

# TALKOOTYÖ TARKASTELUSSA

Lapin yliopisto  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Työoikeus  
Pro Gradu-tutkielma  
Jani Ylisaukko-oja  
2019

# SISÄLLYS

1	Johdanto.....	1
1.1	Tutkimuksen aihe.....	1
1.2	Tutkimuksen rakenne .....	2
1.3	Tutkimuksen rajaus.....	3
1.4	Tutkimuskysymykset ja -menetelmät .....	4
1.4.1	Tutkimuskysymykset .....	4
1.4.2	Tutkimusmenetelmät .....	4
2	Työlainsäädännön lähtökohdat.....	6
2.1	Työlainsäädännön pakottavuus .....	6
2.1.1	Työnantajan väliaikaisen tulkintaetuoikeuden merkitys .....	7
2.1.2	Perussuhdeteoria osana työoikeuden historiaa .....	8
2.1.3	Perustuslain merkitys työoikeudessa .....	9
3	Työsuhteen määrittely .....	11
3.1	Työsopimus työsuhteen osana .....	11
3.2	Työsuhteen luonnehdinta.....	12
3.3	Direktiovalta työsuhteen tunnusmerkkinä .....	14
3.3.1	Palkkauksen vaikutus direktiotunnusmerkkiin .....	16
3.3.2	Direktiovallan käyttäjä.....	16
3.3.3	Direktio-oikeuden tunnistaminen .....	17
3.4	Työsopimuslain vastikeolettama .....	18
3.5	Poikkeuksia työsuhteen vastikeolettamasta .....	20
3.6	Työvelvoitteen henkilökohtaisuus .....	21
3.6.1	Työvälineiden vaikutus työntekijäasemaan.....	22
3.6.2	Työn kesto .....	22
3.6.3	Työn tekeminen toiselle .....	23
3.7	Kokonaisarviointi työsuhteen tunnusmerkkien täytyttyä.....	24
3.8	Työoikeuden erityispiirre .....	25
3.9	Talkootyö poikkeuksena .....	26
3.9.1	Talkootyön määrittely .....	30
3.9.2	Talkootyön ja työsuhteisen työn ero .....	31
4	Työlainsäädännön soveltaminen talkootyöhön .....	33
4.1	Talkootyön tulkitseminen työsuhteiseksi työksi .....	33

4.1.1	Työttömyysturvalain vaikutukset .....	34
4.1.2	Työaikalain soveltaminen .....	35
4.1.3	Vuosilomalain soveltaminen .....	37
4.1.4	Työturvallisuuslain soveltaminen .....	39
4.1.5	Työturvallisuuslain soveltaminen vapaaehtoistyössä .....	40
4.1.6	Työterveyshuoltolain soveltaminen .....	42
4.1.7	Työturvallisuuden noudattamatta jättäminen .....	42
4.1.8	Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus .....	44
4.1.9	Työtapaturmalainsäädännön soveltaminen .....	47
4.1.10	Työeläkelain soveltaminen .....	48
4.2	Työehtosopimusten yleissitovuus .....	49
4.3	Oikeus kohtuulliseen korvaukseen .....	51
4.4	Palkkaturvalain soveltaminen .....	53
4.5	Oikeus vahingonkorvaukseen .....	54
5	Vero- ja osakeyhtiöoikeudellinen näkökulma .....	55
5.1	Vero-oikeuden vaikutus .....	55
5.1.1	Ennakkoperintälain merkitys .....	56
5.1.2	Talkootyön yhtenäisyyksiä vero-oikeuden ja työoikeuden saralla .....	56
5.1.3	Yleishyödyllisyys .....	57
5.2	Osakeyhtiön oikeus talkootyön käyttämiseen .....	58
5.3	Osakeyhtiö yleishyödyllisenä yhteisönä .....	59
5.4	Tilintarkastajan laillisuusvalvonta .....	60
5.5	Tilintarkastajan ilmoitusvelvollisuus .....	62
6	Kansainvälistyvä työoikeus .....	64
6.1	Euroopan unionin vaikutus .....	64
6.2	Kansainvälisten sopimusten merkitys .....	65
7	Lopuksi .....	67
7.1	Johtopäätökset .....	67
7.2	De lege ferenda .....	68

# LÄHTEET

## Kirjalliset lähteet

Allan, Cameron – Bamber, Greg J. – Block, Richard N. – Burchill, Frank – Cuillerier, Joelle – French, Ben – Fitzer, Grant – Hickox, Stacy – Keller, Berndt – Moore, Michael L. – Murhem, Sofia – Murray, Gregor – Nakamichi, Asako – Nienhueser, Werner – Rasmusen, Erling – Suzuki, Hiromasa – Watanabe, Hiroaki: An International Review of Key Issues. Teoksessa Blanpain Roger (toim.): Regulating Employment Relations, Work and Labour Laws International Comparisons between Key Countries. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2010. s. 65–164. (Allan ym. 2010)

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. WSOY. Juva 1989. (Aarnio 1989)

Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki 2011. (Aarnio 2011)

Aurejärvi, Erkki: Urakkasopimus. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Vammala 1976. (Aurejärvi 1976)

Bruun, Niklas – Anders, von Kon skull: Työoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2004. (Bruun – von Kon skull 2004)

Blanpain, Roger: The European Union and Employment Law. Indonesian Journal of International Law. Vol. 5. Issue 4. July 2008, sivut. 646-680. (Blanpain 2008)

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Sanoma Pro Oy. Helsinki 2013. (Engblom 2013)

Halila, Heikki – Norros Olli: Urheiluoikeus. Alma Talent. Helsinki 2017. (Halila – Norros 2017)

Halila, Heikki – Tarasti Lauri: Yhdistysoikeus. Alma Talent. Helsinki 2017. (Halila – Tarasti 2017)

Helminen, Johanna: Työntekijän suojeluperiaatteen suhteessa työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin. Teoksessa: Kirjoituksia työoikeudesta Jalanko Risto – Siiki Marika (toim.) Helsingin hovioikeus. Helsinki 2009. s. 253-267 (Helminen 2009)

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Talentum. Helsinki 2013. (Hietala ym. 2013)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Vuosilomalaki käytännössä. Talentum. Helsinki 2013. (Hietala – Kaivanto 2013)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Uusi työaikalaki käytännössä. Alma Talent. Helsinki 2019. (Hietala – Kaivanto – Schön 2019)

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja ehdot eritystilanteissa. Alma Talent. Helsinki 2019. (Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019)

- Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. (Hirvonen 2011)
- Hyttinen, Tatu – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti: Rikosoikeuden yleinen osa vastuuoppi. Alma Talent Oy. Helsinki 2009. (Hyttinen – Tapani – Tolvanen 2009)
- Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Vammala 1979. (Kairinen 1979)
- Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 1998. Työelämän tietopalvelu Oy. Raisio 1998. (Kairinen 1998)
- Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 2009. Työelämän tietopalvelu Oy. Raisio 2009. (Kairinen 2009)
- Kaisto, Janne – Kallio, Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. Lakimiesliiton kustannus. Hämeenlinna 2011. (Kaisto – Kallio 2011)
- Koskinen, Seppo – Öhman, Hanna-Kaisa: Työsuhdetyötä, korvattavaa työtä vai auttamista? julkaistu Edilexissä 14.12.2005 <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/2744.pdf>. (Koskinen – Öhman 2005)
- Koskinen, Seppo: Oikeus kohtuulliseen korvaukseen, palkkaan tai palkkioon. Edilex 2012/2, Julkaistu 3.2.2012 [www.edilex.fi/lakikirjasto/8610](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8610). (Koskinen 2012)
- Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus. Talentum. Helsinki 2003. (Kröger – Tiitinen 2003)
- Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus. Talentum. Helsinki 2012. (Kröger – Tiitinen 2012)
- Kärkkäinen, Mika – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Alma Talent Oy. Helsinki 2017. (Kärkkäinen – Äimälä 2017)
- Myrsky, Matti – Rabinä, Timo: Henkilökohtaisen tulon verotus. Alma Talent Oy. Helsinki 2014. (Myrsky – Rabinä 2014)
- Nieminen, Kimmo (toim.): Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2019, Alma Talent Oy, Helsinki, 2018 (Nieminen 2018)
- Ojanen, Tuomas: Suomen valtiosäännön perusteita. Hakapaino Oy. Helsinki 2001. (Ojanen 2001)
- Ojanen, Tuomas: Perusoikeusjuridiikka. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki 2015. (Ojanen 2015)
- Paanetoja, Jaana: Työlainsäädännön soveltamisalasta. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1993. (Paanetoja 1993)
- Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi. Edita. Helsinki 2002. (Paanetoja 2002)

- Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 2013. (Paanetoja 2013)
- Paanetoja, Jaana: Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta. Lakimies 3–4/2015 s. 367–386. (Paanetoja 2015)
- Paanetoja, Jaana: Työturvallisuuslain soveltamisala. Teoksessa Spoof Matti (toim.): Työturvallisuus-oikeus. Edita. Helsinki 2018. s. 41–56 (Paanetoja 2018)
- Paanetoja, Jaana: Talkootyö työoikeuden näkökulmasta. Edilex 2019/31. Julkaistu 22.8.2019. (Paanetoja 2019)
- Pekkanen, Raimo: Sekatyypinen työsopimus. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Vammala 1966 (Pekkanen 1966)
- Pekkanen Raimo: Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, Vammala, 1968 (Pekkanen 1968)
- Peltomäki, Tomi: Ennakkoperintälaki käytännössä. Talentum. Helsinki 2015. (Peltomäki 2015)
- Saarenpää, Ahti: Oikeustieteellisen tutkielman kirjoittamisen peukalosääntöjä. Oikeusinformatiikan instituutti. Lapin yliopisto. 8.10.2012. (Saarenpää 2012)
- Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus, perusteet, vastuu ja oikeusturva. Talentum. Helsinki 2006. (Saloheimo 2006)
- Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus, perusteet, vastuu ja oikeusturva. Talentum pro. Helsinki 2016. (Saloheimo 2016)
- Saraviita, Ilkka: Perustuslaki. Alma Talent Oy. Helsinki 2011. (Saraviita 2011)
- Sarkko, Kaarlo: Työoikeus yleinen osa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Vammala 1972. (Sarkko 1972)
- Sarkko, Kaarlo: Työaikalaki. Ecolnlaw-kustannusyhtiö. Helsinki 1982. (Sarkko 1982)
- Siltala, Raimo: Johdatus oikeusteoriaan. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki 2001. (Siltala 2001)
- Siltala, Raimo: Oikeustieteen lait. Lakimies 1/2010. s. 90-93. (Siltala 2010)
- Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Kauppalehti Oy:n kirjapaino. Helsinki 1938. (Sipilä 1938)
- Sipilä Arvo: Suomen työoikeus I. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Imatra 1947. (Sipilä 1947)
- Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden pääasiat. Werner Söderström Osakeyhtiön kirjapaino. Porvoo 1968. (Sipilä 1968)

Syrjänen, Jani: Työoikeudelliset näkökulmat riskienhallintaan. Teoksessa: Carlsson, Maria (toim.): Sopimusriskit. Talentum. Helsinki, 2014 (Syrjänen 2014)

Tuori, Kaarlo: Oikeuden ratio ja voluntas. WSOYpro. Helsinki 2007. (Tuori 2007)

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisu. Turku 1955. (Vuorio 1955)

Ylhäinen, Marjo: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu. Helsinki 2015. (Ylhäinen 2015)

## **Virallislähteet**

HE 94/1993 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.
HE 126/1994 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ennakkoperintälain ja arvonli säverolain 1 §:n muuttamisesta.
HE 1/1998 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.
HE 104/1998 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle palkkaturvalaiksi.
HE 157/2000 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
HE 114/2001 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.
HE 59/2002 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
HE 115/2002 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
HE 238/2004 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
HE 109/2005 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi osakeyhtiölainsäädännöksi.
HE 134/2012 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
HE 212/2014 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi tilintarkastuslain muuttamisesta.

HE 254/2014 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle tilintarkastuslaiksi ja laiksi julkishallinnon ja -talouden tilintarkastuksesta sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi.
HE 277/2014 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle työtaturma- ja ammattitautilaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
HE 93/2015 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi perhehoitolain 20 §:n, omaishoidon tuesta annetun lain 10 §:n, kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 23 §:n, sosiaalihuoltolain 27 e §:n, kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain, työtaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitautilain sekä urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain muuttamisesta.
HE 158/2018 vp	Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen vapaaehtoistoiminnan ennakkoperintäkysymykset.  
Antopäivä 4.7.2018 Diaarinumero A102/200/2018. (Verohallinnon ohje 4.7.2018)

Verohallinnon yhtenäistämishjeet vuodelta 2018 toimitettavaa verotusta varten.  
Antopäivä 19.12.2018 Diaarinumero VH/1926/00.01.00/2018 (Verohallinnon ohje 19.12.2018)

Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma: ”Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta” annettiin tiedonantona eduskunnalle 6.6.2019. (hallituksen ohjelma 2019)



# **OIKEUSKÄYTÄNTÖ**

## **Korkein oikeus**

KKO 1928 II 22

KKO 1968 I 4

KKO 1972 II 12

KKO 1982 II 18

KKO 1984 II 155

KKO 1990:29

KKO 1991:60

KKO 1995:145

KKO 1997:38

KKO 1997:114

KKO 1999:113

KKO 2005:16

KKO 2006:71

KKO 2008:99

KKO 2009:65

## **Hallinto-oikeus**

Oulun hallinto-oikeuden ratkaisu 1.12.2011 11/0567/2

## **Vakuutus-oikeus**

Vakuutus-oikeuden ratkaisu: VakO 4473:2017

## **Euroopan yhteisöjen tuomioistuin**

Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 3 heinäkuuta 1986. Deborah Lawrie-Blum vastaan Land Baden-Württemberg. Ennakkoratkaisupyyntö. Asia 66/85. (Lawrie-Blum 66/85)

## **Euroopan unionin tuomioistuin**

Unionin tuomioistuimen tuomio 26 maaliskuuta 2015. Gérard Fenoll vastaan Centre d'aide par le travail "La Jouvene" ja Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon. Ennakkoratkaisupyyntö. Asia C-316/13. (Fenoll C-316/13)

## Lyhenteet

HE	hallituksen esitys eduskunnalle
EU	Euroopan unioni
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	korkein oikeus
OYL	Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624
PL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TSS-Sopimus	Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. SopS 6/1976
TyVM	Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunnan mietintö
VakO	Vakuutusosasto
vp	valtiopäivät

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen aihe

Talkootyöllä tarkoitetaan yleensä toisen lukuun korvauksetta ja satunnaisesti tehtävää työtä. Talkootyö aiheuttaa monia oikeudellisia ongelmia, joista talkootyötä tekevän näkökulmasta suurimpia ovat vastuukysymykset. Lähtökohtaisesti talkootyö on varattu yleishyödyllisille yhteisöille. Nykyisin kuitenkin myös osakeyhtiöt ovat alkaneet hyödyntää talkootyötä toiminnassaan. Varsinkin osakeyhtiömuotoiset isot tapahtumajärjestäjät käyttävät liiketoiminnassaan talkootyötä ottamalla entistä enemmän ihmisiä töihin talkooperiaatteella, tai pyrkivät sopimaan työn tekemistä talkootyönä. Näin yritykset säästävät työnantajan pakollisissa maksuissa huomattavan summan, sekä voivat olla noudattamatta työlainsäädäntöä. Tämä käytäntö on kritiikille altis.

Työsopimuslain (26.1.2001/55) soveltamissäännös on pakottavaa oikeutta. Jos soveltamissäännöksessä mainitut tunnusmerkit täyttyvät, työtä katsotaan tehtävän työsuhteessa, ellei erityislaila ole toisin säädetty.<sup>1</sup> Tutkielman kannalta tämä tarkoittaa sitä, että jos työsuhteen edellytykset täyttyvät, osapuolet eivät voi sopia työn olevan talkootyötä työlainsäädännön vastaisesti. Talkootyöntekijä jää myös tapaturmatilanteessa työlainsäädännön ulkopuolelle, sillä työnantajan lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on voimassa vain työsuhteessa.<sup>2</sup>

Suomen työoikeuden yhdeksi perustajaksi kutsuttu *Arvo Sipilä* pohti jo 1930- luvulla, millainen työsuhte on luettava kuuluvaksi työoikeuden oikeudenalaan, ja millaiset muut olosuhteet kuin ne, jotka johtuvat voimassaolevasta työsuhteesta, voivat joutua työoikeuden alaisuuteen.<sup>3</sup> Työoikeuden tehtävänä on osoittaa ne tunnusmerkit, joiden perusteella niistä voidaan todeta nimenomaan tähän oikeudenalaan lueteltavat suhteet ja normit.<sup>4</sup> Työ-

---

<sup>1</sup> HE 157/2000 vp, s. 6.

<sup>2</sup> Asiasta säädetään tapaturma- ja ammattitautilain (24.4.2015/459) 8 §:ssä, jonka ensimmäisen kohdan mukaan lakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työtä työsuopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa

<sup>3</sup> Sipilä 1938, s. 74.

<sup>4</sup> Sipilä 1947, s. 4.

oikeuden määritelmäksi on esitetty, että työoikeus on epäitsenäisten työntekijäin erityisoikeus. On kuitenkin muistettava, että työoikeus ei ole vain työntekijän erityisoikeutta, vaan siinä on kysymys työsuhteen molemmista osapuolista. Heidän oikeuksistaan ja heidän velvollisuuksistaan. Työoikeus on kaikkien työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuus. Työoikeuden sisällyksen ja rajat määräävät tarkemmin sen, miten työsuhde määritellään ja mitkä työsuhteen normit siihen luetaan.<sup>5</sup>

Mediassa on tartuttu talkootyön ongelmiin, Helsingin Sanomat nosti esiin artikkelissa 15.8.2018:” Talkootyöhön lähtevä nuori ottaa miljoonien eurojen riskin – tapahtumayhtiöiden ottamat vakuutukset eivät vastaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen turvaa.” Artikkelin mukaan kertakorvaukset voivat olla vapaaehtoisissa vakuutuksissa parikymmenen tuhannen tai kymmenien tuhansien eurojen luokkaa. Sen sijaan lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus taas korvaa hoitokulut ilman ylärajaa.<sup>6</sup>

## 1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimukseni alkaa perinteisesti johdannolla, jossa esittelen tutkimukseni teeman sekä tutkimukseni lähtökohdat; tutkimuskysymykset, metodien valinnan ja aiheen rajauksen. Tämän jälkeen keskityn työlaainsäädännön periaatteisiin sekä normitaustaan. Jotta talkootyö ja sen oikeudellinen konteksti tulee ymmärretyksi, tulee tietää ja tuntee se työoikeudellinen tausta ja lainsäädäntö, jota vasten sitä peilataan. Erityisesti kappaleessa kolme on tarkastelun kohteena työlaainsäädäntö ja tarkemmin, miten työsuhde määritellään ja minkälaisia oikeudellisia rajapintoja työsuhteen määrittelyyn liittyy. Kappaleen lopussa käyn läpi, miten talkootyö määritellään ja minkälainen poikkeuksellinen ”järjestely” se on verrattuna työsuhteiseen työhön. Kyseisessä kappaleessa syvennyn varsinaiseen tutkimuskysymykseeni eli siihen, miten työsuhde määritellään, ja miten se eroaa talkootyöstä. Pelkästään talkootyön ja työsuhteen määrittely ei vastaa tutkimuksessani esittämiini tutkimuskysymyksiini, jonka vuoksi kappaleessa neljä käsittelen yksityiskohtaisesti eri lakien kautta sitä, minkälaisia seurauksia sillä on, jos oikeussuhde on vastoin lakia talkootyösuhde eikä varsinainen työsuhde.

Keskeisenä ongelmana talkootyössä on, että voittoa tavoittelevat osakeyhtiöt käyttävät talkootyötä tavalla, joka ei vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Talkootyötä ei ole tarkoitettu

---

<sup>5</sup> Sipilä 1947, s. 5.

<sup>6</sup> <https://www.hs.fi/talous/art-2000005791305.html>

voiton tavoitteluun, vaan perinteisesti sitä on pidetty yleishyödyllisten yhteisöjen käytettävissä olevana toimintatapana. Tämä keskeinen teema, osakeyhtiöiden oikeudesta teettää talkootyötä sekä ylipäänsä se, kenellä on oikeus teettää talkootyötä, ja mihin sitä ei saisi käyttää, tulee esille kappaleessa viisi. Samassa kappaleessa käsittelen vero-oikeudellista näkökulmaa keskittyen siihen, miten yleishyödyllinen yhteisö määritellään, koska se on verolainsäädännön kautta säädelty asia.

Kansainvälistyvässä maailmassa ja yhteiskunnassa oikeutta tulee tarkastella myös kansainvälisestä näkökulmasta. Tutkimukseni ei ole oikeusvertaileva tutkimus, eikä sitä koskevan kappaleen tarkoitus ole tehdä kansainvälistä oikeusvertailua. Euroopan unionin ja erilaisten kansainvälisten sopimusten merkitystä kansalliseen lainsäädäntöön ja lain tulkintaan ei ole syytä unohtaa. Tämän takia omistan kappaleen kuusi kansainväliselle näkökulmalle.

Tutkimukseni viimeisessä kappaleessa tyypillisen tutkimuksen rakenteen tapaan vedän yhteen esittämäni tiedon, sekä siitä tehtävät johtopäätökset sekä de lege ferenda -näkökulman.

### **1.3 Tutkimuksen rajaus**

Tutkielmassani tarkastelen työoikeudellisesta näkökulmasta työsuorituksia vapaaehtoistyön ja työsuhteen rajanvedon osalta. Käsittelen lyhyesti tutkimusaihetta myös välttämättömin osin vero-oikeuden näkökulmasta, koska verolainsäädäntö määrittelee osaltaan, milloin työ on ollut verotonta talkootyötä, ja milloin työsuorite on veronalaista palkkatyötä. Lisäksi tarkastelen tutkimusaihetta osakeyhtiöoikeuden näkökulmasta, koska tutkimuksessani on kaksi näkökulmaa: ensimmäinen näkökulma on talkootyö yleishyödyllisissä yhteisöissä ja toinen näkökulma on osakeyhtiöissä tapahtuva talkootyö. Tutkimusekonomisista syistä rajaan kuitenkin vero-oikeudellisen ja osakeyhtiöoikeudellisen tarkastelun vain tutkimukseni kannalta välttämättömiin näkökulmiin. Vero- ja osakeyhtiöoikeudellinen näkökulma ovat havainnollistamassa tutkimusongelmani monipuolisia ulottuvuuksia. Tutkimus sisältää myös rikosoikeudellista näkökulmaa, koska tällä haluan korostaa, kuinka vakavasta asiasta on kyseessä, jos työsuhde naamioidaan talkootyöksi lainvastaisesti. Se, että työnantajan velvollisuuksien laiminlyömisestä ja kiertämisestä on olemassa myös rikoslaissa olevat rangaistussäännöt, kertovat työnantajan velvollisuuksien vakavuudesta.

## 1.4 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

### 1.4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni ongelma tiivistyy talkootyöhön, ja sen käyttämisen oikeudellisiin ulottuvuuksiin. Keskeisenä ongelmana on, kenellä on oikeus käyttää talkootyötä ja minkälaisissa tilanteissa se olisi tulkittava työsuhteeksi, sekä minkälaisia muita oikeudellisia vaikutuksia näiden kahden erilaisen ”työskentelymuodon” välillä on. Tähän ongelmaani vastaan tutkimuksessani seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Kuka saa teettää talkootyötä ja minkälainen vastuu talkootyön teettäjällä on?
2. Miten työsuhde määritellään ja miten se poikkeaa talkootyön määritelmästä? Ja mitä seurauksia siitä on, jos oikeussuhde on vastoin lakia talkoosuhde, eikä lain edellyttämä työsuhde?

### 1.4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäkseni olen valinnut lainopin, mikä on oikeustieteellisessä tutkimuksessa tyypillistä. Lainopillisella tutkimuksella pyritään selvittämään voimassaolevien oikeusnormien sisältöä tulkitsemalla ja systematisoimalla oikeutta.<sup>7</sup> Lainoppi tutkii siis voimassaolevaa oikeutta ja sitä, mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on.<sup>8</sup> Lainopillisessa tutkimuksessa otetaan oikeussääntöjen lisäksi kohteeksi myös oikeusperiaatteet.<sup>9</sup> Lainopilla tuotetaan myös kannanottoja siitä, kuinka oikeutta pitää tulkita, punnita ja systematisoida.<sup>10</sup> Lainkäytössä päätöksenteon lähtökohtana on konkreettinen tapaus. Oikeudellinen pohdinta keskittyy siihen, mikä lakitekstin tulkintavaihtoehtoista, tai mikä useammista mahdollisista lainkohdista, soveltuu tapaukseen. Lainopissa lähtökohdan muodostaa tavallisimmin lakiteksti, jonka sisältöä selvitetään.<sup>11</sup> Oikeudellisessa tulkinnassa tulee tulkinnan perustua oikeuslähteisiin ja siinä ei saa sivuuttaa tulkintaa ohjaavia sääntöjä ja periaatteita.<sup>12</sup>

Tutkimuksessani tavoitteena on tuoda esille kannanottoni siitä, kuinka tulisi tulkita talkootyönä tapahtuvaa työsuoritetta, ja missä tilanteissa talkootyö olisi katsottava työsuhteeksi, ja

---

<sup>7</sup> Hirvonen 2011, s. 21–22. Siltala 2010, s. 90.

<sup>8</sup> Hirvonen 2011, s. 23.

<sup>9</sup> Hirvonen 2011, s. 24.

<sup>10</sup> Hirvonen 2011, s. 25.

<sup>11</sup> Aarnio 1989, s. 192.

