtä Z Osk:n lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena. Koska X:n ja Z Osk:n välisessä oikeussuhteessa eivät näin ollen ole täyttyneet kaikki työsuhteen tunnusmerkit, ei vuosilomalakiaan ole voinut soveltamisaläsäännöksensä nojalla tulla siinä noudatettavaksi.

3. X:n ja Y Ab:n välinen oikeussuhde

Tarkasteltaessa X:n ja Y Ab:n välistä oikeussuhdetta työsuhteen tunnusmerkkien kannalta voidaan ensiksikin todeta, että X:n työskentelystä yritysvalmentaja A:n osa-aikaisena assistenttina oli syntynyt osapuolten välille ensin suullinen sopimus, jonka ehtoja oli sittemmin täsmennetty X:n laati-

massa ja A:n hyväksymässä muistiossa. A oli edustanut yksin omistamaansa Y Ab:tä, jonka on näin katsottava tulleen X:n sopimuskumppaniksi.

X:n tehtäviin olivat kuuluneet muun muassa A:n kalenterin päivittäminen, yksilö- ja tiimivalmennuksen prosessien koordinointi sekä yhteydenpito yhtiön asiakkaisiin. Työskentelyajoistaan X oli voinut päättää joiltakin osin itsenäisesti, mutta toisaalta A oli saattanut määrätä hyvinkin yksityiskohtaisesti eri työtehtävien aikatauluista. Tehtävät annettiin X:lle suullisesti ja toisinaan kirjallisen tehtävälistan avulla. A:lla oli ollut mahdollisuus valvoa – ja hän oli myös käytännössä valvonut – sitä, että X suoritti tehtävät annetussa aikataulussa ja oikeassa prioriteettijärjestyksessä. Asiassa saadun selvityksen perusteella X:n on katsottava työskennelleen A:n johdon ja valvonnan alaisena Y Ab:n lukuun.

X:lle maksettavista tuntikorvauksesta ja erillisistä palkkioista oli osapuolten välillä sovittu nimenomaisesti. Kaikki korvaukset ja palkkiot oli kuitenkin sovittu laskutettaviksi Z Osk:n tarjoaman palvelun kautta. Y Ab ei siis maksanut niitä X:lle suoraan eikä omasta aloitteestaan, vaan Z Osk:lle sen esittämän laskun perusteella. Laskutettaviin summiin oli lisätty arvonlisävero. Y Ab ei liioin ollut hoitanut tavanomaiseen palkanmaksuun liittyviä työnantajan velvoitteita, vaan näistä oli vastannut Z Osk. X oli saanut assistentin tehtävästään tuntikorvausta ja muita palkkioita, joten hän oli työskennellyt vastiketta vastaan.

Työsuhteen yksittäiset tunnusmerkit näyttävät lähtökohtaisesti täyttyneen X:n työskennellessä Y Ab:n tehtävissä. Kun työn tekemistä koskevissa olosuhteissa on kuitenkin tullut esille epätyypillisiä seikkoja ja erityispiirteitä, on X:n ja Y Ab:n välistä oikeussuhdetta arvioitava vielä kokonaisuutena. Y Ab:llä ei ole ollut mitään työnantajalle kuuluvia maksuvelvoitteita Z Osk:n hoitaessa ne X:n ja Z Osk:n välisen sopimuksen perusteella. Y Ab on ainoastaan maksanut X:n työstä Z Osk:n laskuttaman summan, johon on lisätty arvonlisävero. Tällainen järjestely ei sinänsä ole este työsuhteen syntymiselle. X:n ja Y Ab:n välillä solmitun sopimuksen voidaan kuitenkin katsoa syntyneen, ja sittemmin X on tehnyt työtä sellaisissa olosuhteissa, joissa A on voinut ymmärtää X:n ja Z Osk:n välisen sopimuksen vaikuttavan X:n ja Y Ab:n välisen oikeussuhteen luonteeseen, ja johtavan siihen, ettei X ole ollut työsuhteessa Y Ab:hen.

4. Lopputulos

Asiassa esitetyn selvityksen perusteella vuosilomalakia ei ole tullut soveltaa X:n ja Z Osk:n välisessä oikeussuhteessa eikä X:n ja Y Ab:n välillä sovittuun työhön.

5. Sovelletut oikeusohjeet

Vuosilomalain (162/2005) 1 §:n 1 momentti.

Äänestys

Lausunto (5–4) perustuu puheenjohtaja Pärnäsen, jäsenten Romo, Hietala, Leppänen ja Niittylä mielipiteeseen.

Esittelijä Paanetoja esitti eriävän mielipiteensä, johon jäsenet Ahonen, Douglas, Meklin ja varajäsen Posio yhtyivät.

