

TVK:n oikeustapauskommentaari 8.9.2022

Vakuutusoikeus

Diaarinumero 1561:2020

Antopäivä 17.12.2021

Oliko vahinkotapahtuma sattunut työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa?

Tiivistelmä

A oli työskennellyt sivutoimisesti X säätiölle hiihdonopettajien kouluttajana vuodesta 1991 ja hänet oli kutsuttu työhön tarvittaessa. Vuosina 2014, 2015 ja 2017 A ei ollut saanut työstä palkkaa. A:lle oli sattunut 25.11.2017 tapaturma hiihtokoulutuksessa osallistuessaan X säätiön ja Y ry:n yhteistyössä järjestämälle koulutusleirille. A oli itse maksanut yli puolet koulutusleirin kustannuksista. A ei ollut saanut koulutusleirin ajalta palkkaa.

Vakuutusoikeus katsoi, että vahinkotapahtuman sattuessa A ei ollut tehnyt työtä työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa eikä A siten ollut työtapaturma- ja ammattitautilain soveltamisen piiriin kuuluva henkilö, jolla olisi ollut oikeus korvaukseen vahinkotapahtumasta X säätiön pakollisesta työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta.

Vakuutusoikeus katsoi, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella ei voitu luotettavasti todeta, että työhön kutsuminen olisi edellyttänyt kyseiseen koulutukseen osallistumista. Vakuutusoikeus katsoi, että koulutusleirille osallistumisessa ei ollut kyse siitä, että A olisi ollut tekemäänsä keikka- tai puitesopimukseen perustuen työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla sitoutunut tekemään työtä, vaan kyse oli ollut enemmänkin A:n tulevien ansaintamahdollisuuksien varmistamisesta. Kun otettiin huomioon myös A:n koulutusleirin kustannuksista suorittama osuus, joka oli ollut yli puolet leirin kustannuksista, ja jota ei voitu pitää leirin kokonaiskustannukset huomioon ottaen vähäisenä, A:n ei voitu katsoa saaneen koulutusleiriin osallistumisesta myöskään sellaista vastiketta, jonka

perusteella työsopimuslain mukaisten työsuhteen edellytysten olisi voitu katsoa täyttyneen leirin aikana.

Taustatiedot

A haki vakuutuslaitokselta korvausta hänelle 25.11.2017 sattuneen tapaturman perusteella. A oli työskennellyt sivutoimisesti X säätiölle hiihdonopettajien kouluttajana vuodesta 1991 ja hänet oli kutsuttu työhön tarvittaessa. A:lla oli ollut niin sanottu keikka- tai puitesopimus, jonka mukaan hänet oli voitu kutsua tarvittaessa työhön. Eläketurvakeskuksen 18.4.2018 päivätyn työsuhdeotteen ja verotuspäätösten mukaan A ei ollut saanut X säätiöltä palkkaa vuosina 2014, 2015 ja 2017.

X säätiön 12.12.2018 antaman lausuman mukaan A oli sitoutunut tekemään noin kymmenen laskupäivää / laskukausi. Toteutuvien työpäivien määrään on lausuman mukaan vaikuttanut muun muassa lumitilanne, asiakkaiden määrä sekä hiihdonopettajien mahdollisuudet osallistua opetukseen ja koulutukseen kulloisinakin ajankohtina. Lisäksi oli sovittu kouluttautumisen järjestämisestä.

A oli osallistunut X säätiön ja Y ry:n yhteistyössä järjestämälle koulutusleirille 22.–26.11.2017, missä hänelle oli sattunut tapaturma hiihtokoulutuksessa.

Koulutusleirin kustannusten jakautumisesta esitettyjen selvitysten mukaan Z urheiluopisto maksoi kouluttajien lentoliput (noin 270 euroa). Leirin omavastuu oli 90 euroa ja tuo raha tuloutui Z urheiluopistolle, jonka nettokustannus leiristä oli noin 180 euroa per kouluttaja. Y ry maksoi matkan majoitukset ja autovuokrat (noin 225 euroa per henkilö). Kouluttajille itselleen jäivät hissilippu ja ruokailukustannukset, jotka olivat noin 320 euroa per henkilö (hissilippu noin 170 euroa ja ruokailut noin 150 euroa). Siten leirin kustannusten jakautumisesta esitetyn selvityksen perusteella X säätiön ylläpitämän Z urheiluopiston ja Y ry:n osuus leirin kustannuksista oli ollut noin 405 euroa. A:n osuudeksi leirin kustannuksista oli jäänyt omavastuuosuus huomioiden noin 410 euroa eli yli puolet.

Vakuutuslaitoksen päätös

Vakuutuslaitos epäsi A:n oikeuden korvaukseen katsoen, että työsopimuslain 1 §:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit eivät täyttyneet vahinkotapahtuman sattumishetkellä.

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu

A valitti tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakuntaan, joka hylkäsi valituksen. Kyseessä oli äänestysratkaisu (5-1).

Muutoksenhakulautakunta katsoi esitetyn selvityksen perusteella, että asiassa ei ollut näyttöä siitä, että A olisi saanut X säätiöltä palkkaa tai muuta vastiketta vuosina 2014, 2015 ja 2017. A ei ollut koulutusleirille osallistuessaan ja vahinkotapahtuman sattuessa ollut työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisessa työsuhteessa X säätiöön. Näin ollen A:lla ei ollut oikeutta korvaukseen 25.11.2017 sattuneesta vahinkotapahtumasta X säätiön lakisääteisestä työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta.