<sup>12</sup> Aarnio 1989, s. 195.

minkälaisia seurannaisvaikutuksia sillä on esimerkiksi työturvallisuuskysymyksiin. Tähän tavoitteeseen pyrin pääsemään käyttäen käytännöllistä lainoppia tulkitsemalla oikeusnormeja ja esittämällä niitä koskevia tulkintasuosituksia.<sup>13</sup>

Tutkimuksessani tulen peilaamaan laintulkintaa perusoikeusajatteluun. Kuten *Saarenpää* muistuttaa oikeuslähdeopista, lainvalmistelutyöt ja oikeuskäytäntö eivät ole Suomessa sitovia oikeuslähteitä. Oikeuskäytäntöä ja lainvalmistelutöitä käyttäessä on hyvä peilata niitä säännöksille muutoin annettavissa olevaan tulkintaan. Varsinkin nykyään tulkinnassa tulee suorittaa perusoikeusanalyysi, koska merkittävä osa lainsäädännöstä, valmistelutöistä sekä oikeuskäytäntö on ajalta ennen tämän päiväistä perusoikeusajattelua.<sup>14</sup>

Lainopin avulla pystyn parhaiten vastaamaan esittämiini tutkimuskysymyksiin. Koska tutkimukseni on sääntelytutkimusta eli tutkin voimassa olevaa oikeutta, oikeusdogmaattinen lähestymistapa on perusteltua. Pyrin tutkimuksessani tuomaan esille nykylainsäädännön ongelmakohtia, joten tutkimustani voisi siltä osin kutsua kriittiseksi oikeustutkimukseksi. Tulen tutkimuksessa tuomaan esille myös de lege ferenda -näkökulmaa, mutta päätavoitteenani on osoittaa nykylainsäädännön ongelmat.

Tutkimukseni näkökulmaan on vaikuttanut oikeuspositivistinen näkökulma hahmottaa oikeus normirakenteena, mikä on myös länsimaalaisen oikeusjärjestyksen perusta.<sup>15</sup> Tähän näkökulmaan sekä tutkimuskysymyksiini vastaamiseen lainopillinen tutkimus sopii parhaiten. Tutkimuksessani oikeuspositivistinen ajattelu näkyy siten, että näen oikeuden toteutuvan voimassaolevien pakottavien normien kautta, enkä niinkään niiden tulkinnan kautta, ja kun tutkin näitä normeja tulkinnan ja systematisoinnin avulla, saan vastauksen edellä esittämiini tutkimuskysymyksiin. Tämä samankaltainen ajattelumalli on näkynyt muussakin työoikeudellisessa tutkimuksessa ja lainsäätäjän tahdossa, koska työoikeuden pakottavat normit ovat jo itsessään oikeutta luovia.

---

<sup>13</sup> *Aarnio* 2011, s. 104.

<sup>14</sup> *Saarenpää*, 2012, s. 22.

<sup>15</sup> *Siltala* 2001, s. 164.

## 2 Työlainsäädännön lähtökohdat

### 2.1 Työlainsäädännön pakottavuus

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan kaikissa sellaisissa työntekosuhteissa, joissa työntekijä on sitoutunut tekemään sopimuksessa sovittua työtä TSL:n 1 luvun 1 §:ssä säädetyin tavoin työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojelun periaate.<sup>16</sup> Suomen perustuslain (11.6.1999/731) 18 § pykälä ilmentää tuota työntekijän suojelun periaatetta:” Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.” Suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty pakottaviksi niin, että niistä ei voida sopia työntekijän vahingoksi. Työsopimuslain soveltamissäännös on siis pakottavaa oikeutta. Jos soveltamissäännöksessä mainitut tunnusmerkit täyttyvät, työtä katsotaan tehtävän työsuhteessa, ellei erityislaillla ole toisin säädetty.<sup>17</sup> Sen selvittäminen ketkä kaikki työsuorittajat kuuluvat tähän ryhmään, joita suojellaan heikompana osapuolena, on työoikeuden perimmäinen kysymys.<sup>18</sup> On muistettava, että työntekijää suojataan myös hänen itsensä solmimilta epäedullisilta sopimuksilta.<sup>19</sup>

Heikomman osapuolen suojaksi säädetyt lait ovat luonteeltaan vähimmäispakottavia. Suojelun tarkoituksesta johtuu tulkinta siitä, että parempitasoisesta etuudesta voidaan sopia pätevästi. Eli työoikeuden pakottavat normit ovat minimipakottavia.<sup>20</sup> Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.

Työsopimuslain pakottavuus ilmenee niin, että lakia alemmalla tasolla ei voida säätää poikkeuksia työsopimuslain soveltamisalaan, mikä ilmenee jo perustuslain 80 §:stä. Pykälän mukaan yksilön oikeuksista ja velvollisuuksista on säädettävä lailla.<sup>21</sup> Työsuhteen käsitteellä on merkitystä myös muiden kuin työsopimuslain soveltamisen ratkaisuperusteena. Työlain-

---

<sup>16</sup> HE 157/2000 vp, s. 6.

<sup>17</sup> HE 157/2000 vp, s. 6.

<sup>18</sup> Sarkko 1972, s. 19.

<sup>19</sup> Paanetoja 2002, s. 54.

<sup>20</sup> Kairinen 2009, s. 143.

<sup>21</sup> Kröger – Tiitinen 2003, s. 30.



säädännön yleisesti sovellettavan pakkosoveltuvuusperiaatteen mukaan työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään työsuhteessa, ellei työoikeudellisessa erityislaissa ole soveltamisalaa laajentava tai supistavaa poikkeussäännöstä.<sup>22</sup> Tutkimukseni kannalta juuri työsuomalain pakottavuus on merkittävä tekijä. Talkootyön osapuolet eivät voi keskenään sopia talkootyön olevan vapaaehtoistyötä, jos työsuomalain työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2008:99 tuonut esille sen, että sopimuksen otsikolla ei ole ratkaisevaa merkitystä työsuhteen olemassaoloa arvioitaessa, vaan tosialliset olosuhteet ratkaisevat oikeussuhteen laadun.

KKO 2008:99: ”T ja H olivat allekirjoittaneet pienurakkasopimuksen T:n omakotitalon ja piharakennuksen rakennusteknisten töiden suorittamisesta. Kysymys siitä, oliko sopimussuhdetta tästä huolimatta pidettävä työsuhteena – – Korkein oikeus katsoo, että kirjallisesta sopimuksesta huolimatta sopimusneuvotteluihin ja sopimuksen täyttämiseen liittyvät seikat - erityisesti työn suorittaminen perimättä arvonlisäveroa sekä rakennustyön johtoon ja valvontaan liittyvät olosuhteet osoittavat, että Ari H on tehnyt rakennustyötä Ismo ja Kaisa T:n lukuun työsuhteessa eikä itsenäisenä ammatinharjoittajana.”

On kuitenkin muistettava, että pakottava sääntely merkitsee aina poikkeamista sopimusvapauden periaatteesta, jolloin pakottavaa lainsäädäntöä tulee tulkita suppeasti, eikä laveasti. Tulkitemista auttaa, jos lainsäätäjä on selkeästi kirjannut tahtonsa työntekijän suojelemisesta, kuten esimerkiksi TSL:n 13 luvun 6 § on kirjoitettu.<sup>23</sup>

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2009:65 lausunut, että työsuomalain säännösten pakottavuudesta riippumatta osapuolilla on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisena heidän sopimussuhdettaan on pidettävä. Solmittua sopimusta ja tosiasiallisia työskentelyolosuhteita on tarkasteltava kokonaisuutena. Velvoiteoikeudellisten periaatteiden mukaisesti tällöin on kiinnitettävä huomiota sopimusasiakirjaan, niihin tietoihin, joita on saatavissa sopimusneuvotteluista, sekä siihen, miten sopimusta on käytännössä toteutettu.

### **2.1.1 Työnantajan väliaikaisen tulkintaetuoikeuden merkitys**

Työnantajan tulkintaetuoikeus vahvistaa työnantajan asemaa suhteessa työntekijään. Työnantajalla on väliaikainen oikeus ratkaista kaikkien niiden oikeusnormien tulkinta, jotka liittyvät työsuhteeseen ja joita työnantaja joutuu soveltamaan. Työntekijän velvollisuus on nou-

---

<sup>22</sup> HE 157/2000 vp, s. 6.

<sup>23</sup> Engblom 2013, s. 39.

dattaa työnantajan tulkintaa, kunnes erimielisyys on ratkaistu joko osapuolten välisillä neuvotteluilla taikka tuomioistuimen päätöksellä.<sup>24</sup> Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus ei perustu suoranaisesti mihinkään lakiin taikka työehtosopimusnormiin. Tulkintaetuoikeutta on perusteltu oikeuskirjallisuudessa työnantajan direktio-oikeudella, josta seuraa yleisoikeus työpaikan ristiriitojen ratkaisemiseen. Työnantajan tulkintaetuoikeutta ei voida pitää kovin vahvana oikeutena. Sitä voidaan pitää enintään käytännön kautta omaksuttuna oikeutena.<sup>25</sup>

### 2.1.2 Perussuhdeteoria osana työoikeuden historiaa

Perussuhdeteorian mukaan työoikeudellista suojaa saavat henkilöt, joiden työskentely täyttää työsuhteen tunnusmerkistön.<sup>26</sup> Työoikeus on kaikkien työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuus. Sen sisällyksen ja rajat määräävät tarkemmin sen, miten työsuhde määritellään, ja mitkä työsuhteen normit siihen luetaan.<sup>27</sup> Työsopimus ja siitä syntyvä työsuhde ovat työoikeuden keskeisiä käsitteitä, joiden sisällyksen ja alan määrittelemisestä riippuu olennaisesti koko työoikeuden ulottuvuus.<sup>28</sup> Työsuhteen käsite on saanut tärkeän merkityksen. Työsuhde on katsottu työoikeudelliseksi perussuhteeksi.<sup>29</sup> Työsopimussuhde syntyy jo sopimuksen tekemisestä, mutta työsuhde vasta silloin, kun työtä ryhdytään tekemään tosiasiallisesti.<sup>30</sup> Tätä työoikeutemme oppirakennelmaan, joka määrittelee työsuhteen työoikeudelliseksi perussuhteeksi, on *Vuorion* mukaan alettu kutsuaan perussuhdeteoriaksi. Itse teorian kehittäjä on kuitenkin ollut *Sipilä*.<sup>31</sup> *Paanetojan* mukaan perussuhdeteoria on nähtävä osana työoikeuden historiaa. Perussuhdeteorian työlakien soveltamisalaa koskevista väitteistä ei ole enää juurikaan hyötyä, koska työsopimuslain henkilöllinen soveltaminen selviää pääosin työlakien soveltamissäännöksistä. Lainsäädännön myötä yleistäviä teorioita soveltamisalan määrittelyyn ei tarvita.<sup>32</sup>

---

<sup>24</sup> *Bruun – von Kon skull* 2003, s. 25.

<sup>25</sup> *Kairinen* 2009, s. 231. *Sipilä* 1947, s. 46–47 mukaan direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta ohjata ja tarkastaa työntekoa.

<sup>26</sup> *Paanetoja* 2013, s. 31.

<sup>27</sup> *Sipilä* 1947, s. 5.

<sup>28</sup> *Sipilä* 1947, s. 41.

<sup>29</sup> *Kairinen* 1979, s. 2.

<sup>30</sup> *Sipilä* 1947, s. 50.

<sup>31</sup> *Kairinen* 1979, s. 2. *Vuorio* 1955, s. 39.

<sup>32</sup> *Paanetoja* 2013, s. 32.

### 2.1.3 Perustuslain merkitys työoikeudessa

Perustuslaki on hierarkkisesti ylimmänasteinen kansallisen oikeusjärjestyksen säädös. Se luo perustan muulle oikeusjärjestykselle.<sup>33</sup> Suomen perustuslain 18 §:n mukaan julkisen vallan on huolehdittava työntekijän suojelusta. Kyseisen pykälän myötä työoikeudessa yleisesti tunnustettu työntekijän suojelun periaate saa perustuslaillisen aseman.<sup>34</sup> Työlainsäädännöllä toteutetaan käytännössä perustuslain työntekijän suojeluperiaatetta.<sup>35</sup>

Korkeimmalla oikeudella on hyvät valmiudet käsitellä työoikeudellisia riitoja perusoikeuksien näkökulmasta. Koska korkein oikeus käsittelee kuitenkin vain pienen osan jutuista, olisi tärkeää, että alemmat oikeusasteet hallitsevat myös työelämän perusoikeuksiin liittyvät taustat.<sup>36</sup> Tuomioistuimilla on suuri merkitys perusoikeusmyönteisestä laintulkinnan edistämisestä,<sup>37</sup> erityisesti korkeimmalla oikeudella ja korkeimmalla hallinto-oikeudella, sekä työoikeuden osalta työtuomioistuimelta.<sup>38</sup> Oikeustilan varsinainen muuttaminen kuuluu Suomessa lainsäätäjälle, ei lainsoveltajalle. Suomen työlainsäädäntö ei ole kaikilta osin pysynyt kehityksessä mukana. Tämä on johtanut siihen, että korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus ovat joissakin tapauksissa joutuneet luomaan uutta oikeutta. Tämä ei ole ihanteellista, mutta parempi kuin se, että tuomioistuimet antaisivat perusoikeuksien vastaisia tuomioita.<sup>39</sup>

Aiheeni kannalta esimerkillinen tapaus oikeustilan muuttamisesta on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2005:16. Tapauksessa A oli vammautunut kaupungin lastensuojelulain (3.8.1983/683) 13 §:n perusteella järjestämässä työharjoittelussa X Oy:ssä. Tapauksessa A:lla katsottiin olevan oikeus saada korvaus X Oy:n lakisääteisen tapaturmavakuutuksen perusteella. Koska tapauksen aikainen laki mahdollisti lavean tulkinnan työsuhteen osalta tapaturmavakuutuslain (20.8.1948/608) perusteella, täsmensi eduskunta nykyisen työtapaturma- ja ammattitautilain (24.4.2015/459) työsuhteen tunnusmerkkiä siten, että se on sidottuna työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkkiin. Näin ollen nykyään työsuhteen käsitettä ei voi työtapaturman sattuessa tulkita laajemmin, kuten kumotun lain aikana oikeuskäytännössä oli tehty.<sup>40</sup>

---

<sup>33</sup> HE 1/1998 vp, s. 34.

<sup>34</sup> Engblom 2013, s. 28.

<sup>35</sup> Saraviita 2011, s. 256.

<sup>36</sup> Engblom 2013, s. 36.

<sup>37</sup> Ojanen 2001, s. 140.

<sup>38</sup> Engblom 2013, s. 36.

<sup>39</sup> Engblom 2013, s. 37.

<sup>40</sup> HE 277/2014 vp, s. 66.

KKO 2005:16:” Kun arvioidaan A:n työntekosuhteen tosiasiallista luonnetta, voidaan todeta, että hän on tehnyt työtä yhtiön johdon ja valvonnan alaisena yhtiön hyväksi vastiketta vastaan. Hän on siten ollut tosiasiallisesti tapaturmavakuutuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla työntekijän asemassa ja myös hänen kohdallaan on ollut tapaturmavakuutuslain mukaisen vakuutusturvan tarve.”

Lisäksi on muistettava perustuslain tulkintavaikutus. Perusoikeussäännökset vaikuttavat muiden lakien tulkintaan. Perusoikeusmyönteinen laintulkinta tulee ottaa lähtökohdaksi, jos perustuslain ja lain säännöksen välillä näyttää olevan ristiriita. Tuomioistuimien tulee pyrkiä laintulkinnassa tulkita lain säännöstä siten, että se vastaisi perusoikeussäännöstä.<sup>41</sup> Työoikeuden normit ovat työsuhteen määrittelyn osalta kirjoitettu perustuslain 18 §:n hengen mukaisesti eli työntekijän suojelua kunnioittaen, joten ristiriitaa perustuslain kanssa ei työlainsäädännössä tältä osin ole havaittavissa. Käytännössä perustuslain turvaama työntekijän suojeluperiaate ei toteudu. Työntekijän suojelemiseksi säädettyjä työlakeja voidaan kiertää naamioimalla työsuhde talkootyöksi.

---

<sup>41</sup> Ojanen 2001, s. 83.

## 3 Työsuhteen määrittely

### 3.1 Työsopimus työsuhteen osana

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä on määritelty, milloin oikeussuhde on työsuhte. Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työ-  
kuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja  
valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lakia on sovellettava, vaikka vas-  
tikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vas-  
tikkeetta. Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai  
hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai  
-koneilla.

Työsopimussuhteen katsotaan perustuvan velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työn-  
tekijä ja työnantaja sopivat työnteosta. Työsopimuksella on kaksi eri tehtävää. Toisaalta työ-  
sopimus määrittää osaltaan TSL:n soveltamiskohteen, ja toisaalta se toimii työsuhteen ehto-  
jen asettamiskeinona. Työsopimukselle ei ole muotomääräyksiä, vaan sen voi tehdä vapaa-  
muotoisesti. Työsuhte voi kuitenkin syntyä myös hiljaisella sopimuksella. Jos työnantaja  
sallii työntekijän työskentelemisen ilman nimenomaista sopimusta siten, että työ tehdään  
työnantajan lukuun, työsuhteen katsotaan syntyneen hiljaisesti.<sup>42</sup>

Työsopimus ja työsuhte ovat eri asioita, jotka kuitenkin liittyvät läheisesti toisiinsa silloin,  
kun työsuhte perustuu työsuhteen sopimukseen. Näissä tapauksissa työsuhte eroaa työsuhteesta  
siten, että työsuhte tarkoittaa itse sopimusta, kun taas työsuhte tarkoittaa sitä oikeussuh-  
detta, joka syntyy sopimuksen täyttämisen pääsuorituksen alkaessa eli silloin kuin työntekijä  
ryhtyy työhön.<sup>43</sup> Työoikeuden oppina olleen perussuhdeteorian mukaan työlainsäädäntöä  
sovelletaan vain työsuhteessa, ellei laissa nimenomaisesti ole säädetty toisin.<sup>44</sup>

Oikeuskirjallisuudessa esiintyvän perussuhdeteorian mukaisesti työsuhteen sopimuksella tarkoite-  
taan työnantajan ja työntekijän välistä oikeustointia, jolla perustetaan työsuhte.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> HE 157/2000 vp, s. 55.

<sup>43</sup> Sipilä 1947, s. 50.

<sup>44</sup> HE 157/2000 vp, s. 55.

<sup>45</sup> HE 157/2000 vp, s. 55.

Työsopimussuhde, joka osoittaa työsopimuksen tehdyksi ja luo sopijapuolten välisiä velvoitteita, eroaa tässä kohden työsuhteesta. Työsuhteen katsotaan alkavan perussuhdeteorian mukaan, kun työtä ryhdytään tekemään tosiasiallisesti ensimmäisen kerran. Työsuhde merkitsee työntekijän päävelvoitteen eli työnteon alkamista. Työnantajan oman päävelvoitteen eli palkanmaksun aloittaminen ei kuitenkaan vielä merkitse työsuhteen alkamista. Näin ollen työnantaja voi maksaa palkkaa etukäteen sovitusta työstä aiheuttamatta työsuhteen alkamista. Työsuhteen alkamisen ajankohtaa ei määrää sopimuksen ehtojen mukainen työn aloittamisajankohta, vaan se ajankohta, milloin työ on tosiasiallisesti alkanut. Tuohon hetkeen asti osapuolten välillä on työsopimussuhde, joka velvoittaa myöhemmin alkavaan työnteokseen.<sup>46</sup> Päinvastainen kanta olisi ongelmallinen, jos työntekijä, joka olisi saanut vastikkeen ennakolta, ei alkaisikaan tekemään sovittua työtä. Ennakon maksanut työnantaja joutuisi täyttämään kaikki työnantajan velvollisuudet, huolimatta siitä, että työntekijä ei olisi tehnyt laisinkaan työtä.<sup>47</sup>

### 3.2 Työsuhteen luonnehdinta

Oikeustieteessä on perinteisesti lähdetty siitä, että työsopimuslain työsopimuksen tunnusmerkistön määritelmä sisältää myös työoikeudellisen lainsäädännön soveltamisen perustana olevan työsuhteen määritelmän.<sup>48</sup> Yhdenkin tunnusmerkin jäädessä toteutumatta, ei kyseessä ole työsuhde vaan jokin muu oikeussuhde, joka on tällöin työoikeudellisesti merkityksetön. Kuitenkin käytännössä joudutaan raja-alueella turvautumaan työn suorittajan oikeusaseman kokonaisarviointiin. Tällöin työsuhteen syntyminen joudutaan päättelemään yksittäisistä työsuhteen tunnusmerkeistä riippumatta.<sup>49</sup>

Työsuhde alkaa siis työntekijän ryhtyessä työhön ensi kertaa. Tällä tarkoitetaan sitä, että kun työntekeä on kerran aloitettu, työsuhde kestää, kunnes se lakkaa kokonaan, riippumatta kuinka usein työntekijä työskentelee, päivittäin tai vaikka kerran pari viikossa. Määrättyyn työsopimukseen perustuva työsuhde kestää niin kauan kuin sopimuskin. Työsuhteen kesto-aika voi olla työsopimusta pidempikin, jos vaikka työsopimus on tehty määräajaksi ja työn-

---

<sup>46</sup> *Sipilä* 1947, s. 51.

<sup>47</sup> *Pekkanen* 1968, s. 12.

<sup>48</sup> *Sarkko* 1982, s. 24.

<sup>49</sup> *Sarkko* 1982, s. 24–25.

tekijä jää töihin määräajan jälkeenkin. Tällöin työsuhde jatkuu konkludenttisesti eli hiljaisena sopimuksena.<sup>50</sup> Työnantajan vastikkeen maksamisella ei ole vaikutusta työsuhteen päättymiseen. Työsuhde ei kestä siihen asti, että sovittu korvaus työstä on maksettu kokonaisuudessaan. Työlainsäädännön mukaan työntekijä tarvitsee suojaa työtä tehdessään, eikä vastikkeen maksamisen ajankohdalla ole merkitystä työntekijän suojan osalta.<sup>51</sup> Korkeimman oikeuden KKO 1982 II 18 ratkaisusta käy ilmi, että myös oikeuskäytännössä työsuhde katsotaan alkavan vasta, kun työntekijä ryhtyy ensimmäisen kerran työhön.<sup>52</sup>

KKO 1982 II 18: ”Työsopimuksessa tarkoitettu työ oli sovittu alkavaksi 1.3. 1980. Työnantajan jouduttua ennen sitä konkurssiin konkurssihallinto oli TSL (320/1970) 41 §:n mukaisesti irtisanonut sopimuksen päättymään 4.2.1980. Työvoimaministeriö oli, maksettuaan työntekijöille palkan irtisanomisajan pituiselta ajalta, velvoittanut konkurssipesän PalkkaturvaL (649/1973) 5 ja 6 §:n nojalla maksamaan valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksetun määrän. Kun työsopimus irtisanomisen johdosta oli lakannut jo ennen työn sovittua alkamisajankohtaa eikä työntekijöillä näin ollen ollut oikeutta saada palkkaa irtisanomisajalta, PalkkaturvaL 9 §:n mukaisesti ajetusta takaisinsaantikanteesta konkurssipesä vapautettiin ministeriön päätöksessä määrätystä maksuvelvollisuudesta.”

Työn laatu, vaikka esimerkiksi se, voidaanko työ luonnehtia ruumiilliseksi vai henkiseksi työksi, on merkityksetön luokitellessa sitä, onko kyseessä työoikeudellinen työsuhde. Kuitenkaan ei voida oikeudellisesti pätevin vaikutuksin sopia työstä, jonka tekeminen on rikollista tai epäsiiveellistä toimintaan. Tämä on kuitenkin eri asia kuin se, että työntekijä voi työssään syyllistyä rikokseen sen vaikuttamatta työsuhteen olemassaoloon.<sup>53</sup>

Jos työntekijän suojeleminen edellyttää työoikeudellisen sääntelyn soveltamista sopimussuhteeseen, voidaan työsopimuslakia soveltaa myös sellaiseen sopimussuhteeseen, jonka perustana olevaa sopimusta rasittaa varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain (13.6.1929/228) 3 luvussa säädetty pätemättömyysperuste. Joten työsuhde voi syntyä myös sellaisesta sopimuksesta, joka on mitätön eli sillä ei ole siis oikeudellista sitovuutta. Tästä sitovuuden puutteesta huolimatta se työsuhde, joka on syntynyt, on työoikeuden kannalta merkityksellinen sen vuoksi, että tämä turvaa työntekijän oikeuksia esimerkiksi tapaturman

---

<sup>50</sup> *Sipilä* 1947, s. 51.

<sup>51</sup> *Pekkanen* 1968, s. 13.

<sup>52</sup> *Rautiainen – Äimälä*, 2001 s. 14.

<sup>53</sup> *Sipilä* 1947, s. 43.

sattuessa.<sup>54</sup> Esimerkiksi jos alle 15 vuotta nuorempi työntekijä, jonka puolesta huoltajan tulisi tehdä työsopimus, tekeekin sen itse ja joutuu työssään tapaturman uhriksi, on hänellä oikeus tapaturmakorvaukseen, koska tämän ikäisen henkilön oikeustoimikelvottomuus on säädetty hänen hyväkseen ja olisi tämän tarkoituksen vastaista, että hän jäisikin osattomaksi siitä suojelusta ja huollosta, jota täysi-ikäiset työntekijät työsuhteessa saavat.<sup>55</sup>

### 3.3 Direktiovalta työsopimuksen tunnusmerkkinä

Tutkimukseni keskeinen kysymys on, milloin työsuoritus katsotaan työsuhteessa tapahtuneeksi. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n sisältää määritelmän lain soveltamisalasta. Pykälä sisältää myös työnantajan direktio-oikeuden eli työnantajan johdon ja valvonnan yhdeksi työsuhteen tunnusmerkiksi. Lisäksi työnantajan direktio-oikeus saa oikeutuksensa työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Pykälästä ei kuitenkaan selvästi ilmene, edellyttääkö työsuhteesta syntyminen sitä, että johdosta ja valvonnasta olisi selvästi sovittava. Nykyisen ja sitä edeltävän työsopimuslain (30.4.1970/320) sanamuoto direktiovallan osalta on pysynyt samana, joten edeltävän työsopimuslain aikaista oikeuskirjallisuutta voi pitää edelleen relevanttina direktiovallan osalta.

Direktio muodostuu kahdesta asiasta; ensinnäkin työnantajan johdosta, joka kuvastaa työnantajan työnohjausoikeutta. Lisäksi direktioon kuuluu valvonta, joka kuvastaa työnantajan työntarkastusoikeutta.<sup>56</sup> Oikeus vain toiseen näistä ei riitä työsuhteen syntymiselle. Oikeus työn johtoon tarkoittaa sitä, että määrätyissä rajoissa työntekijä määrää työsuorituksesta eli missä, milloin ja miten työ tehdään. Työn valvonta tarkoittaa sen sijaan työn teettäjän oi-

---

<sup>54</sup> *Sipilä* 1947, s. 51.