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Kertoelmaosa ja työneuvoston lausunnon kohdat 1–2 ja 5 ovat samansisältöiset kuin työneuvoston enemmistön hyväksymässä lausunnossa.

3. X:n ja Y Ab:n välinen oikeussuhde

Tarkasteltaessa X:n ja Y Ab:n välistä oikeussuhdetta työsuhteen tunnusmerkkien kannalta voidaan ensiksikin todeta, että X:n työskentelystä yritysvalmentaja A:n osa-aikaisena assistenttina oli syntynyt osapuolten välille ensin suullinen sopimus, jonka ehtoja oli sittemmin täsmennetty X:n laatimassa ja A:n hyväksymässä muistiossa. A oli edustanut yksin omistamaansa Y Ab:tä, jonka on näin katsottava tulleen X:n sopimuskumppaniksi.

X:n tehtäviin olivat kuuluneet muun muassa A:n kalenterin päivittäminen, yksilö- ja tiimivalmennuksen prosessien koordinointi sekä yhteydenpito yhtiön asiakkaisiin. Työskentelyajoistaan X oli voinut päättää joiltakin osin itsenäisesti, mutta toisaalta A oli saattanut määrätä hyvinkin yksityiskohtaisesti eri työtehtävien aikatauluista. Tehtävät annettiin X:lle suullisesti ja toisinaan kirjallisen tehtävälistan avulla. A:lla oli ollut mahdollisuus valvoa – ja hän oli myös käytännössä valvonut – sitä, että X suoritti tehtävät annetussa aikataulussa ja oikeassa prioriteettijärjestyksessä. Asiassa saadun selvityksen perusteella X:n on katsottava työskennelleen A:n johdon ja valvonnan alaisena Y Ab:n lukuun.

X:lle maksettavista tuntikorvauksesta ja erillisistä palkkioista oli osapuolten välillä sovittu nimenomaisesti. Kaikki korvaukset ja palkkiot oli myös sovittu laskutettaviksi Z Osk:n tarjoaman palvelun kautta. Y Ab ei siis maksanut niitä X:lle suoraan eikä omasta aloitteestaan, vaan Z Osk:lle sen

esittämän laskun perusteella. Y Ab ei liioin ollut hoitanut tavanomaiseen palkanmaksuun liittyviä työnantajan velvoitteita, vaan näistä oli vastannut Z Osk. Tällaisilla maksutapaa koskevilla järjestelyillä ei kuitenkaan saata olla vaikutusta arvioitaessa työsuhteen vastiketunnusmerkin täyttymistä. X oli saanut assistentin tehtävästään tuntikorvausta ja muita palkkioita, joten hän oli työskennellyt Y Ab:lle vastiketta vastaan.

Työsuhteen säädännäiset tunnusmerkit näyttävät selvästi täyttyneen X:n työskennellessä Y Ab:n tehtävissä, ja työtä koskevaa oikeussuhdetta on näin ollen pidettävä työsuhteena. Jos työn tekemisen olosuhteissa olisi tullut esille sellaisia seikkoja tai erityispiirteitä, joiden johdosta oikeussuhdetta ei olisikaan perusteltua katsoa työsuhteeksi, olisi X:n ja Y Ab:n välistä oikeussuhdetta arvioitava vielä kokonaisuutena. Oikeussuhteen luonteen kokonaisarviointiin ja työsuhteisen työn erottamiseen itsenäisen yrittäjän työstä ei ole kuitenkaan tarvetta eikä edes mahdollisuutta, jos työn tekemisen olosuhteissa ei ole ilmennyt työsuhdetta vastaan puhuvia seikkoja; ts. itsenäistä yrittäjyyttä puoltavia tekijöitä. Itsenäisen yrittäjyyden tunnusmerkeistä ei ole lailla säädetty, mutta oikeuskäytännön ja kirjallisuuden perusteella niitä pidetään melko vakiintuneina (mm. TN 1408-2005 ja 1411-2005). Yksi merkittävimmistä itsenäistä yrittäjyyttä puoltavia tekijöitä on toimintaan liittyvä taloudellinen riski eli ns. yrittäjäriski. Toiminnan yleisyys, laajuus ja julkisuus ovat myös tyypillistä itsenäisen yrittäjän työssä. X:n tehdessä työtä Y Ab:lle ei ole tullut esille mainittuja itsenäiseen yrittäjätööhön viittaavia piirteitä. Se, että X on käyttänyt työn laskutuksessa apunaan Z Osk:ta, ei vaikuta hänen ja Y Ab:n välisen oikeussuhteen luonteeseen.

4. Lopputulos

Asiassa esitetyn selvityksen perusteella X:n ja Z Osk:n välisessä oikeussuhteessa ei ole tullut soveltaa vuosilomalakia, mutta sitä on tullut soveltaa X:n ja Y Ab:n välillä sovittuun työhön.