<sup>55</sup> *Sipilä* 1968, s. 4.

<sup>56</sup> *Sipilä* 1938, s. 143.



keutta valvoa, että työ suoritetaan annettujen työn suorittamista koskevien määräysten mukaisesti.<sup>57</sup> Työnantajan johto ja valvonta tarkoittaa työntekijän joutumista työsuhteessa sellaiseen epäitsenäiseen asemaan, joka osoittaa juuri tälle suhteelle ominaista alistumista työnantajan tahdonvaltaan.<sup>58</sup>

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1995:145 todennut direktio-oikeuden tarkoittavan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä sen ajasta ja paikasta. Työntekijän kannalta se merkitsee velvollisuutta noudattaa työnantajan tai tämän sijaisen toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen.

Työnantajan ja työntekijän välisessä sopimuksessa ei tarvitse olla minkäänlaista mainintaa johdosta tai valvonnasta. Tämä koskee niin työsopimussuhteen aloittavaa sopimusta kuin työsuhteen sisäisiä sopimuksiakin. Johdolla ja valvonnalla tarkoitetaan näin ollen tahdonilmaisun ulkopuolisia olosuhteita. Direktiotunnusmerkistö tarkoittaa tosiasiallisia työntekoo-olosuhteita. Johtoa ja valvontaa koskevan määräyksen puuttuminen ei estä työsopimuksen syntyä eikä sitä estä edes direktion nimenomaisesti kieltävä sopimusehtokaan. Toisaalta työsopimuksen sisältämä direktiolauseke ei sellaisenaan riitä direktiotunnusmerkistön täyttymiseen. Laissa tarkoitettun tosiasiallisen työoloseikaston on aina toteuduttava.<sup>59</sup>

Jos sopimuksesta käy selville, että työn tarkastamisen oikeus puuttuu, sopimus ei ole työsopimus.<sup>60</sup> Vuorio kuitenkin muistuttaa, että työnantajan direktiovalta ei perustu pelkästään direktionormeihin. Työnantajan johdon ja valvonnan katsotaan perustuvan ensi kädessä työsopimukseen. Työsopimukseen sisällytetään sopimusehtoihin myös työnantajan direktio-oikeus, ainakin hiljaisena välipuheena.<sup>61</sup>

Direktiovalta tulee ymmärtää työnantajan mahdollisuutena tarvittaessa puuttua työntekijän työntekoon.<sup>62</sup> Työ voi siis olla työnantajan direktion alaista, vaikkei työnantaja puutu lainkaan sen teknilliseen suorittamiseen. Direktio voi esiintyä pelkkänä määräysvaltana, joka

---

<sup>57</sup> Sarkko 1972, s. 27.

<sup>58</sup> Sipilä 1938, s. 142.

<sup>59</sup> Aurejärvi 1976, s. 217 ja s. 144.

<sup>60</sup> Sipilä 1947, s. 47.

<sup>61</sup> Vuorio 1955, s. 323.

<sup>62</sup> Paanetoja 1993, s. 129.

koskee työntekoa yleensä. Myös työnantajan valvonta on periaatteellista tarkastamisvaltaa.<sup>63</sup> Direktiokriteerin täyttyminen on vakiintuneen lainopillisen käsityksen mukaan selvitettävä kokonaisarvioinnin nojalla, jossa direktiokriteerin osatekijät otetaan huomioon.<sup>64</sup>

### **3.3.1 Palkkauksen vaikutus direktiotunnusmerkkiin**

Työntekijän palkan määräytymisperuste voi olla työn tulos, työhön käytetty aika tai muu peruste. Palkanmääräytymisperuste voi olla siis osapuolten kesken sovittavissa. Työsopimuksen luonteen ei ole katsottu muuttuvan sen mukaan, lasketaanko palkka, ajan vai työn tuloksen perusteella. Palkkaustapa ei vaikuta direktiotunnusmerkin arvioimisen ratkaisuun, kyse on vain erilaisista tavoista laskea palkan määräytyminen.<sup>65</sup> Tosin provisiopalkkaus on direktiotunnusmerkin kohdalla ongelmallinen, jos työnteko tapahtuu jossain muualla, kuin työnantajan antamissa tiloissa. Esimerkiksi provisioperusteinen myyntityö voi luoda yrittäjäoletaman.<sup>66</sup> Myös muu kuin työhön käytetty aika palkkauksen perusteena voi viitata siihen, että direktiotunnusmerkki ei toteudu. Esimerkiksi toimittajien kohdalla juttukohtainen palkkaus voi viitata itsenäiseen yrittäjyyteen.<sup>67</sup> Työstä aiheutuvien kulujen maksaminen tai päivärahan maksaminen puoltaa direktiotunnusmerkin täyttymistä.<sup>68</sup> Kuten myös sopimus siitä, että palkan saa riippumatta työn tuloksesta.<sup>69</sup>

### **3.3.2 Direktiovallan käyttäjä**

Työsopimuslain 1 luvun 9 §:n mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta. Työnantajan ei siis itse tarvitse käyttää direktio-oikeuttaan. Organisaatiosta riippuen työnantajan edustajat voivat olla hyvin erilaisia. Työvoiman vuokraus on esimerkki työntekijän sijaisesta. Osa työnantajan oikeuksista, työn välitön valvonta ja johto on siirtynyt väliaikaisesti vuokranottajalle, työsuhteen säilyessä vuokralleantajan ja työntekijän välillä.<sup>70</sup>

Direktiotunnusmerkistön täyttämiseksi riittää pelkkä oikeus työn johtoon ja valvontaan. Sen sijaan ei vaadita, että työnantaja tosiallisesti valvoisi ja johtaisi työn tekemistä. Asianlaita on

---

<sup>63</sup> *Sipilä* 1938, s. 149.

<sup>64</sup> *Aurejärvi* 1976, s. 135.

<sup>65</sup> *Paanetoja* 1993, s. 22–23.

<sup>66</sup> *Paanetoja* 1993, s. 38.

<sup>67</sup> *Paanetoja* 1993, s. 39.

<sup>68</sup> *Paanetoja* 1993, s. 40.

<sup>69</sup> *Paanetoja* 1993, s. 99.

<sup>70</sup> *Paanetoja* 1993, s. 94.

näin tilanteissa, jossa työsuhteen tunnusmerkistö on täyttynyt, mutta työnantaja ei käytä direktio-oikeuttaan. Päinvastainen tilanne on ongelmallisempi. Eli jos ei ole varmuutta, onko työn teettäjällä direktio-oikeutta. Tällainen tilanne saattaa ilmetä sellaisissa tapauksissa, joissa työsuhde on pyritty muuttamaan esimerkiksi työurakaksi. Näissä tapauksissa on erityistä huomiota kiinnitettävä siihen, että onko työn teettäjä tosiasiallisesti johtanut ja valvonut työtä. Vaikka tällainen oikeussuhde voidaan osoittaa työsuhteeksi muillakin perusteilla, voidaan sitä seikkaa, että urakanantaja johtaa ja valvoo työn tekemistä, pitää vahvana merkkinä työsuhteen syntymisestä.<sup>71</sup>

Työnantajan direktio-oikeutta on pidetty tärkeänä kriteerinä työsuhteen ja eräiden työsuhteen ulkopuolelle jääviksi katsottujen sopimussuhteiden välille rajaa vedettäessä. Erityisesti tähän on turvautunut työsuhteen ja työurakan välistä rajaa selvittäessä. Työurakassa katsotaan sopimuksen koskevan valmista työtulosta, jolloin työn teettäjän direktio-oikeus rajoittuu sen tarkastamiseen, vastaako työtulos tehtyä urakkasopimusta. Työsuhteessa on sen sijaan katsottu, että työn suorittaja vastaa työsuorituksestaan, mutta ei vastaa mistään valmiista työtuloksesta ja että työn teettäjällä on jatkuva oikeus johtaa ja valvoa työsuoritusta.<sup>72</sup> Tutkimukseni pureutuu juuri tähän rajatilaan. Jos yritys on muuttanut työsuhteen sopimuksella talkootyöksi välttääkseen työnantajan kustannuksia, on direktiotunnusmerkistö vastiketunnusmerkin ohella yksi tärkeimmistä kriteereistä arvioitaessa työn oikeussuhdetta.

### 3.3.3 Direktio-oikeuden tunnistaminen

Ratkaistaessa onko työ tehty direktion alaisena, joudutaan kiinnittämään huomio sekä direktion kvalitatiiviseen, että sen kvantitatiiviseen puoleen. Kvalitatiivisesti on ratkaistava, onko työnantajan johto ja valvonta yksittäistapauksessa sen laatuista, että sitä voidaan pitää työoikeudellisena direktiona. Yksityistapauksittainen direktion arvostelu joudutaan suorittamaan samojen oikeustositseikkojen pohjalta huolimatta siitä, onko kyseessä kvalitatiivinen taikka kvantitatiivinen arvostelu.<sup>73</sup> *Pekkanen* nostaa esimerkiksi direktiotunnusmerkin kvalitatiivisesta arvioinnista yhtiön toimitusjohtajan. Toimitusjohtajaa, jonka johdettavana on koko yritys, ei pidetä direktion alaisena. Sitä johtoa ja valvontaa, jonka alaisena toimitusjohtaja on yhtiön johtokunnan osalta, ei ole pidetty työoikeudellisena direktiona.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> *Sarkko* 1972, s. 27.

<sup>72</sup> *Sarkko* 1972, s. 27–28.

<sup>73</sup> *Pekkanen* 1966, s. 39.

<sup>74</sup> *Pekkanen* 1966, s. 39.

Direktio-oikeus ei merkitse työntekijän taloudellista riippuvuutta työnantajasta, vaan se on erottava siitä. Kuitenkin työntekijän taloudellisesta riippuvuudesta voi käydä ilmi seikkoja, jotka oikeuttavat päättelemään, että tehtyyn sopimukseen sisältyy myös työnantajan direktio-oikeus. Direktio-oikeus, ei taloudellinen riippuvuus luo työoikeudellisen työsuhteen. Tästä seuraa se, että työntekijä voi olla työnantajasta taloudellisesti riippumaton. Taloudellinen riippumattomuus on eri asia kuin se, että työn suorittaja on työssään itsenäinen. Työssään itsenäinen henkilö ei työoikeudellisessa suhteessa työn teettäjään, vaikka hän olisi tästä taloudellisesti riippuvainen.<sup>75</sup>

Käytännössä direktiotunnusmerkin toteutumiseen vaikuttaa erityisesti palkkaustapa, työn-  
teon paikka, kulujen korvaaminen ja työvälineiden käyttäminen.<sup>76</sup> Suurin osa ongelmata-  
pauksista on luettavissa epätyypillisten työsuhteiden ryhmään. Epätyypillisten työsuhteiden  
määrä on lisääntymässä. Joustavat työsuhteet ovat huonommassa asemassa kuin normaalit  
työsuhteet. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien on hankalampaa päästä työoikeu-  
dellisen suojan piiriin.<sup>77</sup> Prekarisoituvassa yhteiskunnassa tuotantoprosessin normaali muoto  
on epäsäännöllinen, muutokseen ja uusiin alkuihin perustuva prosessi.<sup>78</sup>

### 3.4 Työsopimuslain vastikeolettama

Työsopimuslain 1 luvun 1 § mukaan työsuhteen edellytys on vastikkeellisuus. Työntekijä  
sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan  
alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan, ellei tosiseikoista käy ilmi, että työ on tarkoi-  
tettu tehtäväksi vastikkeetta. Työsuhteessa tehtävälle työlle on tyypillistä ansaintatarkoitus.  
Työn pitäminen työlainsäädännön alaan kuuluvana ei kuitenkaan edellytä, että työntekijä  
ansaitsee koko elantonsa sopimussuhteesta. Jos työntekoon ei liity lainkaan ansaintatarkoi-  
tusta, kyseessä ei lähtökohtaisesti voi olla työsuhte.<sup>79</sup>

Vastikkeellisuus työsuhteen tunnusmerkkinä ei käytännössä aiheuta suuria tulkintavaikeuk-  
sia. Vastikkeellisuus on ainoa työsuhteen tunnusmerkeistä, johon lakiin on otettu legaalinen

---

<sup>75</sup> Sipilä 1947, s. 50.

<sup>76</sup> Paanetoja 1993, s. 148.

<sup>77</sup> Paanetoja 1993, s. 149.

<sup>78</sup> Ylhäinen 2015, s. 229.

<sup>79</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

presumptio eli laillinen oletama.<sup>80</sup> Työsopimuslaissa lähdetään siitä, ettei kukaan tee vieraalte työtä ilman vastiketarkoitusta.<sup>81</sup> Työn suorittamista toiselle vastikkeetta on pidettävä täysin poikkeustapauksena ja sen vuoksi työsopimuslakiin otettu presumptio, jonka mukaan työsuhde syntyy, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu, ellei tosiseikoista käy ilmi, että työ on tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Tämä laillinen oletama korvaa vain puuttuvan vastiketta koskevan tahdonilmaisun, muita työsopimukseen liittyviä puutteita tahdonilmaisuisissa työnantajan ja työntekijän välillä legaalinen presumptio ei korvaa. Työsopimuslain presumption merkitys ilmenee käytännössä niin, että työnantaja on ristiriitatilanteissa velvollinen näyttämään toteen, että vastikkeettomuudesta on sovittu tai että muuten käy selvästi ilmi, että työ on tarkoitettu poikkeuksellisesti tehdä vastikkeetta.<sup>82</sup> Tosin talkootyön työoikeudellista luonnetta määriteltäessä juuri vastikkeellisuustunnusmerkkiin on kiinnitettävä erityistä huomiota, sillä talkootyön perinteisenä lähtökohtana on vastikkeettomuus, jonka vuoksi talkootyötä ei ole perinteisesti pidetty työsuhteisena työnä.

Työstä suoritettavalla palkalla eli vastikkeella tarkoitetaan työoikeudellisen työsuhteen tunnusmerkkinä mitä tahansa työsuorituksen vastasuorituksena annettavaa vastiketta, jolla on taloudellista arvoa.<sup>83</sup> Vastikkeena voi olla esimerkiksi raha, tavara, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen.<sup>84</sup> Vastikkeen suuruudella ei ole myöskään merkitystä vastikkeellisuustunnusmerkkiä arvioitaessa. Ei siis vaadita, että vastike olisi määrättyssä suhteessa suoritettun työn arvoon. Kuten vastikkeen suuruuden määrätymisperuste ei vaikuta asian arviointiin. Esimerkiksi vastike voi määrättyä joko käytetyn ajan mukaan taikka suorituspalkkana työsuorituksen määrän mukaan.<sup>85</sup> Vastiketunnusmerkin kannalta silläkään ei ole merkitystä mistä varoista korvaus maksetaan. Työntekijän palkka voi muodostua osaksi työnantajan suorituksesta ja osaksi yhteiskunnan maksamista tuista. Vastike voi muodostua myös asiakkaalta saaduista palvelurahoista.<sup>86</sup>

Rahapalkan ja luontoisetujen ohella tai sijasta voidaan sopia muustakin sellaisesta vastikkeesta, jolla on taloudellista arvoa.<sup>87</sup> Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1990:29 todennut, että asunnon, ruoan, vaatteiden, terveydenhuollon ja vähäisten rahasuoritusten saaminen

---

<sup>80</sup> Sarkko 1972, s. 25.

<sup>81</sup> Koskinen 2012, s. 3.

<sup>82</sup> Sarkko 1972, s. 25–26.

<sup>83</sup> Sipilä 1947, s. 46.

<sup>84</sup> Koskinen 2012, s. 3.

<sup>85</sup> Sarkko 1972, s. 26.

<sup>86</sup> Kairinen 2009, s. 11.

<sup>87</sup> HE 157/2000 vp, s. 14.

täyttää työsuhteen vastiketunnusmerkin. KKO:n ratkaisu on edeltävän työ sopimuslain ajalta (30.4.1970/320), mutta työ sopimuslain 1 luvun 1 § ei ole muuttunut työn vastikkeellisuus-kriteerin osalta, joten sen vuoksi KKO:n ratkaisua voidaan pitää nykyäänkin relevanttina.

KKO 1990:29:” A oli vapaaehtoisuuteen perustuen työskennellyt yhdistys B:n invalidilasten ja -nuorten hoitolaitoksessa tämän johdon ja valvonnan alaisena saaden työstään asunnon, ruoan, vaatteet ja terveydenhoidon sekä vähäisiä rahasuorituksia. B:n katsottiin suorittaneen A:lle työ sopimuslain (30.4.1970/320) 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua vastiketta. A oli siten ollut sanotun lainkohdan mukaisessa työsuhteessa yhdistykseen.”

### 3.5 Poikkeuksia työ sopimuslain vastikeolettamasta

Työtä voidaan tehdä toisen hyväksi ilman työsuhdetta, jolloin kyse talkootyöstä tai sen tyyppisesti niin sanottuna korvaustyönä taikka vahvistettuun koulutusohjelmaan tai työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin perustuvasta työharjoittelusta.<sup>88</sup> Edellä mainituissakin tilanteissa työn suorittajalla voi olla oikeus korvaukseen työstään. Oikeus saada työstä palkkaa tai muuta vastiketta on lähtökohtaisesti työntekijän oikeus. Oikeus saada palkan sijaan muuta korvausta liittyy ilman työsuhdetta tehtävään työhön.<sup>89</sup>

Ei-ansiotyö on tavallista yhdistystoiminnassa ja niin sanotulla kolmannella sektorilla. Korvaukseton ei-ansiotyö on yleisintä perheenjäsenten tai lähisukulaisten kesken, talkootöissä sekä harrastusluonteisessa toiminnassa. Ei-ansiotyöstä voidaan jossain tapauksissa maksaa vähäinen korvaus. Korvauksellisesta ei-ansiotyöstä on kyse työstä, joka ei täytä työsuhteen tunnusmerkistöä, esimerkiksi ainutkertaisesta vanhuksen auttamisesta. Korvaus työstä voi olla käytännössä erilainen. Usein kyse on asumiseen tai ruokaan liittyvistä luontaiskorvauksista. Korvaus voidaan kuitenkin antaa myös testamenttilupauksena tai muuna saajaa hyödyttävä etuna, vaikka suhteessa asianomaisen vastuisiin. Korvauksesta voi olla kyse myös silloin, kun työstä maksetaan vähäinen raha- tai muu vastike.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Vanhemmat voivat osallistua talkoisiin lasten harrastusmaksujen alentamiseksi. On siis syytä pohtia täyttääkö vanhempien saama alennus vastiketunnusmerkin. On syytä olettaa, että vanhempien maksamat harrastusmaksut ovat talkootyön ansiosta huomattavasti pienemmät. Näin ollen vanhemmat hyötyvät taloudellisesti talkootyöstä, joten vastiketunnusmerkki täyttyy. Vanhempien saama taloudellinen hyöty ei ole ongelmallinen, jos järjestäjätahoja on yleishyödyllinen yhdistys, koska tällöin vanhemmat luovuttavat työpanoksensa lasten hyvinvoinnin edistämiseksi. Sen sijaan, jos lasten harrastusten järjestäjänä toimii osakeyhtiö, on tilanne haastavampi. Etuna on lasten halvemmat harrastusmaksut, mutta toisaalta yrityksen osakeyhtiölain mukainen velvollisuus on tuottaa voittoa. Talkootyön ideologiaan ei sovi voitontavoittelu, jonka vuoksi talkootyötä ei voitaisi sallia osakeyhtiön käyttöön. Aiheesta lisää kappaleessa 6.2.

<sup>89</sup> Koskinen 2012, s. 1.

<sup>90</sup> Koskinen 2012, s. 6.

Perheenjäsenten, erityisesti puolisoitten välistä työtä ei koske työsopimuslain mukainen vastikeolettama. Perheenjäsenten välillä voi olla työoikeudellinen työsuhde, tosin se edellyttää, että tehdyssä työsopimuksessa on sovittu palkasta. Perheenjäsenenä pidetään puolisoita sekä vanhempien kanssa yhteistaloudessa asuvia lapsia. Myös kihlakumppanit ja avioliiton omaisissa suhteissa yhteistaloudessa elävät voidaan rinnastaa perhetilanteeseen, varsinkin jos henkilöt ovat asuneet yli vuoden yhdessä taikka heillä on yhteinen lapsi.<sup>91</sup>

### 3.6 Työvelvoitteen henkilökohtaisuus

Työsuhteelle on ominaista, poiketen monille yrittäjäsuhteille – se, että työntekijän nimenomaan henkilökohtaisesti sitoutunut tekemään sovittua työtä.<sup>92</sup> Tämä todetaan nykyisen työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä, jonka mukaan työ on tehtävä henkilökohtaisesti. Kumotussa työsopimuslaissa (30.4.1970/320) oli nimenomainen pykälä työvelvoitteen henkilökohtaisuudesta. Lisäksi vanhan lain 1 luvun 6 §:n mukaan työntekijällä oli oikeus ottaa apulaisia, jos siitä oli sovittu tai sitä katsottiin edellytetyn. Lisäksi kumotun lain 1 luvun 11 §:n mukaan työsuhdetta ei kuitenkaan synny apulaisten ja työnantajan välille ilman nimenomaista sopimusta.

Voimassa olevan lain mukaan on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan, jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi. Työn henkilökohtaisuus on myös tärkeä ominaisuus työsuhteen tunnistamiseksi. Työntekijähän tavallaan luovuttaa tai myy omaa työvoimaansa työnantajalle, kun taas yrittäjä voi panna sijaansa työtä tekemään toisen henkilön. Sopimus, joka ei perusta henkilökohtaista työn tekemisen velvollisuutta toiselle sopijapuolelle, ei ole työsopimus eikä siten sopimukseen perustuva oikeussuhde ole työoikeuden normien kannalta pätevä työsuhde.<sup>93</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1972: II:12 mukaan maanviljelijälle oli velvollisuus suorittaa puutavaranajoa yhtiölle, mutta sopimus ei edellyttänyt, että maanviljelijän olisi itse pitänyt suorittaa ajotyöt. Korkein oikeus katsoi, että tuon vuoksi kyseessä ei ollut työsuhde.

---

<sup>91</sup> Kairinen 1998, s. 87.

<sup>92</sup> Kairinen 1998, s. 67.

<sup>93</sup> Kairinen 1998, s. 67.

KKO 1972: II:12: ”Maanviljelijä oli kirjallisessa puutavaran kuljetussopimuksessa sitoutunut suorittamaan omistamallaan traktorilla puutavaranajoa yhtiölle erikseen sovittua, ajetun määrän mukaista maksua vastaan. Koskei hän sopimuksen mukaan ollut velvollinen henkilökohtaisesti osallistumaan ajotyöhön, katsottiin ettei hän ollut tapaturmavakuutuslain (20.8.1948/608) 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa yhtiöön vaan oli suorittanut mainitun ajotyön itsenäisesti omaan lukuunsa.”

Työsopimuslain mukaista työtä toisen lukuun voi tehdä ainoastaan luonnollinen henkilö. Juridinen henkilö ei kykene tällaiseen toimintaan, joka edellyttää henkilökohtaista toimintaa. Vain luonnolliseen henkilöön voi kohdistua se henkilöoikeudellinen vaikutus, joka työoikeudellisella työsuhteella on ja joka syntyy työnantajan johdosta ja valvonnasta.<sup>94</sup>

### 3.6.1 Työvälineiden vaikutus työntekijäasemaan

Työsopimuslain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. Lainsäätäjä on ilmaissut työvälineen merkityksen työntekijäaseman määrittämisessä käänteisesti, jonka mukaan pelkästään se seikka, että työvälineen osuus on suurempi kuin työntekijän työpanos ei estä pitämästä sopimusta työsopimuksena.<sup>95</sup> Työsuhteen epäitsenäisyys täyttyy, jos se, jonka hyväksi työtä tehdään käyttää direktio-oikeuttaan.<sup>96</sup> Korkein oikeus on linjannut ratkaisussaan KKO 1968 I 4, että vaikka työntekijä suorittaa työtehtävän omistamallaan työvälineillä voidaan työ katsoa työsuhteiseksi jos työsuhteen muut kriteerit täyttyvät.

KKO 1968 I 4:” Maanviljelijä, joka suoritti omistamallaan maataloustraktorilla yhdessä veljensä kanssa lisäansioiden saamiseksi metsäajoja, oli vahingoittunut suorittaessaan hevosella ja sanotulla traktorilla ajetun määrän mukaan laskettavasta maksusta puutavaranajoa eräälle yhtiölle sen johdon ja valvonnan alaisena. Hänen katsottiin olleen tapaturmavakuutuslain (20.8.1948/608) 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa yhtiöön.”

### 3.6.2 Työn kesto

Työsuhteella tulee olla tietty kestoaika. Vastakohtana yhdellä kertaa täytettävälle suoritusvelvollisuudelle työsuhde tarkoittaa jatkuvaa kesto-suoritusta ja on siten kesto-velkasuhde.

---

<sup>94</sup> *Sipilä* 1947, s. 42.

<sup>95</sup> *Sarkko* 1972, s. 50.

<sup>96</sup> *Paanetoja* 1993, s. 54.



Työsuhteen lyhintä kestoaikaa määriteltäessä ei voida pitää riittävä kriteerinä sitä, että kyseessä ei ole työsuhde, jos työsuorite on kerrallaan tehtävissä.<sup>97</sup> Työsuoritteen ollakseen työsuhde tulee sen jatkua niin kauan, että työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus johtaa ja valvoa työntekijää.<sup>98</sup>

### 3.6.3 Työn tekeminen toiselle

Työntekemistunnusmerkin mukaan työtä on tehtävä toiselle, mikä merkitsee työstä saatavan taloudellisen tuloksen siirtämistä työnantajan eduksi. Työsuhteessa tehdyn työn tulokset eivät välittömästi koidu työntekijälle, vaan työnantaja saa ne hyväkseen. Työntekijä saa puolestaan tuloksista välillisesti hyötyä sovitun vastikkeen muodossa.<sup>99</sup>

Työntekijän sitoutuminen tekemään työtä työnantajalle tulee olla työsopimuksen nimellinen päätarkoitus. Työnteko on työsopimuksen päätarkoitus, joka luonnehtii tämän sopimuslajin. Palkan maksaminen on työntekijän vastasuoritus. Esimerkiksi urakkasopimuksessa työnteko on sivuaineena, siinä edellytetään työntekoa, mutta päätarkoituksena on, vaikka tietyn esineen toimittamiseen urakanantajalle. Tai jos työnteko esiintyy vastasuorituksena sopimuksessa, jossa sopimuksen päätarkoitus on maan vuokraaminen. Näissä tapauksissa kyseessä ei ole työsopimus. Pääsuorituksen ja vastasuorituksen välisen eron toteaminen on käytännössä monesti hankalaa. Asian luonteesta ja sopimuksen kaikista tunnusmerkeistä on tällöin pääteltävä, onko sopimuksen päätarkoituksena ollut työnteko.<sup>100</sup>

Työn tekeminen toisen lukuun on ylempiasteinen kriteeri kuin työn vastikkeellisuus taikka direktio-oikeus, sillä se, ettei työtä ole tehty toisen lukuun riittää yksistään osoittamaan, ettei voi olla kysymys työoikeuden alaan kuuluvasta työsuhteesta. Eikä tällöin vastikkeellisuutta sen enempää kuin direktiotakaan ole tarpeen tutkia. Sen sijaan työn toiselle tekeminen ei sinänsä riitä määrittelemään, onko työsuhde työoikeuteen kuuluva. Itsenäinen yrittäjä, jonka määrittelemiseksi direktio-kysymys on oleellinen voi tehdä työtä toisen lukuun.<sup>101</sup> Käytännössä työn tekeminen toiselle tunnusmerkistön selvittäminen ei aiheuta vaikeuksia. Ongelmia saattaa tämän kriteerin osalta syntyä lähinnä kuolinpesän osakkaiden ja avoimen yhtiön ja siihen rinnastettavien osakkaiden välisiä oikeussuhteita selvittäessä. Mikäli kuolinpesän

---

<sup>97</sup> Pekkanen 1966, s. 26.

<sup>98</sup> Sipilä 1938, s. 163.

<sup>99</sup> Pekkanen 1966, s. 35.

<sup>100</sup> Sipilä 1947, s. 43.

<sup>101</sup> Sipilä 1938, s. 168–169.

tai avoimen yhtiön osakas tekee työtä vain osakassuhteensa perusteella, on hänen katsottu tekevän työtä välittömästi omaksi hyväkseen, jolloin työsuhdetta ei tällöin synny. On myös mahdollista, että osakassuhteen ohella kuolinpesän tai avoimen yhtiön osakas on työsopimussuhteessa kuolinpesään tai avoimeen yhtiöön, jolloin työtä siis tehdään työsuhteessa. Käytännön oikeuselämässä kysymys voi aktualisoitua, jos joku kuolinpesän osakas tai avoimen yhtiön osakas vahingoittuu työssään.<sup>102</sup>

KKO 1991:60:” Osakeyhtiön palveluksessa ollut henkilö oli ollut yhtiön perustaja-osakas, omistanut 10 prosenttia sen osakkeista ja ollut sen hallituksen jäsen. Hänen katsottiin tästä huolimatta olleen työsuhteessa yhtiöön. Näin ollen hänen palkkasaatavallaan oli etuoikeusasetuksen (32/1868) 4 §:n 1 momentin mukainen etuoikeus yhtiön konkurssissa.”

### 3.7 Kokonaisarviointi työsuhteen tunnusmerkkien täytyttyä

Aiemmissa kappaleissa on esitetty työsuhteen tunnusmerkit. Työsopimuslain soveltamisalämääritelmän perusteella työsuhteen olemassaolon edellytys on kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen. Työstä tehdyn sopimuksen oikeudellista luonnetta arvioitaessa kunkin tunnusmerkin täyttymistä arvioidaan jokaisessa yksittäisessä oikeussuhteessa ilmenevien oikeustositasioiden perusteella.<sup>103</sup>

Työoikeudellinen työsuhde voi syntyä ilman oikeudellisesti pätevää työsopimusta ja pätevään työsopimus edellyttää työsuhteen tunnusmerkistön täyttymistä.<sup>104</sup> Työsuhteen olemassaolon selvittämiseksi työnantajan direktio-oikeudella on erityisen painava merkitys. Direktio-käsitteeseen verraten työn vastikkeellisuudella on toissijainen arvo. Työnantajan direktio-oikeuden olomassaolo on kuitenkin paljon vaikeammin selvitettävissä kuin työn vastikkeellisuuden toteaminen. Työn vastikkeellisuuden osalta kysymyksenä voi olla lähinnä se, että onko työ tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta.<sup>105</sup>

Silloin, kun työsuhde on pyritty muuttamaan sopimuksin toiseksi oikeussuhteeksi, tulee kiinnittää huomiota työn teettäjän tosiasialliseen työn johtoon ja valvontaan. Tällöin konkreettisesti ilmennyt johto ja valvonta on vahva indisio työsuhteen puolesta.<sup>106</sup> Työsopimuslain

---

<sup>102</sup> Sarkko 1972, s. 24–25.

<sup>103</sup> Kairinen 2009, s. 16.

<sup>104</sup> Sipilä 1938, s. 132.

<sup>105</sup> Sipilä 1938, s. 133.

<sup>106</sup> Paanetoja 1993, s. 7.

perusteluisissa korostetaan sitä, että epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa työntekosuhteen oikeudellista luonnetta arvioidaan kokonaisharkinnalla. Harkinnassa on otettava huomioon sopimusehdoista ja sopimuksen nimestä ilmenevän sopijapuolten tarkoituksen lisäksi erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet. Työntekosuhteen oikeudellisen määräytymisen kannalta ratkaisevaa on aina se, täytyvätkö työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetyt tunnusmerkit. Pelkästään sopimusehtojen muotoilulla ei työsopimuslain pakottavia säännöksiä voida kiertää, vaan sopimusehtojen tulee vastata tosiasiallisia oloja.<sup>107</sup> Pakottavan työlainsäädännön peruslähtökohtia on työntekijäolettama.<sup>108</sup>

### 3.8 Työoikeuden erityispiirre

Työoikeudessa on pitkälti kyse siitä, että työnantajan ja työntekijän välillä on eturistiriitoja. Työoikeuden tehtävä on juridisoida työnantajan ja työntekijän väliset ristiriidat. Lainsäädäntö tai muu työoikeudellinen sääntely ei hävitä ristiriitoja kokonaan. Lisäksi säännökset ovat joskus sen verran tulkinnanvaraisia, että osapuolet voivat tulkita niitä eri tavoin.<sup>109</sup> Työsuhteen ehtoja koskevassa ristiriitatilanteessa joudutaan pakottavan lainsäädännön, ja mahdollisen työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen lisäksi selvittämään työsopimuksen sisältö. Työsopimuksen sisältöä selvittäessä on pyrittävä selvittämään, mistä on tarkoitettu sopia.<sup>110</sup> Työsopimusten tulkinta poikkeaa muiden siviilioikeudellisten sopimusten tulkinnasta työsuhteen erityisluonteen takia. Työoikeuden oikeuspoliittisena periaatteena on olettaa työntekijän heikommasta asemasta, joka vaikuttaa myös työsopimuksen tulkintaan. Sen vuoksi yleisiä velvoiteoikeudellisia tulkintasääntöjä on sovellettava työsopimuksen tulkintaan varauksella.<sup>111</sup> Työoikeudessa epäselvyysääntöön liittyy in dubio pro laboremsääntö, jonka mukaan epäselvässä tapauksessa sopimusehtoa tulkitaan työntekijän eduksi.<sup>112</sup> Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1997:114 soveltanut epäselvyysääntöä.

KKO 1997:114:” Yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia työajan lyhennys- ja kulkemiskorvauksia ei ollut eritelty työntekijälle maksetussa urakkapalkassa. Kun ei voitu todeta, toteutuivatko työntekijälle työehtosopimuksen mukaan kuuluvat vähimmäisedut, työnantaja veloitettiin suorittamaan mainitut korvaukset.”

---

<sup>107</sup> HE 157/2000 vp, s. 57.

<sup>108</sup> Koskinen – Öhman 2005, s. 4.

<sup>109</sup> Bruun – von Konskull, s. 189.

<sup>110</sup> Engblom 2013, s. 96.

<sup>111</sup> Engblom 2013, s. 96.

<sup>112</sup> Engblom 2013, s. 99.

Riita-asiassa voi olla kyse siitä, ovatko asianosaiset tehneet työsopimuslain mukaisen työsopimuksen. Tuomioistuimen arvioidessa työsuhteen olemassaoloa, tapahtuu se prosessioikeuden yleisten oppinen nojalla.<sup>113</sup> Oikeudenkäymiskaaren (1.1.1734/4) 24:3:2 mukaan asiassa, jossa sovinto on sallittu, tuomiota ei saa perustaa seikkaan, johon asianosainen ei ole vaatimuksensa tai vastustamisensa tueksi vedonnut. Koska työoikeudelliset riita-asiat ovat dispositiivisia, tulee osapuolten tuoda oikeudenkäynnissä esille heidän mielestään asian ratkaisun kannalta relevantit seikat.

Työntekomuotojen rajapintaan liittyvät tulkintaongelmat ovat vakiintuneesti ratkaistussaakin yksittäistapauksessa koko työntekotilanteeseen kohdistuvalla kokonaisharkinnalla. Työsuhteen olemassaoloa koskevia ratkaisuja tekevät yleisten tuomioistuinten lisäksi muun muassa vakuutusosasto, hallintoviranomaiset, veroviranomaiset ja hallintotuomioistuimet.<sup>114</sup>

### 3.9 Talkootyö poikkeuksena

Työn ja vapaaehtoistoiminnan, kuten myös työn ja harrastuksen rajaveto ei ole aina läheskään selvä. Se, mikä on toiselle harrastus tai vapaaehtoistoimintaa, voi olla toiselle työ.<sup>115</sup> Työsopimuslain 1 luvun 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. TSL:n ulkopuolelle jää muun muassa vapaaehtoistyö lähimmäisten auttamiseksi ja urheiluseuroissa sekä muissa yhdistyksissä muun muassa nuorten hyväksi muussa kuin ansiotarkoituksessa tehty työ.<sup>116</sup> Talkootyö jää TSL:n ulkopuolelle, jos työn teko on tilapäistä ja siihen ei liity ansaintatarkoitusta.<sup>117</sup>

Harrastustoiminta voidaan yleisesti määritellä vapaa-ajan toiminnaksi, jota tehdään kiinnostuksen ja nautinnon vuoksi. Harrastaminen voi johtaa jonkin hyödyllisen taidon tai tiedon hankkimiseen, mutta tekemisen päätarkoituksena on mielenkiinto. Harrastusta ei yleensä

---

<sup>113</sup> *Kaisto – Kallio*, s. 75.

<sup>114</sup> *HE 157/2000 vp*, s. 6.

Vakuutusosasto on esimerkiksi ratkaisussaan VakO 4473:2017 punninnut, että oliko henkilö A ollut työsuhteessa yhtiö X:ssään. Työsuhteen arvioiminen on tärkeää, koska palkkaturvana voidaan maksaa vain työsuhteesta johtuvia saatavia. Tätä varten vakuutusosaston tehtävänä oli muodostaa työoikeudellinen kokonaisarvio siitä, oliko työsuhteen tunnusmerkistö täyttynyt eli onko A ollut työntekijä vai yrittäjä suhteessa yritykseen.

<sup>115</sup> *Paanetoja 2013*, s. 223.

<sup>116</sup> *HE 157/2000 vp*, s. 48.

<sup>117</sup> *HE 157/2000 vp*, s. 56.

harjoiteta rahallisen palkkion vuoksi.<sup>118</sup> TSL:n ulkopuolelle kuuluva tavanomainen harrastustoiminta ei ole mahdollista tyhjentävästi määrittellä ja hallituksen esityksessä mainitut tilanteet ovat soveltamisalaa valaisevia esimerkkejä. Tavanomaisen harrastustoiminnan kannalta ei ole olennaisinta, mikä taho on järjestäjänä. Järjestöt, yhdistykset, julkisoikeudelliset yhteisöt ja uskonnolliset yhdyskunnat ovat yhdenvertaisessa asemassa.<sup>119</sup>

Vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan yleensä toimintaan, jota tehdään yksityisten henkilöiden tai yhteisöjen hyväksi ilman rahallista korvausta. Nimensä mukaisesti toimintaan ryhdytään vapaaehtoisesti halusta auttaa. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 55 §:ssä säädetään työturvallisuusvelvoitteista vapaaehtoistoiminnassa.<sup>120</sup> Hallituksen esityksessä eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan työpaikalla tehtävää työtä, jota henkilö tekee työnantajansa kanssa tekemäänsä muun sopimuksen kuin työsopimuksen perusteella, tai ilman julkisoikeudellista palvelussuhdetta. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijän tekemän työn on oltava työtä, joka on samaa tai samankaltaista kuin työpaikan työntekijöiden työn.<sup>121</sup>

Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa osapuolet eivät ole sitovassa sopimussuhteessa keskenään. Tästä seuraa se, että toimintaan osallistuva voi milloin tahansa – ilman pelkoa päätökseen liittyvistä haitallisista velvoiteoikeudellisista seuraamuksista, luopua harrastuksestaan. Harrastustoiminnassa vapaaehtoisuus säilyy myös varsinaisen työsuorituksen aikana.<sup>122</sup> Näin on ollut perinteisen talkootyön suhteen. Nykyään joihinkin talkootyötehtäviin järjestetään hakumenettely. Jos talkootyö perustuu hakumenettelyyn, jossa on yhtenäisiä piirteitä työnhaun kanssa, ja talkootyö järjestävä taho voi sivuuttaa hakemuksen talkootyöhön hakijan pätemättömyyden perusteella, voidaan katsoa osapuolten välille syntyneen sopimuksen muunkin perusteen perusteella kuin konkluudenttisesti. Koska TSL:n soveltamisalan säännöksessä on vaatimus sopimussuhteesta, täyttää hakumenettely paremmin sopimussuhdekriteerin kuin se, että järjestäjä sallii hiljaisesti talkoolaisen työskennellä hänelle. Työsopimuslain perusteluissa tuodaan ilmi, että työsopimus voi syntyä jopa hiljaisella sopimuksella, joten talkootyön osalta kirjallisen sopimuksen

---

<sup>118</sup> *Paanetoja* 2013, s. 223.

<sup>119</sup> *TyVM 13/2000 vp*, s. 8.

<sup>120</sup> *Paanetoja* 2013, s. 223–224.

<sup>121</sup> *HE 59/2002 vp*, s. 54.

<sup>122</sup> *Kröger – Tiitinen* 2012, s. 42.

olemassaololla ei ole ratkaisevaa merkitystä.<sup>123</sup> Lähinnä se helpottaa sopimuksen toteen näyttämisen ristiriitatilanteessa. Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2006:71 tuonut esille, että sopimus voi syntyä osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen kautta ilman osapuolten nimenomaisesti antamaa tarjousta ja vastausta. Tällöin on kuitenkin edellytyksenä, että osapuolten voidaan esitetyn näytön perusteella todeta saavuttaneen yksimielisyyden sekä sopimukseen sitoutumisesta, että sopimuksen sisällöstä. Talkootyön osalta voidaan ajatella, että kyse on lähinnä sopimuksen olemassaolon toteennäyttämisestä. Talkootyön järjestäjä tuskin hyväksyy väitettä siitä, että kyseessä on ollut työsopimus, eikä talkootyösopimus. Tämä johtuu jo siitä, että jos talkootyö on järjestetty lainvastaisesti, koituu siitä todennäköisesti talkoon järjestäjälle taloudellisia- ja ehkä jopa rikosoikeudellisia sanktioita. Jos tapaus etenisi rikosprosessiin, niin talkoiden järjestäjä voisi itsekriminointisuojaan takia jättää kertomatta itselleen mitään vahingollista asiaan liittyen.

Harrastustoiminnassa työnteosta suoritettava vastike maksetaan usein joko pelkästään tai ainakin suurelta osin kulukorvauksina. Kulukorvauksia maksettaessa työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, joten suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteesta tapahtuvaksi työnteoksi. Jos vastike sen sijaan lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidetään työsuhteisena, kunhan muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.<sup>124</sup>

Analogiatulkinta on samankaltaisuusvertailua. Vertailulla pyritään osoittamaan riittävä yhdenmukaisuus kahden tapauksen kesken. Samankaltaisuuksien avulla tulkintojen perustelut muodostuvat siten, että voidaan turvata sekä jatkuvuus ja ennustettavuus.<sup>125</sup> Työsopimuslain perusteluihin analogiatulkinta sopii hyvin, sillä hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi on tuotu esille kulukorvaus lain kiertämistarkoituksena. Tutkimukseni yhtenä esimerkkiongelmanna on festivaalien antamien pääsylippujen vastikkeellisuus.<sup>126</sup> Työsopimuslakia tulisi hallituksen esityksen perusteella tulkita niin, että lainkiertämistarkoituksena annetut pääsyliput

---

<sup>123</sup> HE 157/2000 vp, s. 55.

<sup>124</sup> HE 157/2000 vp, s. 59.

<sup>125</sup> Aarnio 2011, s. 40.

<sup>126</sup> Pääkaupunkiseudulla järjestettävä festivaali mainostaa nettisivuillaan, että vapaaehtoisuus on palkatonta ja vastikkeetonta. Vapaaehtoiset tekevät joko kolme vapaaehtoisvuoroa ennen tai jälkeen festivaalin tai kaksi vuoroa sen aikana. Vapaaehtoisvuorot ovat keskimäärin 7 tunnin pituisia. Vapaaehtoisranneke on kulkulupasi festivaalialueelle. Kuitenkin kyseisen festivaalin vuoden 2019 lippujen hinnat olivat yhden päivän osalta 105 €, kahden päivän osalta 165 € ja kolmen päivän osalta 205 €. On kritiikille altista väittää, että vapaaehtoistyö on vastikkeetonta, jos sen ansiosta saa katsoa korvausta kolmen päivän esitykset, joista joutuisi muuten maksamaan yli kaksisataa euroa. (Tiedot ovat peräsin kyseisen festivaalin järjestäjän internetsivulta saaduista

tapahtumaan, olivatpa ne nimeltä kulkuoikeus tai muu vastaava, voivat täyttää vastiketunnusmerkin, ja tällöin oikeussuhde tulisi katsoa työsuhteiseksi, kunhan muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Vedettäessä harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn välistä rajaa on merkitystä sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä toiminnassa toiminnan järjestäjä ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvan työn tekoa. Toisaalta pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta. Esimerkiksi yleishyödyllisissä yhteisöissä tehtyä työtä voidaan pitää työsuhteisena, jos TSL:n 1 luvun 1 §:ssä säädetyt tunnusmerkit täyttyvät.<sup>127</sup>

Talkootyö siirtyy korvaustyön piiriin, jos tekijälle maksetaan enemmän kuin mikä on tyyppillistä talkoiden yhteydessä. Sama sääntö koskee myös pienimuotoista toisen auttamista.<sup>128</sup> Korvaustyön ja työsopimuslain mukaisen työsuhteessa tapahtuvan työn erottaa se, että jokin työsuhteessa tehdyn työn edellytyksistä puuttuu. Käytännössä tavallisimmin on kyse siitä, onko toisella osapuolella ollut työnantajalle kuuluva oikeus johtaa ja valvoa työtä.<sup>129</sup> Korvaustyön tunnistaminen tuomioistuin ratkaisujen perusteella on usein hankalaa, koska useissa ratkaisussa ei oteta suoraan kantaa työsuhteen olemassaoloon, varsinkin jos tapauksessa riidellään vain työstä saatavaan korvauksen suuruudesta.<sup>130</sup>

Tutkimukseni kannalta relevantti kysymys on, milloin talkootyö voidaan katsoa työsuhteessa tapahtuvaksi työksi. Ensinäkin talkootyöntekijän on saatava korvaus tekemästään työstään, koska TSL:n työsuhteen edellytys on vastikkeellisuus. Toiseksi talkootyöntekijän on oltava työnantajan direktiovallan alainen. Jos molemmat ehdot täyttyvät saattaa talkootyö olla työsuhteessa tapahtuva työsuorite.

---

tiedoista, eikä järjestäjiltä suoraan, minkä vuoksi internet-osoitetta ei ole laitettu viittaukseksi. Tällä on tarkoitus pitää järjestäjän identiteetti anonyminä.)

<sup>127</sup> HE 157/2000 vp, s. 59.

<sup>128</sup> Koskinen 2012, s. 11.

<sup>129</sup> Koskinen 2012, s. 12.

<sup>130</sup> Koskinen 2012, s. 6.

Koska oikeussäännöt perustavat joko-tai-logiikkaan, niitä sovelletaan tai niitä ei sovelleta. Kahden oikeussäännön ristiriitatilanteessa vain toinen on sovellettavissa.<sup>131</sup> Yksittäistapauksessa talkootyö on siis joko työsuhteista tai sitten se ei ole. Riippuen siitä täyttää oikeussuhde työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkit vai ei.

### 3.9.1 Talkootyön määritelmä

Lainsäädännössä ei ole määritelty talkootyön tai vapaaehtoistyön käsitteitä. Työsopimuslain perusteluissa on todettu, että työsuhteen ulkopuolelle jäävät sellaiset työntekotilanteet, joissa toimitaan lähinnä naapurien tai läheisten avustamiseksi, esimerkiksi talkootyö, jos työnteko on tilapäistä eikä siihen liity ansiotarkoitusta.<sup>132</sup> Hallituksen esitys tulisi tulkita niin, että ansiotarkoituksen puuttumisen tulisi koskea sekä talkoiden järjestäjää, että talkootyöntekijää. Näin ollen talkootyön seurauksena yksittäisen ihmisen, taikka oikeushenkilön ei tulisi voida kartuttaa taloudellista asemaansa. Asiaa ei tule tulkita niin, että esimerkiksi urheiluseura ei voisi käyttää varainhankinnassa talkootyötä, koska tällöin varainhankinta hyödyttää koko yleishyödyllistä yhteisöä. Sen sijaan kiellettynä tulisi pitää yrityksen järjestämää talkootyötä, koska tällöin taloudellisen hyödyn saavat osakkeenomistajat.

*Pekkanen* on vuonna 1966 julkaistussa kirjassa käsitellyt talkootyötä ja esittänyt, että talkootyöllä tarkoitetaan naapurin tai muun työapua tarvitsevan auttamiseksi kyläkunnan tai muun yhteisön piirissä järjestettyä yhteistä vapaaehtoista ja palkatonta työntekotilaisuutta, johon voi liittyä autettavan järjestämä ruoka ja juomatarjoilu. Työoikeudellisesti talkootyöhön liittyy kysymys, syntyykö talkoolaisen ja autettavan välille työsuhde. Talkootyön osalta ei direktio-oikeudesta pitäisi jäädä epäselvyyttä, sen sijaan talkootyön vastikkeellisuus jää selvittäväksi eli kysymys siitä, että voinko talkootilaisuudessa tarjottu ruoka ja juoma sekä mahdolliset huvitukset täyttää työoikeudellisen vastikkeellisuus tunnusmerkin. *Pekkanen* nostaa esiin KKO ratkaisun KKO 1928 II 22, jossa talkooväelle suoritettua ruokaa ja huvittelutilaisuutta ei pidetty työoikeudellisena vastikkeena.<sup>133</sup>

*Koskisen* ja *Öhmanin* erilaisia työnteon muotoja käsittelevässä artikkelissa talkootyö on määritelty työntekomuodoksi, jossa tavoitteena on ansiotulojen sijaan toisen auttaminen.<sup>134</sup> *Paanetoja* on tuonut esille vuonna 2019 julkaistussa artikkelissa esille, kuinka talkootyö on

---

<sup>131</sup> *Tuori* 2007, s. 152.

<sup>132</sup> *HE 157/2000 vp*, s. 56.

<sup>133</sup> *Pekkanen* 1966, s. 99–100.

<sup>134</sup> *Koskinen – Öhman* 2005, s. 24.



laajennut koskemaan perinteisen talkootyö ulkopuolelle, niin että talkootyö-nimikkeen alla tehdään työtä yritysten järjestämien yleisötapahtumien yhteydessä.<sup>135</sup>

*Paanetojan* esiin nostaman ilmiön on myös media tuonut esiin. Kesän 2018 uutisissa, muun muassa Helsingin Sanomissa oli 12.8.2018 oli kirjoitus, jonka pääasiallinen sisältö oli festivaaliyhtiöiden ongelmallisuus talkootyössä. Kirjoituksessa tuotiin esiin, kuinka Professori *Halila* näkee festivaaliyhtiöiden talkootyössä paljon ongelmia. *Halilan* mukaan pääsyoikeudet festivaalialueelle voivat olla ”peiteltyä palkkaa”. Myös talkoolaisiksi kutsuttujen työntekijöiden turva työtapaturmien varalta on kysymysmerkki.<sup>136</sup>

### 3.9.2 Talkootyön ja työsuhteisen työn ero

Työn tekemisenä voidaan pitää mitä tahansa ihmisen käyttäytymistä, jolla on taloudellista arvoa. Työn laadulla ei työn käsitteen kannalta ole merkitystä. Työtä on niin henkinen kuin ruumiillinen työkin. Työ voi olla joko aktiivista taikka jopa passiivista, kuten taiteilijan mallina oleminen. Myös varallaolo saattaa olla työtä. Työn tekeminen liittyy läheisesti taloudelliseen toimintaan. Se, että työltä vaaditaan taloudellista arvoa, erottaa sen leikistä ja amatööriurheilusta; ammattilaisurheilija taikka urheilunohjaaja saattaa sen sijaan tehdä työtä. Kysymys siitä, milloin talkootyö on työtä, on ratkaistava lähinnä taloudellisen kriteerien perusteella.<sup>137</sup>

Käytännössä epäselvyydet työtä koskevan oikeussuhteen laadusta tulee usein ratkaistavaksi vasta työnteon päätyttyä, ja yleensä erimielisyydet koskevat työstä saatavaa korvausta. Epäselvyys työsuorituksen oikeussuhteesta syntyy yleensä silloin, kun työtä ei ole pidetty työsuhteisena työnteon aikana, eikä sen vuoksi siihen ole sovellettu työlainsäädäntöä.<sup>138</sup> Työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välistä rajanvetoa on käsitelty oikeuskirjallisuudessa runsaasti ja asiasta on paljolti oikeuskäytäntöä. Sen sijaan työsuhteen ja ei-työsuhteen välistä rajanvetoa ei ole juurikaan käsitelty oikeuskirjallisuudessa ja tuomioistuimissa.<sup>139</sup> Työsuhteen ja ei-työsuhteessa tapahtuvan työnteon välinen rajanveto tulee ratkaista samalla tavalla kuin työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välinen rajanveto. Ensimmäiseksi tulee tarkastella yksittäisten tunnusmerkkien täyttymistä ja sen jälkeen tarvittaessa kokonaisarvioinnilla. To-

---

<sup>135</sup> *Paanetoja* 2019, s. 2.

<sup>136</sup> <https://www.hs.fi/talous/art-2000005788751.html>.

<sup>137</sup> *Pekkanen* 1966, s. 34.

<sup>138</sup> *Paanetoja* 2013, s. 35.

<sup>139</sup> *Paanetoja* 2013, s. 37.

sin toisin kuin itsenäisen yrittäjän kohdalla yhdeksi ratkaisevaksi tekijäksi työsuhteen täytymisessä on työn vastikkeellisuus.<sup>140</sup> Talkootyötä ei tule katsoa työsuhteiseksi työksi, jos siihen ei liity ansiotarkoitusta.<sup>141</sup>

Tunnusmerkkien täytyessä yksittäistapauksessa työtä pidetään työsuhteisena. Harrastustoimintana aloitettu toiminta voi myös ajan mittaan muuttua toiminnaksi, johon liittyy ansiotarkoitus. Työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä ei-tösuhteinen toiminta muuttuu työsopimuslain soveltamispiiriin kuuluvaksi työksi.<sup>142</sup> Harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn rajavedon kannalta merkistä on sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä sen seurauksena taloudellista hyötyä. Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä toiminnassa järjestävä taho ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvan työn tekoa. Toisaalta se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen ei itsessään sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta.<sup>143</sup> Tästä esimerkkinä on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1990:29, jonka olen aiemmin tuonut esiin kappaleessa 3.3. Kyseissä ratkaisussa korkein oikeus katsoi työn olleen työsuhteista, vaikka työ oli perustunut vapaaehtoisuuteen.

Tapauksissa, jossa työsuhteen yksittäiset tunnusmerkit täyttyvät voidaan talkootyö katsoa tehdyksi työsuhteessa. Varsinkin jos talkoiden järjestäjänä on ollut osakeyhtiö, jonka osakeyhtiölain mukainen tehtävä on tuottaa taloudellista voittoa omistajilleen, täyttyvät työsuhteen kriteerit herkemmin. Harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa työn teettäjän intressissä ei ole voitontavoittelu, vaan toiminnan päämääriä voidaan kuvailla aatteellisiksi.<sup>144</sup>

Työn teettämistilanne voidaan tarvittaessa järjestää siten, ettei työsopimuslaki ja siten työ-lainsäädäntö tule sovellettavaksi. Tällöin sopimusehdot ja tosiasiallinen tilanne tulee järjestää sellaiseksi, etteivät työsuhteen tunnusmerkit täyty.<sup>145</sup> Talkootyön osalta erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, ettei talkootyöstä makseta korvaukseksi muuta kuin tavanomainen ruoka- ja juomatarjoilu. Sillä jos yksikin työsuhteen tunnusmerkeistä jää täytymättä, työsuhteen kriteerit eivät täyty.

---

<sup>140</sup> Paanetoja 2013, s. 37.

<sup>141</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

<sup>142</sup> Kairinen 2009, s. 27.

<sup>143</sup> Kairinen 2009, s. 30.

<sup>144</sup> Kärkkäinen – Äimälä 2017, s. 30.

<sup>145</sup> Hietala ym. 2013, s. 33.

## 4 Työlainsäädännön soveltaminen talkootyöhön

### 4.1 Talkootyön tulkitseminen työsuhteiseksi työksi

Työoikeuden peruslaki on työsopimuslaki ja sen soveltamisalalla on merkitystä muidenkin työoikeuden lakien soveltamisessa. Työsopimuslain soveltamisalaa koskevat määräykset ovat pakottavaa oikeutta. Myös monet muut työelämää koskevat lait viittaavat työsopimuslain soveltamisalaan kyseisten lakien soveltamisessa, kuten esimerkiksi työaikalaki.<sup>146</sup> Henkilökohtaisella soveltamisalalla on tärkeä käytännöllinen merkitys. Jos kyseessä on palkkatyö, joka täyttää työsuhteen tunnusmerkit, määräytyy muun muassa työntekijän palkka normaalisti jonkin työehtosopimuksen mukaan. Hän on oikeutettu työsuhde- ja palkkaturvaan sekä samaan korvauksen työtapaturmasta työnantajan tapaturmayhtiöltä. Työntekijälle kuuluu myös oikeus työnantajan valtaosin kustantamaan eläketurvaan. Lisäksi työntekijälle kuuluu oikeus vuosilomaan ja ylityökorvauksia, jos ylitöitä on tehty.<sup>147</sup> Jos kyseessä on talkootyö työsuhteen sijasta, ei henkilö ole oikeutettu edellä mainittuihin etuuksiin. Työntekijän ennakonpidätysvelvollisuus ja työnantajan sosiaaliturvamaksujen suorittaminen edellyttää oikeussuhteen arvioimista.<sup>148</sup>

*Syrjäsen* mukaan työoikeus on monimutkaistumassa ja rikosoikeudellistumassa. Laiminlyöntitilanteissa työnantajalla jo nykyisellään varsin korkealla oleva näyttötaakka on kiristymässä entisestään. Samoin uuden oikeuskäytännön myötä työnantajan taloudelliset vastuut tullevat kasvamaan entisestään. Yritysten tulisi huolehtia työoikeuden asettamista haasteista hyvissä ajoin etukäteen osana riskienhallintaansa. Ennakoitavalla ja läpinäkyvällä henkilöstöpolitiikalla haasteesta selviää parhaiten. Ilman asianmukaisesti laadittuja sopimuksia ja riittävää osaamista työoikeuden eri aloilta yritykset ottavat taloudellisen ja rikosoikeudellisen riskin.<sup>149</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1999:113 on erittäin oleellinen. Ratkaisussa oli kyse siitä, että oliko vapaaehtoisuuteen perustava oikeussuhde ollut työsuhde. A oli sitoutunut palvelemaan pelastusarmeijan upseerina Pelastusarmeijassa (säätio) sen päämäärien ja tarkoituksien mukaisesti. Hän oli tehnyt työtä säätion lukuun sen tavoitteiden toteuttamiseksi

---

<sup>146</sup> *Kairinen* 2009, s. 71.

<sup>147</sup> *Kairinen* 2009, s. 71.

<sup>148</sup> *Paanetoja* 1993, s. 73.

<sup>149</sup> *Syrjänen* 2014, s. 94.

sen johdon ja valvonnan alaisena. A oli saanut säätiöltä palkkaa ja muita etuja. Vaikka upseereilla ei säätiön mukaan ollut vahvistettua oikeutta korvauksiin, voitiin kuitenkin todeta, että upseerin sitoutuessa täydellisesti säätiön toimintaan on säätiö puolestaan tosiasiallisesti sitoutunut vastaamaan upseerin toimeentulosta. A:n ja säätiön välinen sopimus ei siten ole tarkoittanut sitä, että A:n olisi tullut tehdä työtä vastikkeetta. Säätiön ja sen upseerin väliseen palvelussuhteeseen liittyi erityispiirteitä, eli työ on perustunut vapaaehtoisuuteen, mutta siitä riippumatta osapuolten välille syntynyt sopimus täytti kaikki työsopimuslain (30.4.1970/320) 1 luvun 1 §:stä ilmenevät työsopimuksen tunnusmerkit. Sen vuoksi korkein oikeus katsoi, että A on ollut työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa säätiöön. Tästä korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1999:113 on pohjiltaan kyse siitä, että vapaaehtoisuuteen perustuva oikeussuhde voidaan katsoa työsuhteiseksi, kunhan työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Talkootyöntekijän kannalta sillä, että katsotaanko oikeussuhde työsuhteeksi, on paljon muitakin heijastusvaikutuksia kuin pelkästään taloudellisia. Lainsäätäjän oikeuspoliittisena tahnana on ollut kautta työoikeuden historian työntekijän suojeleminen. Tuota samaa suojeleminen ei ole asetettu talkootyöntekijöille, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta.<sup>150</sup> Kun työsuorite on piilotettu talkootyöksi vastoin lakia jää talkootyöntekijä vaille työoikeudellista suojeleminen, jolloin talkootyöntekijän oikeusturva vaarantuu. Tällöin kyseessä ei ole vain työoikeudellinen ongelma, vaan myös ihmisoikeudellinen ongelma. Talkootyön käyttäminen lainvastaisesti luo niin sanotusti kahdet työmarkkinat, jossa vain toisessa noudatetaan työlainsäädäntöä, ja toisessa jätetään työlainsäädännön turvaama työntekijän suojeleminen huomioimatta. Tämän vuoksi lainsäätäjän tulisi korjata käytännön tilanne enemmän ihmisoikeuksia kunnioittavaksi.

#### **4.1.1 Työttömyysturvalain vaikutukset**

Työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) 2 luvun 4 §:n mukaan työnhakijalla on oikeus työttömyysetuuteen mukaisesti siltä ajalta, jona hän palkatta osallistuu tavanomaiseen yleishyödylliseen vapaaehtoistyöhön tai tavanomaiseen talkootyöhön.<sup>151</sup> Sen sijaan työnhakijalla, joka palkatta työskentelee yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsuhteessa tai yritystoimintana, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Näin ollen talkoo-

---

<sup>150</sup> Ks. kappale 5.1.4. Työturvallisuuslain soveltaminen vapaaehtoistyössä.

<sup>151</sup> HE 134/2012 vp. (s. 28.) Tällä hallituksen esityksellä muutettiin muuta kuin työsuhteessa tehtyä työtä koskeva pykälä järjestysluvultaan neljänneksi, kun se oli aikaisemmin toisen ja kolmannen pykälän sisällä. Itse pykälän sisältöön ei tehty muutoksia.

työksi naamioitu työsuhteinen työ ei ole pelkästään talkootyön järjestäjälle riskialtista. Henkilö, joka saa työttömyysetuutta, voi menettää oikeutensa työttömyysetuuteen sinä aikana, kun hän on talkootyövoimana yritykselle, vaikka talkootyöstä ei tulisi mitään korvausta.<sup>152</sup> Työttömyysturvalain 11 luvun 10 §:n perusteella on mahdollista takaisinperiä työttömyysetuutta, jota on maksettu aiheetta tai määrältään liian suurena. Joten myös työttömyysturvetuutta saava henkilö ottaa taloudellisen riskin ollessaan talkootyövoimana muunlaisessa kuin yleishyödyllisessä talkootyössä taikka naapurinapuna.

Työttömyysturvalain muussa kuin työsuhteessa tehtyä työtä koskeva sääntely kertoo lainsäätäjän tahdosta sallia talkootyö vapaaehtoistoimintaan, jonka toiminnantavoitteena ei ole voitontavoittelu. Sen sijaan lainsäätäjällä on halunnut estää sellaisen talkootyön käytön sellaisessa toiminnassa, jota tehdään yleisesti työsuhteessa, varsinkin jos järjestäjänä toimii yritys. On valitettavaa, että lainsäätäjän tahto talkootyön järjestäjästä on kirjattu tulkinnanvaraisesti pirstalaisesti eri lakeihin. Tämä mahdollistaa yrityksille lainsäätäjän tahdon vasteisesti lainkirjausten ”porsaanreikien” hyödyntämisen talkootyön käyttämiseksi. On varsin tavanomaista, että yritykset hyödyntävät voitontavoittelussa ”porsaanreikiä”, niin kauan kuin tilanne lainsäätäjän, taikka korkeimman oikeuden ennakkoratkaisun johdosta muutetaan. Asian eteneminen korkeimman oikeuden käsittelyyn voi viedä vuosia, eikä ole edes varmaa, että kukaan henkilö olisi viemässä sellaista asiaa tuomioistuimessa aina korkeimpaan oikeuteen asti, jossa korkein oikeus joutuisi lausumaan kenellä on oikeus järjestää talkootyötä. Tämän vuoksi olisi suotavaa, että lainsäätäjällä täsmen täisi tilannetta.<sup>153</sup>

#### **4.1.2 Työaikalain soveltaminen**

Uusi työaikalaki (5.7.2019/872) tulee voimaan 1.1.2020, mikä korvaa vuoden 1996 työaikalain (9.8.1996/605). Lain tarkoituksena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Pääperiaatteiden osalta on pidättäytytty voimassa olevan työaikalain sääntelytavassa.<sup>154</sup> Koska vielä tällä hetkellä voimassa oleva työaikalaki (9.8.1996/605) on kumottu uudella työaikalalla, katson järkevämmäksi käyttää tutkielmassani uutta työaikalakia, jotta tutkielmani ei vanhene vuoden vaihteessa tältä osin. Uuden työaikalain 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön,

---

<sup>152</sup> HE 115/2002 vp, s. 43.

<sup>153</sup> Ks. myös kappale 6.2.

<sup>154</sup> HE 158/2018 vp, k. esityksen pääasiallinen sisältö.

jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (19.11.1993/998).

Soveltamisalapoikkeuksia tulee tulkita suppeasti. Tämä johtuu työaikadirektiivin rajoitusten ohella yleisestä työaika-suojelun periaatteesta. Lain soveltamisalaa tai toisaalta soveltamisalapoikkeuksia koskevien säännösten tulee olla mahdollisimman täsmällisiä. Soveltamisalapoikkeuksia koskeva säännös ei voi perustua esimerkkiluetteloihin, koska lakiin sisältyy rangaistussäännöksiä. Rangaistavuuden edellytyksenä on vaatimus lain soveltamisalan ja siellä olevien säännösten tarkkarajaisuudesta.<sup>155</sup>

Työaikalain 44 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo enimmäistyöaikaa, säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaika-rikkomuksesta sakkoon. Perustuslain 8 § sisältää rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen, jonka mukaan ketään ei saa pitää syyllisenä rikokseen eikä tuomita rangaistukseen sellaisen teon perusteella, jota ei tekohetkellä ole laissa säädetty rangaistavaksi. Rikoksesta ei saa tuomita ankarampaa rangaistusta kuin tekohetkellä on laissa säädetty. Työaikalakia sovelletaan työsuhteiseen työhön, toisin kuin talkootyöhön. Tämän vuoksi oikeussuhteen määrittely on erityisen tärkeää, sillä talkootyönantajaa ei voida rangaista työaikalain rikkomisessa, koska talkootyö ei kuulu työaikalain soveltamisalaan. Työsuhteessa työnantajan tulee noudattaa työaikalain sääntelyä rangaistuksen uhalla. Talkootyöntekijän kannalta rikoslain sääntely ei kriminalisoi talkootyöntekijöiden toimintaa, vaan päinvastoin rikoslain tarkoituksena on omalta osaltaan pitää huolta siitä, että työnantaja noudattaisi työaikalain säännöksiä.

Säännösten pakottavuus merkitsisi jo yleisten periaatteiden mukaan sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä. Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, on mitätön. Samoin toiminnan järjestely, johon on ryhdytty työaikalain säännösten kiertämiseksi, on mitätön.<sup>156</sup> Myöskään tietyn alan käytännöillä ei ole merkitystä työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä.<sup>157</sup>

---

<sup>155</sup> HE 158/2018 vp, s. 69.

<sup>156</sup> HE 158/2018 vp, s. 114.

<sup>157</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 21–22.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Säännöksellä on katsottu olevan merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa. Työsuojelua tulkitaan tässä yhteydessä laajassa merkityksessä, jolloin siihen kuuluu myös työaika-suojelu. Lailla suojataan työntekijöitä kohtuuttoman pitkiltä työajoilta ja liian lyhyiltä lepoajoilta. Työaikalaki täyttää perustuslain työaika-suojelun toteuttamista koskevan vaatimuksen.<sup>158</sup> Se, että työsuojelusta säädetään perustuslaissa, korostaa työntekijän heikomman suojaa ja asian merkitystä. Kuten työaikalain perusteluissa todetaan, työaikalaki täyttää perustuslain mukaisen työntekijän työaika-suojelun. Valitettavasti se, että asiasta säädetään lailla, ei tarkoita sitä, että asia toteutuisi käytännössä. Jos työ tehdään lainvastaisesti talkootyönä, vaikka se täyttäisi työsuhteen tunnusmerkistön, ei siihen silloin sovelleta työlaainsäädäntöä ja lainsäätäjän tahto jää toteutumatta.

### 4.1.3 Vuosilomalain soveltaminen

Vuosilomalain (18.3.2005/162) soveltamisalan lähtökohtana, kuten muidenkin työoikeuden lainsäädännön lähtökohtana, on työntekijän suojelun periaate. Vuosilomalaki turvaa epäitsemäisessä asemassa olevan työntekijän oikeuden vuosilomapalkkaan, lomapalkkaan tai lomakorvaukseen. Työnantajan velvollisuus on järjestää työntekijälle vuosiloma, eikä työntekijä voi korvausta vastaan luopua käyttämästä vuosilomaansa.<sup>159</sup>

Vuosilomalain 1 §:n mukaan vuosilomalakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Ennen kuin oikeus vuosilomaan tai sitä vastaavaan korvaukseen syntyy, on oikeussuhteen oltava työsuhte.<sup>160</sup> Työsuhteisten työntekijöiden piiri määräytyy työ sopimuslain soveltamisalasäännösten mukaan. Lakia sovelletaan niihin henkilöihin, jotka sopimuksen perusteella tekevät vastiketta vastaan työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Kuten työ sopimuslakia myöskään vuosilomalakia ei sovelleta tavanomaisena harrastustoimintana tehtävään työhön.<sup>161</sup> Ensin on ratkaistava oikeussuhteen laatu ja vasta sen jälkeen voi syntyä ylipäättänsä oikeus lomaan taikka korvaukseen.<sup>162</sup>

Perinteisesti talkootyö on ollut lyhytkestoista. Jos talkootyön olisi pitänyt olla työsuhteista työtä, ei vuosilomalain noudattamatta jättämisestä todennäköisesti ole ollut talkoolaiselle

---

<sup>158</sup> HE 158/2018 vp, s. 129.

<sup>159</sup> Hietala – Kaivanto 2013, s. 4.

<sup>160</sup> Paanetoja 1993, s. 73.

<sup>161</sup> HE 238/2004 vp, s. 44.

<sup>162</sup> Paanetoja 1993, s. 73.

suurta vahinkoa, koska vuosiloman kertyminen edellyttää pidempää työskentelyä kuin muutamien päivien kestänyttä. Ei voida kuitenkaan poissulkea sellaista tilannetta, että talkootyötä olisi teetetty niin kauan, että vuosilomaa olisi pitänyt kertyä. Tällöin talkootyöntekijä on kärsinyt oikeuden menetyksiä lainvastaisesta toimintatavasta.

Vuosilomalain 29 §:n mukaan työnantajan on pidettävä vuosilomakirjanpitoa työntekijän vuosilomista, niitä täydentävistä lisävapaapäivistä ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista. Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet. Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä. Vuosilomakirjanpito on säilytettävä työsuhteen kestäessä kahden vuoden ajan sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Työsuhteen päätyttyä vuosilomakirjanpitoa on säilytettävä kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Kirjanpitovelvollisuus koskee kaikkia sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa on vuosilomalain soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä.<sup>163</sup>

Rikoslain (19.12.1889/39) 47 luvun 2 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta työntekijän vahingoksi laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea tai menettelee työaika- tai vuosilomalainsäädännössä rangaistavaksi säädettyllä tavalla työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, on tuomittava työaika- tai vuosilomakirjanpidon rikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rangaistavuus ei edellytä, että rikoksentekijä on toiminut hankkiakseen itselleen tai toiselle hyötyä. Rangaistavuuden edellytyksenä on sen sijaan se, että rikos on tehty työntekijän vahingoksi. Vahingoksi luetaan esimerkiksi osan vuosilomasta pitämättä jääminen taikka ylityöntuntien enimmäismäärän ylittyminen kirjanpidon virheellisyyksien vuoksi. Kun työaika- tai vuosilomakirjanpidon epäluotettavuus sinänsä on yleensä työntekijöille epäedullinen

---

<sup>163</sup> HE 238/2004 vp, s. 73.



asia, mainitulla edellytyksellä selvennettäisiin vain, ettei rangaistavaa ole esimerkiksi vuosiloman kirjaaminen lyhyempänä kuin se on pidetty. Tunnuksmerkistöön ei myöskään kuulu erityistä työntekijän vahingoittamisen tarkoitusta, vaan säännöksessä kuvattu työaika- tai vuosilomakirjanpitoa koskeva väärinkäytös on rangaistava tekijän tavoitteesta riippumatta. Vahinkoseurauksen tulee olla rikoksen tekijälle syyksi luettavissa säännöksen edellyttämällä tavalla, joko tahallisenä tai törkeästä huolimattomuudesta aiheutettuna. Työaika- tai vuosilomakirjanpidon täydellinen laiminlyöminen rinnastuu moitittavuudeltaan työaikakirjanpidon väärentämiseen, muuttamiseen tai kätkemiseen. Kyseinen menettely vaarantaa muun muassa työsuojelun valvontaa ja työntekijän korvaustensaantioikeuksia.<sup>164</sup> Käytännössä työaikalainsäädäntöä saatetaan rikkoa työntekijöiden suostumuksella. Teon rangaistavuutta tällainen suostumus ei poista, mutta se voi vaikuttaa rangaistuksen mittaamiseen.<sup>165</sup> Oikeussuhteen naamioiminen talkootyöksi voi siis aiheuttaa taloudellisten vaikutusten lisäksi myös rikosoikeudellisia sanktioita talkootyön järjestäjälle.

#### **4.1.4 Työturvallisuuslain soveltaminen**

Työturvallisuuslain 2 §:n mukaan työturvallisuuslakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Historiallisten syiden takia työturvallisuussuojelu on rajattu koskemaan palvelusuhteen heikommaksi katsottua osapuolta eli työntekijää. Palvelusuhteen käsite on työturvallisuuslain perusteella laaja, määräaikaiset ja hyvinkin lyhytaikaiset työsuhteet kuuluvat työturvallisuuslain piiriin.<sup>166</sup> Sen sijaan lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen. Työsuhteen määrittely tapahtuu työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja sen soveltamiskäytännön mukaan. Lain soveltamisalasta ulkopuolelle jää tavanomainen harrastustoiminta myös silloin kun se täyttää työsuhteen tunnusmerkistön. Silloin kun harrastustoiminta ei täytä työsuhteen tunnusmerkistöä, se jää lain ulkopuolelle.<sup>167</sup>

Vaikka hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi sanotaan, että tavanomainen harrastustoiminta jää lain soveltamisalan ulkopuolelle, niin talkootyö tulisi tulkita kuuluvaksi työturvallisuuslain soveltamisalan piiriin, jos kyseessä oleva talkootyön katsotaan täyttävän työ-

---

<sup>164</sup> HE 94/1993 vp, s. 169.

<sup>165</sup> HE 94/1993 vp, s. 169–170.

<sup>166</sup> Saloheimo 2006, s. 39.

<sup>167</sup> HE 59/2002 vp, s. 24–25.

suhteen tunnusmerkit. Tämä johtuu siitä, että osapuolet eivät voi sopia työsopimuslain vastaisesti oikeussuhteen olevan talkootyösuhte, jos kyseinen työ täyttää työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkit. Lisäksi hallituksen esitys työturvallisuuslaiksi on epäjohtonmukainen. Perusteluissa sanotaan, että lain soveltamisala olisi yhteneväinen työsopimuslain kanssa:” Harrastustoiminnalla tarkoitettaisiin tässä laissa samaa asiaa kuin työsopimuslain 1 luvun 2 §:n 2 kohdassa. Tältäkin osin ehdotettavan lain soveltamisala olisi yhteneväinen työsopimuslain kanssa.”<sup>168</sup> Kuitenkin hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi sanotaan, että jos harrastustoiminnassa vastike sen sijaan lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimeä keeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidettäisiin työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täytyvät. Harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä olisi sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus.<sup>169</sup> Työturvallisuuslain ja työsopimuslain perustelujen ristiriita tulisi tulkita työoikeuden peruseriaatteen, työntekijän suojelun periaatteen mukaisesti. Näin ollen työturvallisuuslakia tulisi soveltaa, jos tavanomainen harrastustoiminta täyttäisi työsuhteen tunnusmerkit.

Ratkaisu työsuhteen olomassa olosta tehdään kahdessa osassa. Ensin tarkastellaan yksittäisiä tunnusmerkkejä. Tunnusmerkkien täytyessä tarkastellaan oikeussuhdetta kokonaisuutena, jos tosiseikkojen perusteella vallitsee epävarmuus siitä, onko kyseessä työsuhte vai ei. Kokonaisarviointissa tarkastellaan kaikkia työtä koskevaa sopimussuhteeseen liittyvien tosiseikkoja ja ratkaisu työsuhteen syntymisestä tehdään niiden perusteella. Jotta kyseessä voi olla työsuhte, tulee työtä tekevällä osapuolella olla tarve työntekijäasemassa olevalle tarkoitettuun työoikeudelliseen suojaan.<sup>170</sup>

#### **4.1.5 Työturvallisuuslain soveltaminen vapaaehtoistyössä**

Työturvallisuuslain 55 §:n mukaan silloin kun, työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on

---

<sup>168</sup> HE 59/2002 vp, s. 24.

<sup>169</sup> HE 157/2000 vp, s. 59.

<sup>170</sup> Paanetoja 2018, s. 46.

noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

Vapaaehtoistyössä henkilöt suorittavat työtä olematta työsuhteessa ja saamatta siitä vastiketta. Työ voi olla samaa tai lähes samaa kuin työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työ. Useimmiten vapaaehtoistyö tapahtuu henkilön omasta aloitteesta ja hänen halustaan. Laissa tarkoitettu sopimus on henkilökohtainen, ja se voidaan tehdä suullisesta tai kirjallisesti. Koska vapaaehtoistyötä ei tavanomaisesti tehdä työsuhteessa, työturvallisuuslain säännökset eivät koske tätä työtä. Vapaaehtoistyötä tekevää henkilöä tulisi suojella samojen periaatteiden mukaisesti kuin työntekijää. Tämän vuoksi työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että vapaaehtoistyötä tekevän henkilön turvallisuudelle ja terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikallansa ollessaan. Käytännössä kysymys voi olla henkilönsuojaimen varaamisesta käyttöön tai tietojen antamisesta työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, tai opastamista koneen, henkilönsuojaimen tai muun teknisen laitteen turvalliseen käyttöön.<sup>171</sup>

Työturvallisuuslain tarkoituksena ei ole rajoittaa vapaaehtoistoimintaa. Lain 55 § koskee vain tilanteita, joissa henkilö työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ sopimuksen perusteella tai ilman julkisoikeudellista palvelussuhdetta tekee työpaikalla vapaaehtoistyötä. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijän tulee suorittaa työtä, joka on samaa tai samankaltaista kuin työpaikan työntekijöiden työ. Vain tällöin työnantajalla on mahdollisuus täyttää ehdotetut velvoitteet, koska hän on tietoinen kyseisestä työskentelystä ja voi vaikuttaa siihen oman tavanomaisen työnjohtonsa kautta. Muissa tilanteissa vapaaehtoistyöntekijän työ jää lain soveltamisalan ulkopuolelle. Jos taas vapaaehtoistyöntekijän työskentely tosiasias-  
sa täyttää työsuhteen tunnusmerkit, sovelletaan työturvallisuuslakia siihen kokonaisuudessaan.<sup>172</sup>

Vapaaehtoistyötä koskeva työturvallisuuslain säännöksen soveltamisalaan voi kuulua monia, niin sanotun kolmannen sektorin töitä, joilla täydennetään tai korvataan esimerkiksi julkisyhteisöjen työntekijöillä teettämiä sosiaalihuollon tai ympäristönhoidon tehtäviä. Vapaaehtoisia työntekijöitä on esimerkiksi palvelukeskuksissa erilaisten kerhojen ja harrastuspiirien ohjaajina. Lain perusteluista päätellen vapaaehtoisuus tarkoittaa sitä, että työstä ei saada

---

<sup>171</sup> HE 59/2002 vp, s. 54.

<sup>172</sup> HE 59/2002 vp, s. 54.

vastiketta.<sup>173</sup> Työturvallisuuslain vapaaehtoistyötä koskeva säännös tasa-arvoistaa vapaaehtoistyöntekijän ja työsuhteessa työtä tekevän henkilön asemaa tilanteissa, joissa työskentelee sekä työsuhteisia, että vapaaehtoisia henkilöitä. Työturvallisuuslakia ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen tilanteeseen, jossa työskentelee pelkästään vapaaehtoisia henkilöitä. Tätä ei sinänsä voida pitää ongelmallisena. Jos vapaaehtoistyötä tehdessä tulisi aina soveltaa työturvallisuuslakia, tulisi vapaaehtoistyöstä käytännössä todella hankalaa ja vapaaehtoistoiminnan järjestäminen menisi monimutkaisemmaksi. Tämä olisi vastoin lainsäätäjän tahtoa, jonka tarkoituksena on turvata vapaaehtoistoiminnan järjestämisen edellytykset jatkossakin.

#### **4.1.6 Työterveyshuoltolain soveltaminen**

Työterveyshuoltolakia (21.12.2001/1383) sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työterveyslain mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Kuitenkin osa työnantajan kustannuksista korvataan sairausvakuutuslain (21.12.2004/1224) perusteella takaisin.<sup>174</sup> Korvausten on katsottu olevan luonteeltaan sosiaalipoliittista tukea, jolla tuetaan ja edistetään työikäisen väestön terveyttä ja hyvinvointia sekä edistetään tasa-arvoisuutta työelämässä ja terveystalouden käyttäjinä.<sup>175</sup> Työturvallisuuslain 1 §:n mukaan lain päämääränä on edistää työssä johtuvien työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, sekä työyhteisön toimintaa.

Tarkoitukseni on osoittaa, että työsuhteen olomassaolon määrittelyllä talkootyössä on merkitystä lukuisten muidenkin lakien soveltamisen kannalta, kuin pelkän työsopimuslain osalta. Tämä tekee talkootyöstä houkuttelevan oikeussuhteen työsuhteeseen verrattuna, koska työlainsäädäntö jää kauttaaltaan soveltamatta. Tämä säästää taloudellisia resursseja ja aikaa, kun ei tarvitse huolehtia työ- ja verolainsäädännön tuomista velvollisuuksista.

#### **4.1.7 Työturvallisuuden noudattamatta jättäminen**

Työrikossäännösten toimivuuteen vaikuttaa keskeisesti rangaistusvastuun kohdentuminen. Työrikoksista on voitava tuomita rangaistukseen oikeat henkilöt oikeudenmukaisuussyistä

---

<sup>173</sup> *Saloheimo* 2016, s. 40.

<sup>174</sup> *Kairinen* 2009, s. 460.

<sup>175</sup> *HE 114/2001 vp*, s. 14.

ja myös jotta rangaistuksilla saavutettaisiin niillä tavoiteltavat yleis- ja erityisestävät vaikutukset.<sup>176</sup> Rangaistusten tehtävänä on estää ihmisiä syyllistymästä rikoksiin, eli toimia pelotteena ja estää rikokseen syyllistyneen henkilön syyllistyminen uudelleen rikokseen.<sup>177</sup> Työterveyshuoltolain, työturvallisuuslain ja muiden työturvallisuutta koskevien lakien noudattamisen laiminlyönnistä tuottamuksellisesta tai tahallisesta rikkomisesta on säädetty rikoslain 47 luvun 1 §:ssä. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Laiminlyönnistä voi seurata työturvallisuusrikoksesta sakkoja tai vankeutta enintään vuodeksi. Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslaissa taikka työterveyshuoltolaissa. Työturvallisuusrikoksen tekemuotona on työturvallisuusmääräysten rikkominen tahallisesti tai huolimattomuudesta. Työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä tai tällaisen lain nojalla annettuja, työn turvallisuutta tai terveellisyttä koskevia säännöksiä tai yleisiä määräyksiä. Rangaistussäännös koskee valtaosin työturvallisuuslaissa tai sen nojalla annetuissa valtioneuvoston päätöksissä olevien turvallisuusmääräysten rikkomista.<sup>178</sup>

Vastuu työympäristön turvallisuudesta ja kehittämisestä on viimekädessä liiketoimintaa johtavalla työnantajalla. Työsuojeluvastuuta voidaan kuitenkin delegoida, varsinkin isoissa yrityksissä delegointi voi olla ainut keino organisoida lain vaatima turvallisuustaso.<sup>179</sup> Rikoslain työrikoksista annetun sääntelyn taustalla on, että rikoslain soveltamisen edellytyksenä on työsuhteen täyttymisen edellytys.<sup>180</sup> Tästä voi seurata ongelmia, jos oikeussuhteen luonnetta ei rikosepäillyn esitutkintavaiheessa selvitetä kunnolla. Sellaisessa tilanteessa, jossa

---

<sup>176</sup> *He 94/1993 vp*, s. 165.

<sup>177</sup> *Hyttinen – Tapani – Tolvanen 2009*, s. 54 ja s. 63.

<sup>178</sup> *HE 94/1993 vp*, s. 166.

<sup>179</sup> *Helminen 2009*, s. 261.

<sup>180</sup> Työsuhteen erityinen merkitys ilmenee julkisuudessa vuonna 2016 keskustelua herättäneestä talkootyöntekijän tapaturmasta. Helsingin Sanomien uutisen (19.8.2016) mukaan talkootyöntekijä kuoli elokuvan kuvauksessa, jonka osana hevonen veti soppakattilalla kuormattuja kärryjä. Hevonen kuitenkin pillastui, jonka seurauksena kärry kaatui ja hevosta ohjastanut hevosties mies jäi sen alle. Elokuvayhtiö ei kuitenkaan tehnyt ilmoitusta työsuojeluun, koska vainaja ei ollut työsuhteessa vaan talkoolainen. Poliisitutkinnassa päädyttiin

talkootyössä on sattunut työturvallisuutteen puutteellisuudesta johtunut tapaturma, tulee poliisin suorittamassa esitutkinnassa kiinnittää erityisesti huomiota tapauksen työoikeudelliseen luonteeseen. Jos siihen ei kiinnitetä riittävästi huomiota, voi lainvastaisesti talkootyöksi naamioitu työsuhde jäädä paljastumatta. Tällä voi olla suurta merkitystä aineellisen totuuden kannalta. Jos tyydytään tutkimaan oikeussuhteen luonne ylimalkaisesti, voi aineellinen totuus jäädä selvittämättä ja asia voi jäädä esitutkintaan taikka syyteharkintaan, koska rikoslain 47 luvun työrikoksiin syyllistymisen edellytyksenä on työsuhde. Työn naamioiminen talkootyöksi ei estä kuitenkaan työnantajaan kohdistuvia rikosoikeudellisia sanktioita, jos käy ilmi, että kyseessä on tosiasiallisesti työsuhde. Päinvastoin, todennäköisesti työsuhteen naamioimisesta talkootyöksi aiheutuu lisäseuraamuksia, koska tällöin on todennäköisesti rikottu myös muuta työlainsäädäntöä, esimerkiksi vuosilomalain edellyttämää vuosilomakirjanpitoa.

#### **4.1.8 Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus**

Lakisääteinen tapaturmavakuutus eli työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on Suomen vanhin lakisääteisen sosiaaliturvan osa. Lakisääteinen tapaturmavakuutus on luotu työntekijän turvaksi työtapaturmien ja ammattitautien varalta. Alusta alkaen järjestelmän toimeenpano on perustunut vakuuttamiseen.<sup>181</sup> Tapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun 17 §:n mukaan tapaturmalla tarkoitetaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden.

Tapaturman määritelmän sisältämällä tapahtumalla tarkoitetaan esimerkiksi työkalun aiheuttamaa iskua, kompastumista epätasaisella pinnalla tai horjahtamista alas rakennustelineiltä. Ulkoista tekijää ei ole pykälässä tarkemmin määritelty joustavan tulkinnan mahdollistamiseksi. Ulkoisella tekijällä tarkoitetaan vahingoittuneesta riippumatonta seikkaa, joka aiheuttaa vahinkotapahtuman, esimerkiksi kadun liukkaus tai päälle kaatuva esine. Tapahtuman ulkoisuuden vaatimus merkitsee toisaalta sitä, että kysymys ei voi olla niin sanotusta sisäsyntyisestä sairaudesta. Ulkoisen tekijän aiheuttaman tapahtuman tulee olla äkillinen. Esimerkiksi katolta putoaminen on äkillinen tapahtuma. Tapahtuman odottamattomuudella

---

siihen, että uhri on ollut talkoolainen. Työ- ja tapaturmalainsäädännön soveltaminen vaatii työsuhteen. Tapaturmasta aiheutuneessa kuolemantapauksessa ei ollut siis syytä epäillä työturvallisuusrikosta. Tutkimukseni kannalta kyseinen tapaus korostaa työsuhteen arvioinnin tärkeyttä. Jotta rikoslain työrikoksista säädettyt rangaistukset voivat tulla sovellettavaksi, tulee oikeussuhteen olla työsuhde. Tämän vuoksi on tärkeää selvittää työn tosiasiallinen luonne perusteellisesti. (<https://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/2754559/Tyosuojeluviranomaisen+selvittaa+turmaa+Tuntemattoman+kuvauksissa>)

<sup>181</sup> HE 277/2014 vp, s. 9.

tarkoitetaan, että ulkoisen tekijän aiheuttaman tapahtuman pitää olla työntekijälle ennalta arvaamaton. Kyseessä on siis työntekijän tahdosta riippumaton tapahtuma. Odottamattomasta tapahtumasta ei ole kysymys, kun työntekijä aiheuttaa itselleen vammautumisen vahingoittamistarkoituksessa. Vamma tai sairaus on pykälässä mainitun tapahtuman seuraus. Työtapaturmana tai ammattitautina korvattava vamma tai sairaus on oltava vahingon seuraus. Vamma tai sairaus voi olla fyysinen tai psyykinen ja siltä edellytetään aina todennäköistä lääketieteellistä syy-yhteyttä vahinkotapahtumaan.<sup>182</sup>

Jos tapaturman seurauksena on vaikea ruumiinvamma taikka kuolema, on työnantajan välittömästi ilmoitettava asiasta poliisille. Vastaava ilmoitus on annettava lisäksi aluehallintoviraston yhteydessä toimivalle työsuojeluviranomaiselle. Poliisin tehtävänä on selvittää teko ja sen tekijä. Työsuojelupiiriin tehtävänä on selvittää tapaturmaan johtaneet tekijät ja työsuojelunormit. Asian käsittely siirtyy yleiseen tuomioistuimeen, jos poliisitutkinnan jälkeen katsotaan todennäköiseksi, että työpaikalla on syyllistytty työsuojelurikokseen. Työnantaja voidaan tuomita rangaistukseen, jos ilmoitusvelvollisuus on laiminlyöty.<sup>183</sup> Velvollisuus turvan järjestämiseen kuuluu lain perusteella työnantajalle, jonka on otettava tätä varten vakuutus sellaisesta vakuutusyhtiöstä, jolla on oikeus myöntää tapaturmavakuutuslain mukaisia vakuutuksia. Näin työnantajat rahoittavat korvaukset maksamallaan vakuutusmaksuilla. Lakisääteinen tapaturmavakuutus koskee kaikkia työnantajan työssä kullakin hetkellä olevia työntekijöitä. Vakuutettuja työntekijöitä ei vakuutuksessa yksilöidä. Jos työnantaja on laiminlyönyt vakuuttamisvelvollisuutensa, työntekijä on silti oikeutettu korvaukseen. Korvauksen maksaa tällöin Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Valtiolla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, vaan valtioon työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden työtapaturmat ja ammattitaudit korvataan valtion varoista.<sup>184</sup>

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on osa sosiaalivakuutusta, joka perustuu tapaturmavakuutuslakiin sekä korvausten että vakuuttamisen osalta. Vakuutuksen sisällöstä ja korvauksista ei siten voida sopia vakuutusyhtiön ja työnantajan tai työntekijän välillä eikä myöskään työnantajan ja työntekijän välillä. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen korvaukset eivät perustu vahingonkorvausvastuuseen, vaikka tiettyjä yhtymäkohtia vahingonkorvausoikeu-

---

<sup>182</sup> HE 277/2014 vp, s. 72–73.

<sup>183</sup> Nieminen 2018, s. 57.

<sup>184</sup> HE 277/2014 vp, s. 10.

teen ja sen käsitteisiin onkin, kuten esimerkiksi syy-yhteyden käsitteeseen. Korvattavat vahinkotapahtumat ja niistä maksettavat korvaukset sekä niiden taso on määritelty laissa riippumatta siviilioikeudellisista ja vahingonkorvausoikeudellisista periaatteista. Vahingoittuneen oikeus korvaukseen ei perustu vahingonaiheuttajan tuottamukseen. Korvauksen myöntäminen ei toisaalta ole esteenä vahingonkorvauslain (31.2.1974/412) mukaisen korvauksen saamiselle vahingonaiheuttajalta, jos aiheutunut vahinko on määrältään lakisääteistä korvausta suurempi.<sup>185</sup>

Aikaisempi tapaturmalaki (608/1948) ei sisältänyt viittausta työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkkeihin. Nykyisen tapaturma- ja ammattitautilain (24.4.2015/459) soveltamisalan määrittelyssä on käytetty viittausta työsopimuslain 1 luvun 1 §:n työsuhteen tunnusmerkistöön. Sen sijaan muussa kuin ansiotarkoituksessa tehty työ, esimerkiksi harrastustoiminta, luottamustehtävien hoitaminen, talkoo- ja muu vapaaehtoistyö ei siten pääsääntöisesti kuulu lain soveltamisalaan.<sup>186</sup> Tämä siis edellyttää sitä, että vähintään yhden TSL:n työsuhteen tunnusmerkeistä on jäätävä täyttymättä, mikä on yleistä muussa kuin ansiotarkoituksessa tehdyssä työssä.

Voimassa olevan tapaturma- ja ammattitautilain työsuhteen tulkinta on sidoksissa työsopimuslain tulkintaan. Työsuhteen käsitettä ei voida enää tulkita työoikeudellista tulkintaa laajemmin, kuten kumotun tapaturmalain aikana on tehty.<sup>187</sup> Esimerkiksi oikeuskäytännössä (KKO 2005:16) tapaturmavakuutusurva on ulotettu lastensuojelulain (3.8.1983/683) mukaiseen avohoidon tukitoimenpiteenä järjestettyyn harjoitteluun, joka ei täyttänyt työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkistöä.<sup>188</sup>

KKO 2005:16: ”A oli vammautunut kaupungin lastensuojelulain (3.8.1983/683) 13 §:n perusteella järjestämässä työharjoittelussa X Oy:ssä. A:lla katsottiin olevan oikeus saada korvaus X Oy:n lakisääteisen tapaturmavakuutuksen perusteella.”

---

<sup>185</sup> HE 277/2014 vp, s. 10.

<sup>186</sup> HE 277/2014 vp, s. 66. Vrt. kappale 5.1.3 s. 41, jossa tuodaan esille, että työturvallisuuslain viitauksesta työsopimuslakiin seuraa se, että tosiasiallisesti ratkaisevinta on punninta työsuhteen olomassaolosta.

<sup>187</sup> Voimassa olevan tapaturma- ja ammattitautilain työsuhteen tulkinnan sitominen TSL:n työsuhteen tunnusmerkkeihin yhdenmukaisti osaltaan työlainsäädännön työsuhteen tunnusmerkkejä. Tätä voidaan pitää suotuisana kehityksenä, sillä tuomioistuinten soveltaessa eri työlakeja olisi suotavaa, että jokaisen työoikeudellisen lain kohdalta näyttökynnys työsuhteen olomassaolosta olisi sama, eikä tarvitsi miettiä riittääkö näyttö x-lain työsuhteen tunnusmerkkiin, jos y-lain tunnusmerkit täyttyvät.

<sup>188</sup> HE 277/2014 vp, s. 66.



Jos talkootyö täyttää työsopimuslain tunnusmerkit, täyttää se samalla myös tapaturma- ja ammattitautilain työsuhteen kriteerit. Tämä selkeyttää käytäntöä, sillä enää ei tarvitse tehdä erillistä tarkastelua niiden kahden lain soveltamisen osalta. Toisaalta lakimuutos nosti tapaturma- ja ammattitautilain soveltamiskynnystä, koska aikaisemman oikeuskäytännön valossa kumotun tapaturmalain soveltamiskynnys oli TSL matalampi.

#### **4.1.9 Työtapaturmalainsäädännön soveltaminen**

Tutkimukseni kannalta mielenkiintoinen kysymys on, milloin työtapaturmalainsäädäntö tulee sovellettavaksi. Jos katsotaan, että talkootyöksi katsottu oikeussuhde tuleekin katsoa työsuhteeksi voi työtapaturma- ja ammattitautilaki tulla sovellettavaksi. Tosin työtapaturma- ja ammattitautilain 1 luvun 3 § mukaan työnantajalla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, jos työnantajan kalenterivuoden aikana teettämästään työstä maksama tai maksettavaksi sovittu työansio on yhteensä enintään 1 200 euroa. Vaikka talkootyö katsottaisiin työsuhteeksi 1 200 euron alaraja rajaa useissa tilanteissa työnantajan vakuuttamisvelvollisuuden ulkopuolelle. Joten pienimuotoinen talkootyö voi jäädä työtapaturmalain ulkopuolelle, vaikka se katsottaisiinkin työsuhteiseksi.

Tosin euromääräinen raja ei ole työntekijäkohtainen, vaan se lasketaan työnantajakohtaisesti eli kaikki työnantajan saman kalenterivuoden aikana maksamat työansiot lasketaan yhteen.<sup>189</sup> Myös maksettavaksi sovitut työansiot otetaan huomioon, koska vahinkotapahtuma voi sattua jo ennen palkanmaksua. Jos työsuhteen alkaessa on selvää, että sovitut työansiot ylittävät 1 200 euroa, vakuutus tulee ottaa työntekijöille ennen työn alkamista. Vaikka työnantajalla ei olisi vakuuttamisvelvollisuutta, työntekijällä on silti oikeus korvaukseen häntä kohdanneen työtapaturman ja ammattitaudin johdosta. Korvausasian käsittelee ja korvaukset maksaa Tapaturmavakuutuskeskus.<sup>190</sup>

Työnantajan laiminlyödessä vakuuttamisvelvollisuutensa Tapaturmavakuutuskeskuksen tehtävänä on tehdä hakemus Valtionkonttorille, jonka tehtävänä on ratkaista, onko työnan-

---

<sup>189</sup> HE 93/2015 vp s.12. Tällä hallituksen esityksellä muutettiin sananmuoto työansioksi. Aikaisemmassa hallituksen esityksessä (HE 277/2014 vp) työansio sanan tilalla käytetään termiä palkka.

Työansiot tulee ymmärtää laajassa merkityksessä. Vaikka lain perusteluissa puhutaan euromääräisestä rajasta, niin esimerkiksi festivaaleilla tapahtuvassa talkootyössä korvaukseksi annettu kulkuoikeus/pääsylippu tulee muuntaa euromääräiseksi ja siten verrata summaa työtapaturmalain 1200 euron minimirajaan. Eli jos pääsylipun arvo on 100 euroa, niin 12:sta talkoolaisesta ylittyy työtapaturmalain minimiraja.

<sup>190</sup> HE 277/2014 vp, s. 65.

taja laiminlyönyt vakuuttamisvelvollisuutensa. Työnantajan laiminlyöntitilanteessa Valtionkonttori velvoittaa työnantajan maksamaan maksamattomat vakuutusmaksut sekä niille määrätyt korotukset Tapaturmavakuutuskeskukselle. Naamioimalla työsuhteen talkootyöksi ja laiminlyömällä työnantajan vakuutusmaksut, voi seuraamuksena olla alkuperäistä suuremmat maksut. Lisäksi työnantajalle voi aiheutua vakuutusmaksujen laiminlyönnistä rikosoikeudellisia seuraamuksia, sakkoa taikka enintään vuosi vankeutta, mistä on säädetty rikoslain 29 luvun 4 c §:ssä.

#### **4.1.10 Työeläkelain soveltaminen**

Yhtenä oikeudellisena kysymyksenä tällaisessa tilanteessa on, tuleeko työn suorittaneelle henkilölle järjestää ja kustantaa eläketurva. Työntekijän eläkelain (19.5.2006/395) mukainen työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työntekijälleen tämän lain mukaisen eläketurvan Suomessa tehdystä työstä, jollei jäljempänä muuta säädetä. Työntekijä on velvollinen osallistumaan eläketurvansa kustantamiseen työntekijän työeläkevakuutusmaksulla. Työntekijän eläkelain työsuhteen tunnusmerkistö on määritelty työsopimuslain 1 luvun 1§:ssä. Jos työsuhteen ehdot täyttyvät, tulee työnantajan hoitaa myös työnantajan velvoitteet. Kuten monesta muustakin työnantajavelvollisuuden laiminlyönnistä, on myös työeläkemaksujen osalta säädetty rikoslaissa rangaistussäännös. Rikoslain 29 luvun 4 a §:n mukaan työnantaja on tuomittava työeläkevakuutusmaksupetoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi, työnantajan laiminlyödessä työntekijän eläkelain mukaisen työntekijän eläketurvan järjestämisvelvollisuuden ja aiheuttaa tai yrittää aiheuttaa työeläkevakuutusmaksun määräämättä jättämisen, sen määräämisen liian alhaisena taikka sen aiheuttoman palauttamisen. Rikoslain 29:4b §:ssä on säädetty törkeästä tekemuodosta.

Rikoslain sääntely työeläkemaksujen laiminlyönnistä korostaa sitä, että jos työtä on teetetty lainvastaisesti talkootyön muodossa, on kyseessä myös rikosoikeudellinen asia, jos tosilliset olosuhteet täyttävät työsuhteen tunnusmerkit. Rikoslain sääntelyllä on haluttu tähdentää työlainsäädännön pakottavuutta, jos lain rikkomisesta ei seuraa merkittäviä seuraamuksia, niin minkä vuoksi lakia edes tulee noudattaa. Mikäli työlainsäädännön rikkomisesta olisi vain taloudellisia seuraamuksia, se ei toimisi tarpeeksi vakavana pelotevaikutuksena. Varsinkin, jos taloudelliset seuraamukset kantaa osakeyhtiö, eikä lainvastaisesta toiminnan järjestämisestä päätöksen tehnyt henkilö.

## 4.2 Työehtosopimusten yleissitovuus

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Yleissitovalla työehtosopimuksella on pakottava vaikutus työntekijän eduksi niin, että työsuhteen ehtoja ja työoloja koskevia määräyksiä on työnantajan noudatettava vähimmäisehtoina. Velvollisuus alkaa työehtosopimuksen voimaantulosta.<sup>191</sup> Työehtosopimuksen yleissitovuus on voimassa, kunnes lautakunta tai työtuomioistuin vahvistaa, että työehtosopimusta ei voida enää pitää soveltamisalallaan yleissitovana.<sup>192</sup>

Yleissitovuus vahvistetaan viranomaismenettelyin. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksellä vahvistetaan, onko valtakunnallinen työehtosopimus soveltamisalallaan sillä tavoin edustava, että sitä pidetään yleissitovana. Edellä mainittuun lautakunnan päätökseen voi hakea muutosta työtuomioistuimelta, jonka päätös on lopullinen.<sup>193</sup> Valtakunnallisuus kriteeri edellyttää, että työehtosopimuksen soveltamisala käsittää koko valtakunnan alueen. Asianomainen ala määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan, kuitenkin osapuolten tarkoitukset ja edustavuus huomioon.<sup>194</sup> TSL:n 2 luvun 7 §:n mukaan työehtosopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön, ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Jos työehtosopimuksen ehto on työntekijän ehtoa parempi, ristiriitaa ei ole.<sup>195</sup>

Työntekijä voi tarvittaessa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen vaatia vähimmäisetujaan kanteella yleisessä tuomioistuimessa. Tuomioistuimen on siinä tapauksessa ratkaistava kuuluuko työntekijänä oleva kantaja yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen piiriin, ja minkälaisiin ehtoihin työntekijä on työehtosopimuksen johdosta oikeutettu.<sup>196</sup>

---

<sup>191</sup> Kairinen 2009, s. 172.

<sup>192</sup> HE 157/2000 vp, s. 49.

<sup>193</sup> HE 157/2000 vp, s. 49.

<sup>194</sup> Kairinen 2009, s. 170.

<sup>195</sup> Kairinen 2009, s. 173.

<sup>196</sup> Kairinen 2009, s. 175.

Lain oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (31.7.1974/646) 39 §:n mukaan tuomioistuimessa käsiteltävässä asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta, voi tuomioistuin, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii, pyytää asiasta tältä osin lausunnon työtuomioistuimelta. Kuten korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1984 II 155 selviää, yleinen tuomioistuin on toimivaltainen tutkimaan, onko työehtosopimusta sovellettava työntekijään yleissitovuuden perusteella.

KKO 1984 II 155: ”Yleisen tuomioistuimen oli tutkittava työntekijän työnantajaa vastaan ajama kanne, jossa vaadittiin TSL (30.4.1970/320) 17 §:n 1 mom:n nojalla vahvistettavaksi, että työntekijän palkkaedut oli määrättävä kanteessa ilmoitetun alan yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaisiksi. Yleinen tuomioistuin oli toimivaltainen tutkimaan myös sen kysymyksen, oliko tuohon työehtosopimukseen sisältyvää sopimusehtoa yleissitovuuden perusteella sovellettava kantajaan sinä aikana, jona tuo sopimus ei ollut voimassa sen työntekijäjärjestön osalta, johon kantaja kuului.”

Työsopimuskumppaneiden sopimusvapaus on varsin laaja, jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta eikä työnantaja ole velvollinen noudattamaan muutakaan työehtosopimusta. Tällöin osapuolia rajoittavat lähinnä työlainsäädännön ehdottomat säännökset ja sopimusoi-keuden yleiset säännöt.<sup>197</sup> Työsopimuksessa oleva epäedullisempi ehto väistyy, jos yleissitovassa työehtosopimuksessa oleva ehto on työntekijän kannalta parempi. Tällainen työso-  
pimusehto on mitätön, ja sen sijasta tulee noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen mää-  
räästä. Mitätön ehto ei kuitenkaan tee mitättömiksi muita työso-  
pimuksen ehtoja. Velvoite  
noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta merkitsee sitä, että järjestäytymätön työnantaja on  
velvollinen soveltamaan asianomaisen alan työehtosopimuksen määräyksiä palkka- ja työ-  
ehtojen osalta. Järjestäytyneen työnantajan tulee soveltaa yleissitovaa työehtosopimusta,  
niin järjestäytyneisiin kuin järjestäytymättömiin työntekijöihin. Mikäli sovellettava työehto-  
sopimus ei ole yleissitova, se sitoo vain allekirjoittajajärjestön jäseniä. Näin ollen osapuolten  
tulee olla järjestäytyneitä, jotta työehtosopimusta olisi sovellettava. Järjestäytyneen työnan-  
tajan on kuitenkin sovellettava työehtosopimusta myös järjestäytymättömään työntekijään,  
ellei työehtosopimukseen ole otettu rajoitusta, jonka mukaan sitä on sovellettava vain järjes-  
täytyneisiin työntekijöihin. Sopimus, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat tietyn työehtoso-  
pimuksen noudattamisesta on pätevä, vaikkei heillä olisikaan siihen velvoitetta. Sen sijaan  
työnantaja ja työntekijä eivät voi sitovasti sopia siitä, mitä yleissitovaa työehtosopimusta he  
noudattavat.<sup>198</sup>

---

<sup>197</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 34.

<sup>198</sup> Hietala – Hurmalainen - Kaivanto 2019, s. 34.

Lain oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (31.7.1974/646) 1 §:n mukaan työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työntekijöiden työehtosopimuksia. Työsopimuksen sisältöä koskeva asia kuuluu yleisiin tuomioistuihin, kuten myös työlakien säännösten tulkinta kuuluu yleisiin tuomioistuihin. Ellei työlakien säännöksiä ole kirjoitettu työehtosopimustekstiin, pelkkä viittaus lainsäädäntöön ei riitä.<sup>199</sup> Jos riita-asiassa on kyse työntekijän tosiallisesta toimenkuvasta, näytön arviointi kuuluu yleiselle tuomioistuimelle.<sup>200</sup>

Työehtosopimusten yleissitovuudesta seuraa se, että jos talkoita järjestävä tahon olisi työsuhteisessa työssä noudatettava alan yleissitovaa työehtosopimusta, niin työehtosopimuksen sisältö tulee sovellettavaksi, jos talkootyö katsotaan työsuhteiseksi työksi. Työehtosopimusten yleissitovuus on talkoolaisten kannalta merkittävä, koska jos talkoiden järjestäjän tulisi työsuhteissa työssä noudattaa tiettyä yleissitovaa työehtosopimusta, niin talkootyön paljastuessa työsuhteiseksi työksi, tulee kyseinen työehtosopimus sovellettavaksi. Yleisesti ottaen työehtosopimukset sisältävät paljon tarkempaa sääntelyä, kuin työlainsäädäntö. Esimerkiksi alalla maksettavan vähimmäispalkan määräytymisestä sovitaan työehtosopimuksissa.

### 4.3 Oikeus kohtuulliseen korvaukseen

Aiemmin tutkimuksessani olen tuonut esille, että työnantajan edun mukaista on käyttää talkootyötä, koska työnantajamaksuja ja palkkakuluja ei tule maksettavaksi. Jotta talkootyö voidaan katsoa työsuhteiseksi, tulee työsuhteen tunnusmerkkien täytyä, joista talkootyön kannalta vastikkeellisuustunnusmerkki on erityisen huomion kohteena. Jos talkootyöstä on maksettu korvauksena pääsylippu festivaaleille, jonka katsottaisiin täyttävän vastiketunnuksen, niin tarkasteltavaksi tulisi kysymys siitä, että täyttääkö pääsylipun arvo riittävän ansaintatason.<sup>201</sup> Työlainsäädännössä ei ole otettu kantaa suoraan palkan suuruuteen. Työlainsäädännössä on säädöksiä siitä, miten palkka määräytyy työehtosopimusten mukaan. Työ-

---

<sup>199</sup> Vuorio 1955, s. 260.

<sup>200</sup> Engblom 2013, s. 53.

<sup>201</sup> Talkookorvauksen ongelmallisuus voi ilmetä monella eri tavalla, ei pelkästään niin, että saat talkootyöstä korvaukseksi jonkun tuotteen. Vastikkeellisuus voi täytyä esimerkiksi niin, että ostat yritykseltä henkilökohtaisia valmennuspalveluita ja saat palveluista alennusta, jos suostut yrityksen järjestämään yleisötapahtumaan liikenteenohjaajaksi.

ehtosopimuksissa ja työsopimuksissa on määräykset siitä, miten palkka ja sivuedut määräytyvät. Työlainsäädännössä on säädetty siitä, miten palkka määräytyy, jos siitä ei ole työehtotai työsopimuksessa määrätty.<sup>202</sup> Työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Työsopimuslain kohtuullinen ja tavanomainen palkka on tulkinnanvarainen käsite, jonka vuoksi on hankala arvioida, että onko esimerkiksi festivaalilippu riittävä korvaus tehdystä työstä. Sen sijaan, jos talkootyönä tehty työ kuuluu jonkin työehtosopimuksen soveltamispiiriin, tulee korvauksen olla vähintään työehtosopimuksen mukainen. Jos työ kuuluu työehtosopimuksen soveltamisalaan, on kohtalaisen helppo arvioida, onko korvaus riittävä. Tällöin muunnetaan korvauksena saadun hyödykkeen arvo euromääräiseksi ja verrataan sitä työehtosopimuksen mukaiseen tuntipalkkaan. Tosin työehtosopimuksissa on pääsääntöisesti sovittu, että palkka tulee maksaa euroina, joten festivaalien pääsylippu ei täytä työehtosopimuksissa sovittua rahapalkan vaatimusta. Tällöin yritys on maksanut korvauksen työehtosopimuksen vastaisesti.<sup>203</sup>

Mikäli työntekijä vaatii työstään palkkaa, on hänen nostettava työsopimuslain 13 luvun 9 §:n perusteella kanne kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Talkootyöksi naamioitua työsuhteista työtä tehnyttä henkilöä koskee samat vanhentumisajat, kuin työsuhteessa tehtyä työtä.<sup>204</sup> Kanteen nostamisella voi tuoda tuomioistuimen arviotavaksi oikeussuhteen luonteen ja sen, onko työstä maksettu riittävä korvaus. Kanteen nostaminen ei kuitenkaan ole riskitöntä. Jos katsotaan, että kanne on nostettu vailla perusteita, taikka kanne hylätään, niin maksettavaksi voivat tulla omat ja vastapuolen oikeudenkäyntikulut. Tämä saattaa tarkoittaa tuhansien eurojen, jopa kymmenien tuhansien eurojen kuluriskiä. Varsinkin jos talkootyö on kestänyt vain muutaman päivän, jolloin todennäköisesti korvauksen suuruusluokka liikkuisi kymmenissä taikka sadoissa euroissa, on kuluriski aito este oikeuden toteuttamiselle, kun vertaa sitä oikeudenkäynnin kustannuksiin. Tämän takia on varsin epätodennäköistä, että talkootyöksi naamioidussa työsuhteessa ollut henkilö ottaa kuluriskin oikeudenkäynnin suhteen. Tilanne on tietysti eri, jos talkootyösuhde on kestänyt pidempään.

---

<sup>202</sup> Kairinen 2009, s. 387.

<sup>203</sup> Paanetoja 2019, s. 44.

<sup>204</sup> Paanetoja 2019, s. 45.

Tällöin suhteellinen kuluriski on pienempi verrattuna muutaman päivän talkootyösuhteeseen.

#### 4.4 Palkkaturvalain soveltaminen

Palkkaturvalain (27.11.1998/866) tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta.<sup>205</sup> Palkkaturvalain 4 §: n mukaan työntekijälle maksetaan työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, kun niiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen eräänymisestä. Hakemus on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistoon tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukseen (Palkkaturvalain 5 § ja 10 §). Palkkaturvalain työsuhteen käsite on sidottu työ sopimuslain työsuhteen tunnusmerkkeihin.<sup>206</sup>

Palkkaturvalain soveltamisesta tilanteessa, jossa työsuhteen olemassaolosta ei ollut työnte-  
kotilanteessa varmuutta, on olemassa korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä. Korkein oi-  
keus on ratkaisussaan KKO 1997:38 ottanut kantaa tapaukseen, jossa työsuhte oli naamioitu  
muuksi suhteeksi kuin työsuhteeksi. A oli tehnyt yhdistyksen kanssa sopimuksen jääkiekon  
pelaamisesta yhdistyksen edustusjoukkueessa. A ja yhdistys olivat sopimuksessa todenneet,  
että sopimus ei ollut työ sopimus, kuitenkin toteamus oli ristiriidassa sopimuksen muun si-  
sällön kanssa.<sup>207</sup> A oli riitauttanut hänen ja yhdistyksen välisen sopimuksen yhdistyksen  
ajautuessa konkurssiin ja vaati sopimukseen perustuvia saataviin palkkaturvalain  
(11.8.1973/649) perusteella. Asia eteni aina korkeimpaan oikeuteen asti ja korkein oikeus  
lausui, että sopimuksen mukaan A:lla oli odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon,  
että vastike oli työnteosta maksettua palkkaa eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua  
avustusta, joten A oli työ sopimussuhteessa yhdistykseen ja A oli oikeutettu palkkaturvaan.

Talkootyön osalta palkkaturvalain säännöksillä on merkitystä, jos talkootyöntekijä riitauttaa  
oikeussuhteen ja talkoiden järjestäjä on ajautunut maksukyvyttömyyteen. Tämä edellyttää,  
että saatavan määrän tulee olla tiedossa. Vaikka talkootyöntekijä voi hakea palkkaturvalain

---

<sup>205</sup> HE 104/1998 vp, s. 11.

<sup>206</sup> HE 104/1998 vp, s. 12.

<sup>207</sup> Kuvaavaa tapauksessa on, että toteamus sopimuksen luonteesta oli tehty sopimukseen yhdistyksen aloit-  
teesta, jotta yhdistys välttyisi suorittamasta hänelle vuosilomakorvausta ja työeläkevakuutusmaksuja. Tämä  
kuvastaa sitä, että työn järjestäjälle on edullista, jos työsuhte naamioidaan muuksi oikeussuhteeksi kuin työ-  
suhteeksi.

perusteella saataviin työn järjestäjän maksukyvyttömyystilanteessa, ottaa talkootyöntekijä riskin tehdessään töitä muussa oikeussuhteessa kuin työsuhteessa, jos tuomioistuin toteaa kyseessä olleen muun kuin työsuhteen, ei palkkaturvalain mukaista palkkaturvaa makseta.

#### **4.5 Oikeus vahingonkorvaukseen**

Työsopimuslain 12 luvussa on säännökset, joiden mukaan työsuhteen osapuolten on korvattava toiselle sopijapuolelle sopimussuhteessa aiheuttamansa vahingot.<sup>208</sup> Työsopimuslain 12 luvun 1 § mukaan työnantajalla, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Korvattavaksi voi tulla myös muun työsuhteesta johtuvan velvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko. Työsopimuslain mukaan vahingonkorvausvelvollisuus voi syntyä esimerkiksi vuosilomalaisissa tai työaikalaisissa säädetyn velvollisuuden rikkomisesta.<sup>209</sup> Eli voidaan ajatella, että jos työsuhde on naamioitu talkootyöksi ja sen vuoksi työntekijä on jäänyt vaille vuosiloman ansaintaa ja ylityökorvauksia, niin talkootöitä tehnyt henkilö voisi hakea vahingonkorvauksia kärsimistään taloudellisista menetyksistä TSL:n mukaista vahingonkorvausta.

---

<sup>208</sup> HE 157/2000 vp, s. 116.

<sup>209</sup> HE 157/2000 vp, s. 117.



## 5 Vero- ja osakeyhtiöoikeudellinen näkökulma

### 5.1 Vero-oikeuden vaikutus

Talkootyön verotus perustuu pääasiassa oikeuskäytäntöön ja Verohallinnon ohjeisiin. Lain-tasoisia säännöksiä talkootyön verotuksesta ei ole.<sup>210</sup> Kuten talkootyön työoikeudellista luonnetta, joudutaan myös sen verokohtelua arvioimaan tapauskohtaisesti kokonaisolosuh-teiden perusteella. Verotonta talkootyötä voi olla pelkästään perinteinen talkootyö.<sup>211</sup>

Lainsäädännössä ei ole määritelty talkootyön tai vapaaehtoistyön käsitteitä eikä tulovero-laisissa (30.12.1992/1535) ole säädetty erikseen niiden verotuksesta. Siten talkoo- ja vapaa-ehtoistyötä arvioidaan verotuksessa tuloverolain yleissäännösten perusteella.<sup>212</sup> Työn teke-misestä suoritettava korvaus on veronalaista ansiotulota riippumatta siitä, maksetaanko se rahana vai työsuorituksena tai vapauttaako tehty työ tekijänsä jostakin hänelle kuuluvasta maksuvelvollisuudesta. Työstä vastikkeeksi saatuja ja ansiotulona pidettäviä tuloja verote-taan niiden laadusta ja määrästä riippumatta.<sup>213</sup> Työn tekemiseen korvausta vastaan liittyy oikeus vaatia vastapuolelta suoritusta. Tällaista oikeutta ei vapaaehtoistyössä ole.<sup>214</sup> Kuiten-kin verotuskäytännössä on jo pitkään vakiintuneesti katsottu, että talkootyön tekemisestä tai vähäisten naapuriapu tyyppisten työsuoritusten vaihtamista keskenään on pidetty verova-paana.<sup>215</sup> Vastikkeetta tehty työ ei aiheuta saajalleen tai työntekijälle veroseuraamuksia.<sup>216</sup>

Työlainsäädännössä ei ole talkootyön määritelmää. Verohallinnon mukaan talkootyöllä tar-koitetaan yleensä toisen lukuun korvauksetta ja satunnaisesti tehtävää työtä. Talkoilla teh-tävä työ on luonteeltaan niin sanottua ”jokamiehentyötä”, joka ei yleensä edellytä erityistä ammattitaitoa, koulutusta tai pätevyyttä. On huomattava, että myös henkilö, jolla on erityistä ammattitaitoa, koulutusta tai pätevyyttä erilaisiin tehtäviin, voi osallistua talkoisiin ja tehdä tällaisia työsuorituksia vastikkeetta osana talkootyötä. Talkootyön luonne ei siten rajoita ke-nenkään osallistumista talkoisiin.<sup>217</sup>

---

<sup>210</sup> Halila – Norros 2017, s. 611.

<sup>211</sup> Myrsky – Rabinä 2014, s. 432.

<sup>212</sup> Verohallinnon ohje 4.7.2018, s. 3.

<sup>213</sup> Myrsky – Rabinä 2014, s. 433.

<sup>214</sup> Verohallinnon ohje 4.7.2018, s. 2.

<sup>215</sup> Myrsky – Rabinä 2014, s. 429.

<sup>216</sup> Myrsky – Rabinä 2014, s. 432.

<sup>217</sup> Myrsky – Rabinä 2014, s. 430.

Talkootyötä tekeville voidaan antaa tavanomaista ja kohtuullista tarjoilua ilman, että kysymyksessä on veronalainen etu, jos talkootyötä tekevä ei itse edellytä tarjoilua. Korvauksesta sopiminen tekee talkootyöstä veronalaista riippumatta korvauksen määrästä ja laadusta. Samoin alun perin vastikkeettomaksi tarkoitettun talkootyösuorituksen jälkeen saatu vastike on lähtökohtaisesti veronalaista korvausta työstä, ellei kysymys ole arvoltaan vähäisestä tavaralahjasta.<sup>218</sup> Verohallinnon mukaan vähäisen tavaralahjan arvo on enintään sata euroa.<sup>219</sup>

### **5.1.1 Ennakkoperintälain merkitys**

Ennakkoperintälaissa (20.12.1996/1118) palkan käsite on määritelty niin, että palkkana pidetään työ- ja virkasuhteessa saatuja korvauksia. Ennakkoperintälain työsuhteen käsite vastaa läheisesti työlainsäädännössä tarkoitettua työsuhdetta, kuitenkin ennakkoperintälain työsuhteen määritelmä on itsenäinen vero-oikeudellinen käsite. Ennakkoperintälain lähtökohdiana on, että ennakonpidätysvelvollisuutta arvioitaessa ei oteta lukuun sellaisia tekijöitä, joita työn teettäjä ei voi tietää, kuten työn suorittajan liikeorganisaatiota, yrittäjäriskiä tai muiden toimeksiantajien lukumäärää. Työn teettäjän tulee voida ratkaista velvollisuutensa toimittaa ennakonpidätys ja suorittaa työnantajan sosiaaliturvamaksu, joka on työnantajan oma vero, palkanmaksuhetkellä vallitsevien ja hänen tiedossaan olevien olosuhteiden perusteella. Tämän seurauksena harkittaessa sitä, onko korvaus saatu työsuhteessa, ei oteta huomioon sellaisia työn teettäjän ja työn suorittajan välisen sopimussuhteen ulkopuolisia seikkoja, joita työn teettäjä ei voi havaita. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi työn suorittajan toimeksiantajien lukumäärä ja muun toiminnan laajuus.<sup>220</sup> Tarvittaessa voidaan tehdä myös vertailua muihin työntekijöihin, kun määritellään, onko kyse palkasta vai ei. Jos olosuhteissa ei ole eroa palkansaajan työskentelyyn, on samoissa olosuhteissa työskentelevän ansaitsemaa tuloa pidettävä palkkana. Myös sille, missä työ tehdään, ja onko työn suorittaja jossain muussa työssään työsuhteessa toimeksiantajaan, voidaan käyttää arviointikriteereinä.<sup>221</sup>

### **5.1.2 Talkootyön yhtenäisyyksiä vero-oikeuden ja työoikeuden saralla**

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi ennakkoperintälain ja arvonlisäverolain 1 §:n muuttamisesta todetaan vero-oikeuden työsuhdekäsitteen olevan itsenäinen vero-oikeudelli-

---

<sup>218</sup> Myrsky – Rabinä 2014, s. 433.

<sup>219</sup> Verohallinnon ohje 19.12.2018, k. 2.8.

<sup>220</sup> HE 126/1994 vp, s. 8–9.

<sup>221</sup> Peltomäki 2015, s. 20.

nen käsite, eikä se ole riippuvainen työlainsäädännön työsuhteen käsitteestä. Työoikeudellinen työsuhte voi muodostua, vaikka vero-oikeuden mukaan kyseessä ei olisi työsuhte. Jos verottaja katsoo, että työsuhdetta ei ole syntynyt, voi kyseinen suorite silti olla työoikeuden mukaan tehty työsuhteessa. Työnantajan tulee pidättää työntekijän palkasta ennakkovero, tilittää se valtiolle ja maksaa myös työnantajan sosiaaliturvamaksu, jos työtä suorittavan henkilön katsotaan olevan työoikeuden mukaisessa työsuhteessa.<sup>222</sup>

Kuten tutkielmassani olen jo tuonut esille, työoikeudessa työsuhteen olemassaolosta ei voida sopia osapuolten kesken, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Verotuksen osalta on voimassa samanlainen pakottavuus. Osapuolet eivät voi vapaasti sopia korvauksen luonteesta ja samalla siitä, onko korvauksesta suoritettava työnantajan sosiaaliturvamaksut.<sup>223</sup>

### 5.1.3 Yleishyödyllisyys

Yleishyödyllisen yhdistyksen määrittelyä ei ole yhdistyslaissa (26.5.1989/503), vaan se ratkeaa verolainsäädännön perusteella.<sup>224</sup> Yleishyödylliset yhteisöt ovat yleensä rekisteröityjä yhdistyksiä tai säätiöitä. Verohallinnon ohjetta sovelletaan myös muihin yhteisöihin, jos niitä pidetään verotuksessa yleishyödyllisinä. Yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen omistamat osakeyhtiöt ovat itsenäisiä verovelvollisia. Tästä syystä ohjetta sovelletaan yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen omistamiin osakeyhtiöihin vain, jos kyseinen osakeyhtiö on yleishyödyllinen. Jos yhteisöä ei ole pidetty verotuksessa yleishyödyllisenä, yksittäiseen ja sinänsä hyödylliseen toimintaan ei voida soveltaa tuloverolain yleishyödyllistä yhteisöä koskevia säännöksiä.<sup>225</sup> Näin ollen sen hyväksi tehtävästä työstä annettavat korvaukset ja edut ovat työn suorittajan veronalaista tuloa.<sup>226</sup>

Verohallinnon ohjeessa vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan yleishyödyllisen yhteisön tai julkisyhteisön hyväksi tehtävää työtä, joka perustuu vapaaehtoisuuteen ja vastikkeettomuuteen. Vapaaehtoisten tekemä työ hyödyttää välittömästi yhteisön tarkoituksen mukaista yleishyödyllistä tai esimerkiksi yhteiskunnallista toimintaa, eivätkä vapaaehtoiset tee työtä palkkaa tai muutakaan korvausta vastaan. Lisäksi vapaaehtoistoiminnalle on tyypillistä, että kaikki halukkaat voivat osallistua toimintaan.<sup>227</sup>

---

<sup>222</sup> Kairinen 2009, s. 71.

<sup>223</sup> HE 126/1994 vp, s. 9.

<sup>224</sup> Halila – Tarasti 2017, s.637.

<sup>225</sup> Verohallinnon ohje 4.7.2018, s. 2.

<sup>226</sup> Verohallinnon ohje 4.7.2018, s.1.

<sup>227</sup> Verohallinnon ohje 4.7.2018, s. 2.

## 5.2 Osakeyhtiön oikeus talkootyön käyttämiseen

Tutkimuksessani on kaksi näkökulmaa: talkootyö yleishyödyllisissä yhteisöissä ja osakeyhtiöissä tapahtuva talkootyö. Yleishyödyllisten yhteisöjen osalta tilanne on monimutkaisempi. Osakeyhtiöissä tapahtuva talkootyö on todella kyseenalaista. Jos osakeyhtiö ei ole poissulkenut yhtiöjärjestyksestä osingonjakomahdollisuutta, ei osakeyhtiötä voida pitää yleishyödyllisenä yhteisönä. Tämä tarkoittaa, että talkootyön ei pitäisi olla mahdollista. On syytä pohtia, onko osakeyhtiön teettämä talkootyö aina työsuhteista, eikä talkootyösuhde?

Tämän hetkinen lainsäädäntö ei ota yksityiskohtaisesti kantaa siihen, kuka talkootyötä saa järjestää. *Paanetojan* näkemyksen mukaan yksityisoikeudellinen yhtiö ei voisi teettää talkootyötä laisinkaan, koska sen toimintaan ei liity aatteellista taikka ideologista päämäärää, vaan voitontavoittelu. Näin ollen osakeyhtiön teettäessä talkootyötä, ei olisi edes tarpeen tutkia yksittäisiä työsuhteen tunnusmerkkejä, koska osakeyhtiön ei pitäisi voida teettää talkootyötä.<sup>228</sup> Kappaleessa 5.1 tuotiin esille, kuinka lainvastainen talkootyön käyttäminen on ihmisoikeuskysymys ja lisäksi myös yhdenvertaisuuskysymys. Jos osakeyhtiö käyttää talkootyötä työvoimana, vaikkakin ilman korvausta, vääristää kyseinen toiminta markkinoita. Tällä hetkellä osakeyhtiöllä on mahdollisuus käyttää talkootyötä niin, että talkoolaiselle ei makseta korvausta antamastaan työpanoksesta. Tuollainen toiminta asettaa eriarvoiseen asemaan ne yritykset, jotka noudattavat talkootyön peruseriaatetta: Talkootyö on tarkoitettu vain aateliseen ja yleishyödylliseen toimintaan.<sup>229</sup> Tämän takia kyseessä on myös yhdenvertaisuuskysymys. Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Lähtökohtaisesti yhdenvertaisuuseriaate koskee vain luonnollisia henkilöitä, mutta *Ojanen* tuo esille, että yhdenvertaisuuseriaatteella voi olla merkitystä myös oikeushenkilöihin, joiksi

---

<sup>228</sup> *Paanetoja 2019, s. 29.*

<sup>229</sup> Talkootyön järjestämisen oikeudesta ei ole laintasoista sääntelyä, sen takia nostan esille Suomi.fi- verkkopalvelun talkootyöstä luodun sivun, josta vastaa oikeusministeriö. Sivulla sanotaan yksiselitteisesti, että yritykset eivät voi järjestää talkoita normaalin työnsä tekemiseen, mutta ne voivat osallistua esimerkiksi yleishyödyllisen tempauksen järjestämiseen. Tämä tulisi tulkita niin, että yritykset voisivat järjestää talkootyötä ainoastaan silloin, kun siitä sen järjestämisestä ei tule yritykselle suoraa taloudellista hyötyä, vaan hyöty olisi lähinnä imagollinen. Tällainen kirjaus olisi suotava saada myös laintasoisena. (<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opus/vapaaehtoistyö/talkoiden-jarjestaminen-ja-talkootyö>)

osakeyhtiöt luetaan.<sup>230</sup> Olisi varsin toivottavaa, että lainsäätävä rajaisi täsmällisemmin, kenellä on oikeus teettää talkootyötä. Ottaen huomioon oikeuslähdeopin jaottelun, jonka ylimmällä portaalla ovat vahvasti velvoittavat oikeuslähteet, niin olisi suotavaa, että talkootyöstä ja sen käyttämisestä olisi myös laintasoinen sääntely.<sup>231</sup> Jos talkootyön käyttäminen on pelkän oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden varassa, ei sen lainvastaisesta käyttämisestä voida rangaista. Tämä on jo seurasta roomalaisesta oikeudesta peräisin olevasta *nullum crimen sine lege*-periaatteesta, eli ei rikosta ilman lakia. Tuo sama periaate löytyy niin Euroopan ihmisoikeussopimuksen (SopS 63/1999) 7 artiklasta, kuin Suomen perustuslain 8 §:stä, jonka mukaan ketään ei saa pitää syyllisenä rikokseen eikä tuomita rangaistukseen sellaisen teon perusteella, jota ei tekohetkellä ole laissa säädetty rangaistavaksi.

Tämän hetkinen tilanne antaa mahdollisuuden TSL:n nojalla tulkita osakeyhtiön järjestämä talkootyö työsuhteiseksi, edellyttäen, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Ottaen huomioon lainsäätäjän tahdon sallia talkootyö vain yleishyödylliseen toimintaan, ei voitontavoitteluun. Talkootyön käyttämisestä olisi aiheellista säätää lailla, jotta tosiasiallinen tilanne korjautuisi talkootyön alkuperäiseen ideaan, eli yleishyödylliseen toimintaan ja naapurin avuksi. On kuitenkin otettava huomioon, että lainsäätäminen talkootyön järjestäjäoikeuden suhteen on haastavaa. Yhtiömuodossa järjestetään myös perinteisen talkootyön ideologian mukaisia talkoita. Tästä hyvä esimerkki on asunto-osakeyhtiöiden järjestämät pihatakkoot, jossa yhtiön asukkaat yhdessä parantavat asuinviihtyisyyttään.

### **5.3 Osakeyhtiö yleishyödyllisenä yhteisönä**

Osakeyhtiölain (21.7.2006/624) 1 luvun 5 § mukaan osakeyhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. OYL:n 13 luvun 9 §:n mukaan yhtiöjärjestykseen voidaan tarvittaessa kirjata, että yhtiöllä on kokonaan tai osittain muu tarkoitus kuin voiton tuottaminen osakkeenomistajille. Jos osakeyhtiöllä on kokonaan tai osittain muu tarkoitus kuin voiton tuottaminen osakkeenomistajille, tulee yhtiön ottaa yhtiöjärjestykseensä yhtäältä määräys tämän muun tarkoituksen sisällöstä.<sup>232</sup> Määräykset voinevat liittyä joko yhtäältä voiton tuottamiseen tai siihen, kenelle mahdollinen voitto jaetaan. Jos tarkoitus ei ole voiton tuottaminen, se voi olla yleishyödyllinen, kuten

---

<sup>230</sup> *Ojanen* 2015, s. 17.

<sup>231</sup> *Aarnio* 2011, s. 68–69.

<sup>232</sup> *HE 109/2005 vp*, s. 129.

tietyin yhdistyksen tai säätiön toiminnan tukeminen. Yhtiön toiminnassa on kaikissa tilanteissa tavoiteltava laissa ja yhtiöjärjestyksessä määritellyn tarkoituksen toteuttamista sekä pyrittävä toiminnan jatkuvuuteen.<sup>233</sup> Osakeyhtiötä voidaan siis pitää yleishyödyllisenä, jos osakeyhtiön yhtiöjärjestyksestä poissuljetaan osingonjakomahdollisuus.

Oulun hallinto-oikeuden ratkaisussa 1.12.2011 11/0567/2 oikeuskysymyksenä oli osakeyhtiön mahdollisuus toimia tuloverolain tarkoittamana yleishyödyllisenä yhteisönä. Yhtiön yhtiöjärjestykseen luki, että yhtiön tarkoituksena on tukea esittävää taidetta X kaupungissa. Yhtiön yhtiöjärjestyksestä ei kuitenkaan ollut poistettu osingonjakomahdollisuutta, joten hallinto-oikeus katsoi, että osakeyhtiö ei ollut tuloverolain (30.12.1992/1535) tarkoittama yleishyödyllinen yhteisö. Tuloverolaissa määritellään, milloin yhteisöä voidaan pitää yleishyödyllisenä. Tuloverolain yleishyödyllisyyden määritelmässä on kolme kohtaa. Yhteisö on yleishyödyllinen, jos se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä; sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin tai se ei tuota toiminnallaan siihen osalliselle taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä.

Yhdistyslain 1 luvun 2 § rajaa yhdistyslain soveltamisalan ulkopuolelle yhteisöt, joiden tarkoituksena on voiton tai muun välittömän taloudellisen edun hankkiminen. Tuloverolain ja yhdistyslain perusteella osakeyhtiö voi toimia yleishyödyllisenä yhteisönä, jos osakeyhtiön yhtiöjärjestyksestä on poistettu osingonjakomahdollisuus. Tämä tukee kappaleen 6.2 tulkin-taa siitä, että osakeyhtiöllä ei olisi ilman voitonjaon poissulkemista mahdollisuutta käyttää talkootyötä.

## **5.4 Tilintarkastajan laillisuusvalvonta**

Tilintarkastaja on hallituksesta ja toimivasta johdosta riippumaton toimielin, joka tarkastaa säätiön kirjanpidon, toimintakertomuksen ja tilipäätöksen sekä hallinnon. Tilintarkastaja tarkastaa osana tilintarkastusta, että säännöksiä ja määräyksiä on noudatettu. Tähän sisältyy myös se, ettei tietoihin sisälly esimerkiksi väärinkäytöksestä johtuvaa olennaista virheellisyttä. Tilintarkastajalla on siten rooli toiminnan laillisuusvalvonnassa. Jos osakeyhtiö teet-

---

<sup>233</sup> HE 109/2005 vp, s. 39.

tää työtä talkootyönä ilman, että osakeyhtiö on tuloverolain mukainen yleishyödyllinen yhteisö, tulee pohdittavaksi osakeyhtiön tilintarkastajien velvollisuus huolehtia yhtiön toiminnan laillisuudesta.<sup>234</sup>

Tilintarkastuslain (18.9.2015/1141) 3 luvun 5 § mukaan tilintarkastajan on annettava kullakin tilikaudelta päivätty ja allekirjoitettu tilintarkastuskertomus. Tilintarkastajan on huomautettava tilintarkastuskertomuksessa, jos yhteisön tai säätiön yhtiömies, hallituksen, hallintoneuvoston tai vastaavan toimielimen jäsen, puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja taikka toimitusjohtaja tai muu vastuuvollinen on syyllistynyt tekoon tai laiminlyöntiin, josta saattaa seurata vahingonkorvausvelvollisuus yhteisöä tai säätiötä kohtaan; tai rikkonut yhteisöä tai säätiötä koskevaa lakia taikka yhteisön tai säätiön yhtiöjärjestyksestä, yhtiösopimusta tai sääntöjä.

Tilintarkastajan tulee hyvän tilintarkastustavan mukaan tuntea kulloiseenkin tilintarkastustehtävään ja yhteisön toimintaan liittyvä olennainen normisto. Tämä normisto määrittää myös tilintarkastajan ilmoitusvelvollisuuden laajuutta. Tilintarkastuksen yhteydessä ilmi tulevat säännösten tai määräysten vastaisuudet voivat siten liittyä kirjanpitoa, kyseistä yhteisömuotoa, verotusta, toimialaa tai liiketoimintaa koskeviin tai väärinkäytöksiä normittaviin rikoslain talousrikossäännöksiin. Ilmoitettavaksi tulisivat siten talousrikosepäilyt, milloin tällaisia ilmenee tarkastuksen aikana. Tapauskohtaisesti olennaisia voivat olla myös erityistoimialaa koskevat viranomaismääräykset, jolloin säännösten tai määräysten vastaisuus voisi liittyä myös näihin.<sup>235</sup>

Kuten hallituksen esityksessä tilintarkastuslaiksi ilmenee, tilintarkastajan tulee tuntea olennainen normisto, joka liittyy yhteisön toimintaan. Tätä voi tulkita niin, että on osittain myös tilintarkastajan velvollisuus kyseenalaistaa sellainen toiminta, jossa osakeyhtiö käyttää työvoimana talkootyöntekijöitä. Pelkästään se, että kyseinen toiminta on ollut ”maantapa” ei luo oikeutta. Työoikeuden sääntely on pakottavaa sääntelyä, jossa lailla säädetään oikeuksista ja velvollisuuksista. Tämä tarkoittaa siis sitä, että työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkit luovat perustan arviolle siitä, onko oikeussuhde työsuhde, eikä suinkaan ”maantapa”.

---

<sup>234</sup> HE 212/2014 vp, s. 3.

<sup>235</sup> HE 254/2014 vp, s. 57.

## 5.5 Tilintarkastajan ilmoitusvelvollisuus

Ilmoitusvelvollisuus syntyy, jos tilintarkastuksen aikana tulee ilmi seikkoja, joiden perusteella tilintarkastaja epäilee sellaista säännösten tai viranomais määräysten vastaista menettelyä, josta tilintarkastajan tulee hyvää tilintarkastustapaa noudattaakseen ilmoittaa tarkastuksen kohteelle. Ilmoitusvelvollisuuden aiheuttava menettely voi ilmetä tekona tai laiminlyöntinä. Kynnystä ilmoituksen tekemiseen arvioitaisiin huolellisen ammattihenkilön noudattaman käytännön mukaisesti. Jos havaittua rikkomusta voidaan pitää niin vähäpätöisenä, ettei siitä olisi ilmoitettava tarkastuksen kohteelle, ilmoitus voidaan jättää tekemättä.<sup>236</sup>

Tilintarkastajan tulee ilmoittaa epäily tarkastuksen kohteena olevalle yhteisölle tai säätiölle. Lähtökohtaisesti ilmoitus tehdään hallitukselle, avoimen yhtiön yhtiömiehille, kommandiittiyhtiön vastuunalaisille yhtiömiehille tai vastaavassa asemassa yhteisössä toimiville. Ilmoitus voidaan tehdä myös toimitusjohtajalle tai hallintoneuvostolle. Ilmoituksen kulloisessakin kohdentamisessa on käytännössä huomioitava tavoite asian selvittämiseen sekä oikaisevien toimenpiteiden suorittamiseen. Erityisesti, jos kyse on rikollista menettelyä koskevasta epäilystä, joka kohdistuu johonkin vastuuvollisista, on tilintarkastajan harkittava ilmoituksen kohdistamista tämä huomioon ottaen ja mahdollisuuksien mukaan tehtävä ilmoitus ensi sijassa muulle vastuuvolliselle kuin menettelystä epäilylle.<sup>237</sup>

Ilmoitus yhteisölle tai säätiölle tulee tehdä epäilyn ilmetessä, joten säännös asettaa alhaisen kynnyksen ilmoituksen tekemiselle. Säännös koskee kuitenkin myös tilanteita, joissa rikkomus on epäilyä ilmeisempää. Ilmoitus tulee tehdä mahdollisimman pian epäilyn ilmenemisen jälkeen. On kuitenkin hyväksyttävää, että tilintarkastaja ennen ilmoitusta pyrkii selvittämään asiaan liittyviä seikkoja siinä määrin kuin se ilmoituksen tekemiseksi on tarpeen.<sup>238</sup>

Ilmoittaessaan ilmenneistä epäilyistä yhteisölle tai säätiölle tilintarkastajan tulee pyytää tarkastuksen kohdetta ilman aiheetonta viivästystä tutkimaan asia ja toteuttamaan asianmukaiset toimenpiteet menettelyyn puuttumiseksi ja sen toistumisen estämiseksi. Tilintarkastajan ilmoitus ei kuitenkaan ole enää tarpeen, jos yhteisö on jo tietoinen menettelystä ja ryhtynyt asianmukaisiin toimenpiteisiin tai asiassa on jo käynnissä viranomaistutkinta.<sup>239</sup>

---

<sup>236</sup> HE 254/2014 vp, s. 57.

<sup>237</sup> HE 254/2014 vp, s. 57–58.

<sup>238</sup> HE 254/2014 vp, s. 58.

<sup>239</sup> HE 254/2014 vp, s. 58.



Näin ollen on aiheellista kysyä, täyttyykö tilintarkastajan ilmoitusvelvollisuus osakeyhtiön käyttäessä talkootyövoimaa. Koska ilmoitusvelvollisuuden täyttymiseen riittää epäily säännösten rikkomisesta, olisi suotavaa, että osakeyhtiön käyttäessä talkootyövoimaa tilintarkastaja raporttoisi asiasta tilintarkastuksen kohteelle. Talkootyövoiman käyttäminen osakeyhtiöissä on lainsäätäjän tahdon vastaista.

## 6 Kansainvälistyvä työoikeus

### 6.1 Euroopan unionin vaikutus

EU:n toimivalta työlainsäädäntöä ja työllisyyttä koskevissa asioissa rajoittuu valtuuksiin, jotka yhteisö antaa perustamissopimuksissa. Ne on toteutettava ottamalla huomioon toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteet. Tämä tarkoittaa, että yhteisö ryhtyy toimiin vain siinä määrin kuin toiminnan tavoitteita ei voi saavuttaa kansallisesti riittävällä tasolla, vaan yhteisö voi paremmin saavuttaa toiminnan päämäärän sen laajuuden tai vaikutusten vuoksi. Yhteisön toiminta ei saa ylittää sitä, mikä on tarpeen tavoitteiden saavuttamiseksi.<sup>240</sup> EU:n lähtökohtien mukaan työsuhteen ja työntekijäaseman määrittäminen on kansallinen asia, toisin kun jos asia koskee työvoiman vapaata liikkuvuutta, joka on unionioikeuden alasta.<sup>241</sup>

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 48 artiklassa tarkoitettua työntekijän käsitettä ei voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, vaan sillä on yhteisön oikeudessa oma sisältönsä. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi yhteisön peruseriaatteista. Koska yhteisön oikeuden työntekijäkäsité määrittää tämän peruseriaatteen soveltamisalan, tätä käsitettä on tulkittava laajasti. Kyseinen käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on kuitenkin se, että henkilö tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa.<sup>242</sup> Työntekijänä on pidettävä jokaista, joka tekee aitoa ja todellista työtä, eikä tällöin oteta huomioon työtä, joka on niin vähäistä, että sitä on pidettävä täysin epäolennaisena ja toisarvoisena.<sup>243</sup> Unionioikeuden vaikutus työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa rajoittuu tulkintavaikutukseen, sillä työntekijän suojeluperiaatteesta johtuen työntekijän vahingoksi ei voida soveltaa unionioikeuden oikeuslähteitä.<sup>244</sup> Yhteisöoikeuden merkitystä ei voi täysin unohtaa, vaikka lähtökohtaisesti työntekijän ja työsuhteen käsite on kansallinen asia, ellei asia koske työntekijän vapaata liikkuvuutta. Kuitenkin tulkittaessa niitä kansallisia lakeja, jotka perustuvat direktiiveihin, esimerkiksi vuosilomalaki

---

<sup>240</sup> *Blanpain* 2008, s. 648–649.

<sup>241</sup> *Paanetoja* 2015, s. 381.

<sup>242</sup> *Lawrie-Blum* 66/85, kohdat 16 ja 17.

<sup>243</sup> *Fenoll* C-316/13, kohta 27.

<sup>244</sup> *Engblom* 2013, s. 21.

ja työaikalaki, voi yhteisöoikeuden laajeneva tulkita vaikuttaa työsopimuslaissa säädetyn työsuhteen ja työntekijäkäsitteen määrittelyyn.<sup>245</sup> EU:n työaikadirektiivi on vuodelta 1995. Direktiivillä säädetään muun muassa vähimmäislepoajasta.<sup>246</sup>

## 6.2 Kansainvälisten sopimusten merkitys

Festivaalien talkootyöntekijät koostuvat valtaosin nuorista. Heidän kykynsä pitää omista oikeuksista huolta, perustietämys työelämästä ja työsuhteen pelisäännöistä on lähtökohtaisesti heikompi kuin henkilöillä, jotka ovat olleen työelämässä jo jonkin aikaan. Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojelemiseksi on solmittu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 44/1991), jonka Suomi on hyväksynyt osittain. Suomea sitovan peruskirjan 7 artiklan mukaan jäsenvaltion on tunnustettava nuorten työntekijöiden oikeus kohtuulliseen palkkaan tai muihin tarkoituksenmukaisiin korvauksiin. Muissakin kansainvälisissä sopimuksissa lasten ja nuorten erityisasemaan työmarkkinoilla on kiinnitetty huomiota.<sup>247</sup> Suomea velvoittavassa Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 6/1976) 10 artiklan perusteella lapset ja nuoret henkilöt tulee suojata taloudelliselta ja sosiaaliselta hyväksikäytöltä. TSS-sopimuksen johdosta valtiollan tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, että nuorten tehdessä talkootyötä noudatettaisiin työoikeuden sääntöjä, eikä niiden kiertämiseksi piilotettaisi työsuhdetta talkootyöksi. On kuitenkin muistettava, että talkootyö ei ole pelkästään nuoria koskeva ilmiö, vaan iästään riippumattomasti. Varsinkin perinteistä talkootyötä harrastetaan aikuisten ja varttuneiden ihmisten parissa. On varsin yleistä, että esimerkiksi vanhemmat toimivat talkootyöntekijöinä lasten harrastusmaksujen pitämiseksi aisoissa ja, että isovanhemmat leipovat seuran myyjäisiin lastenlasten harrastusten tukemiseksi.

Talkoiden järjestäjä ja yksittäinen henkilö ovat harvoin tasavertaisessa asemassa arvioimassa työn oikeudellista luonnetta. Yksittäisellä ihmisellä ei välttämättä ole samanlaista ym-

---

<sup>245</sup> Paanetoja 2015, s. 370–371.

<sup>246</sup> Allan ym. 2010, s. 102.

<sup>247</sup> Suomi on ratifioinut useita Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksia, joissa on työsopimuslain alaan kuuluvia määräyksiä. ILO sopimuksilla on vaikutuksia johdettaessa yleisperiaatteita työlainsäädännön tulkintaan, ILO sopimuksissa on myös velvoitteita Suomen työlainsäädännön sisältöön, esimerkiksi ILO sopimuksissa (SopS 87/1976) on sovittu työhön pääsemiseksi vaadittavasta vähimmäisiästä.

määrystä työsuhteen rajapintojen arvoimiseksi. Tämä asia korostuu varsinkin sellaisessa tapauksessa, jossa talkoiden järjestäjällä on talkootyöntekijöiden lisäksi työsuhteessa olevia henkilöitä. Talkoiden järjestäjällä tulisi olla tietoa työsopimuslain sisällöstä ja sen soveltamis säännöksestä. Etenkin tilanteissa, joissa kyse ei ole perinteisestä talkootyöstä, vaan rajatapauksista, kuten osakeyhtiöistä järjestämässä talkoita.

## 7 Lopuksi

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksestani on käynyt ilmi sellainen ristiriita, että tällä hetkellä osakeyhtiöt, joiden lain mukainen toiminnan tarkoitus on voiton tuottaminen osakkeenomistajille, käyttävät talkootyötä, jota ei ole kuitenkaan tarkoitettu voitontavoitteluun. Periaatteessa tämän hetkinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö vastaavat esittämäni tutkimuskysymykseeni. Keskeiseksi ongelmaksi edelleen jää se, että lainsäätäjän tahto ja oikeuskäytäntö eivät kohtaa tosielämän kanssa. Tätä voidaan pitää merkittävänä puutteena sille, että laki ei toimi tehokkaasti, jos sitä ei tosiasiallisesti noudateta tai sillä ei ole tosiasiallista vaikutusta. Vaikka tutkimukseni lähtökohtainen ajattelumalli ja teoreettinen viitekehys pohjautuvat oikeuspositivistiselle ajattelulle, tässä suhteessa näen oikeuden toteutumisen kannalta merkityksellisenä myös ajatuksen siitä, että oikeus toteutuu tulkinnassa ja käytännössä, mikä vastaa enemmän oikeusrealistista näkökulmaa. Lähtökohtaisesti nykyllä lainsäädännöllä ja sen tulkinnalla tulisi jo itsessään luoda oikeutta, mutta tutkimuksessani on käynyt ilmi, ettei valitettavasti näin ole. Toisaalta näen, että tähän epäkohtaan voitaisiin vaikuttaa lainsäädännön tasolla enemmänkin kuin tulkinnan tasolla.

Nykytilanteen korjaaminen ei ole välttämättä kaikkien osapuolten intressissä. Varsinkaan osakeyhtiöitä ei haaita tämä epäselvä tilanne, sillä talkootyön käyttö mahdollistaa suuremman voiton tuottamisen, kun työnantajamaksuja ei koidu maksettavaksi. Yksilönkin kannalta rajanvetotilanne työsuhteen ja talkootyön välillä aktualisoituu yleensä vain tapaturmatilanteissa. Lain ration mukaan talkootyö on tarkoitettu vapaaehtoistoimintaan. Tämän hetkisestä epäselvästä tilanteesta, talkootyön merkityksellä osapuolille ei pitäisi olla vaikutusta oikeussuhteen arviointitilanteesta. Korkein oikeus on jo vuonna 1995 ratkaisussaan KKO 1995:145 todennut työsopimuslain olevan ehdotonta oikeutta, eivätkä osapuolet voi määrätä sen soveltamisesta keskinäisellä sopimuksellaan.

Nykyllä pohjalta korkein oikeus voisi tehdä ennakkoratkaisun talkootyön käyttämisestä osakeyhtiössä. Tämä kuitenkin edellyttää sen, että joku yksittäinen henkilö haastaisi talkootyötä käyttävän osakeyhtiön oikeuteen. Tosiasiassa tämän tyyppisten juttujen päätyminen tuomioistuimeen voi olla epätodennäköistä, koska siinä on suuret oikeudenkäyntikuluriskit. Lisäksi oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 1 §:n mukaan myös vastapuolen kulut

voivat tulla korvattavaksi, mikä lisää kuluriskiä huomattavasti. Tästä syystä lainsäätäjän tehtävä olisi tarkentaa lakia ja miettiä minkälaisia sanktioita osakeyhtiöille tulisi langettaa, jos lakia ei noudateta. Tällä hetkellä ei ole ongelma, että tuomioistuimien tekisi vääränlaisia ratkaisuja työsuhteen kriteereitä määriteltäessä. Korkeimman oikeuden ratkaisut ovat linjassa nyky-lainsäädäntöön. Ongelmana on se, että asiat eivät päädy tuomioistuimeen ja nykyinen lainvastainen käytäntö jatkuu ilman, että kukaan puuttuu siihen. Vaikka asiat eivät päädy tuomioistuimeen, on silti ongelma, että nykytilanne ei vastaa lainsäätäjän tahtoa siksi, että yksittäinen henkilö ei halua ottaa oikeudenkäyntikuluriskiä. Nykylainsäädäntö mahdollistaisi selkeän laintulkinnan työsuhteen ja talkootyön rajanvetotilanteissa. Nykyisin tilanne ei ole talkootyöntekijän eikä talkootyönantajan edun vastainen, ellei talkootöissä tapahdu vahinkoa talkootyöntekijälle. On silti epärealista ajatella, että yksittäinen ihminen lähtisi prosessoimaan osakeyhtiötä vastaan.

Työlainsäädännön pakottavien säännösten soveltaminen oikeussuhteeseen sopimuksen sijasta voi vaatia suojattavalta osapuolelta aktiivisuutta, peräti asian viemistä tuomioistuimeen. Pakottavan lainsäädännön vastainen sopimus jää käytännössä voimaan, jos osapuolet noudattavat sitä. Käytännön työelämässä esiintyy varmasti pakottavan työlainsäädännön vastaisia sopimuksia, niiden määrän arvioiminen on kuitenkin haastavaa, sillä vain osa tapauksista tulee ilmi.<sup>248</sup>

## 7.2 De lege ferenda

Ei ole suotavaa säätää jäykkää ja tiukkojen muutosäännösten noudattamista edellyttävää työlainsäädäntöä, kuitenkin työntekijöiden tiedonsaannille olisi turvattava vähimmäistaso toteaa *Engblom*. Jos työsuhteen ehtojen määräytymistä koskevassa riidassa käy ilmi, että työsuhteen ehdoista ei ole kerrottu riittävällä tasolla, tulisi tämän vaikuttaa riidan lopputulokseen tuomioistuimessa. Osapuolten tieto omista velvollisuuksistaan ja työsuhteen ehdoista on tärkeintä. Jos jompikumpi osapuoli rikkoo tietoisesti velvoitteitaan, ei menettelysäännöksille voida antaa kovin suurta painoarvoa.<sup>249</sup>

---

<sup>248</sup> *Engblom* 2013, s. 40–41.

<sup>249</sup> *Engblom* 2013, s. 224.

Koska tämänhetkinen käytäntö on osin epäselvä, herää kysymys siitä tulisiko voimassa olevaa lakia täsmentää. Lainsäätäjän toimesta tulisi tarkemmin määritellä kuka, ketkä ja mitkä ovat oikeutettuja käyttämään talkootyötä. Mielestäni tulisi erityisesti kiinnittää huomiota voittoa tavoittelevien osakeyhtiöiden oikeuteen käyttää talkootyötä. Nykyisen hallituksen ohjelmassa on linjaus, jonka tavoitteen on: ”työelämän epävarmuuden vähentämiseksi täsmennetään työsopimuslain työsopimuksen käsitettä siten, että työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi estetään.”<sup>250</sup> Tutkimukseni valossa hallituksen linjaus on suositeltava hanke, sillä tämän hetkinen tilanne on kritiikille altis, koska talkootyön käyttäminen on yleistynyt muidenkin kuin yleishyödyllisten yhdistysten käytössä.

---

<sup>250</sup> *Hallituksen ohjelma 2019*, s. 137.