Eriävän mielipiteen jättänyt jäsen olisi kumonnut valituksenalaisen päätöksen katsoen, että A oli ollut vahingon sattuessa työsuhteessa X säätiöön, koska työnantajan mukaan työsuhde on ollut voimassa vuodesta 1991 alkaen, A on sitoutunut osallistumaan koulutuksiin eikä ole voinut niistä kieltäytyä, A on saanut koulutusajalta muuta vastiketta ja työnantajalla on ollut työnjohtovalta.

Vakuutusoikeuden ratkaisu

A haki muutosta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen. A kertoi valituksessaan olleensa tapaturman aikaan työsuhteessa X säätiöön. Perusteluinaan A esitti, että X säätiö oli selvityksessään kertonut hänen olleen työsuhteessa vuodesta 1991 alkaen tarvittaessa työhön kutsuttavana. Ennen jokaista lumileiriä kouluttajille oli laitettu sähköpostia, jossa oli todettu heidän olevan säätiön vakuutuksen alaisia koulutuksen aikana. Koska säätiö oli lähettänyt A:n lumileirille ja ilmoittanut hänen olevan vakuutettuna, A oli ymmärtänyt olleensa työsuhteessa säätiön kanssa. Myös tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan jäsen oli eriävässä mielipiteessään katsonut työsuhteen olleen voimassa vuodesta 1991 alkaen.

Vakuutusosoikeus varasi A:lle tilaisuuden toimittaa kirjallista selvitystä lumileirin kustannusten jakautumisesta sekä työsopimuksen sisällöstä. A toimitti vakuutusosoikeudelle lisäselvityksenä A:n, Z urheiluopiston hiihdonopettajakouluttajan ja Y ry:n puheenjohtajan sähköpostiviestit. A täsmensi vaatimuksiaan ja vaati, että vakuutusosoikeuden on katsottava, että hän oli ollut vahinkohetkellä työsuhteessa. Loukkaantuessaan hän oli ollut osallistumassa työnantajan osoittamaan, järjestämään ja valvomaan koulutukseen, josta hän ei ollut voinut työsuhteen aikana kieltäytyä ilman pätevää syytä ja vaarantamatta työsuhteen jatkumista. A kertoi toimivansa päätyönsä ohella sivutoimisena kouluttajana Y ry:n ja Z urheiluopiston hiihdonopettajakursseilla, jossa työnantajana on X säätiö. Hänellä oli ollut sovittuja koulutuksia talvikaudella 2017–2018, mutta loukkaantuminen oli estänyt hiihdonopettajakurssien vetämisen. Leirillä hän oli ollut velvollinen osallistumaan työnantajan laatimaan koulutusohjelmaan X säätiön kouluttajien johdon ja valvonnan alaisena. Korvauksena osallistumisesta hän on saanut työnantajan järjestämät matkat ja osan ylläpitokustannuksista. A:n mukaan näiden perusteella työsuhteen edellytykset täyttyivät.

Vakuutusosoikeus hylkäsi A:n valituksen katsoen, että tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksen lopputulosta ei ollut aihetta muuttaa. Kyseessä oli äänestysratkaisu (4–1).

Vakuutusosoikeus viittasi perusteluissaan työtapaturma- ja ammattitautilain esitöihin (HE 277/2014 vp s. 66) ja siihen, että henkilöllisen soveltamisalan lähtökohta on sama kuin työntekijän eläkelaisissa. Työsopimuslain 1 §:n mukaan työsuhde perustuu työsopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vastikkeen osalta mainitussa lainkohdassa on vielä erityisesti todettu, että lakia sovelletaan, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Työtapaturma- ja ammattitautilain esitöiden mukaan työsuhteen tulkinta olisi siten jatkossa sidoksissa työsopimuslain tulkintaan, eikä tarkoituksenmukaisena ole katsottu olevan enää säätää tässä laissa omaa työsuhteen

tunnusmerkistöä, jota voisi tulkita eri tavalla kuin työsopimuslain ja sitä kautta esimerkiksi työntekijän eläkelain mukaisen työsuhteen käsitettä.

Työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000 vp s. 56) mukaan vastikkeena voisi olla esimerkiksi raha, tavara, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen. Esitöiden mukaan vastikkeella tulisi olla taloudellista arvoa.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:n perusteella lain soveltamisen edellytyksenä on, että työntekijä tekee työtä.

Vakuutusoikeus viittasi perusteluissaan työsuhteen keikka- ja puitesopimusta koskevan ehdon osalta oikeuskirjallisuuteen (Työsuhdeasioiden käsikirja I, 7. uud. p., Anttila ym. s. 653), jonka mukaan tällaisella sopimuksella on tarkoitettu sopimusta, jossa työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaisissa työsuhteissa.

Vakuutusoikeus katsoi, että A:n ja säätiön välisellä sopimuksella on esitetyn selvityksen perusteella ollut merkitystä myös A:n osallistumiselle koulutusleirille. Vakuutusoikeus arvioi, että selvityksen perusteella ei voitu kuitenkaan luotettavasti todeta, että työhön kutsuminen olisi edellyttänyt kyseiseen koulutukseen osallistumista.

Vakuutusoikeus katsoi, että koulutusleirille osallistumisessa ei ole ollut kyse siitä, että A olisi X säätiön kanssa tekemäänsä keikka- tai puitesopimukseen perustuen työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:ssä tarkoitettulla tavalla sitoutunut tekemään työtä, vaan kyse on ollut enemmänkin A:n tulevien ansaintamahdollisuuksien varmistamisesta. Kun otetaan huomioon A:n koulutusleirin kustannuksista suorittama osuus, jota ei voida pitää leirin kokonaiskustannukset huomioon ottaen vähäisenä, A:n ei voida katsoa saaneen koulutusleiriin osallistumisesta myöskään sellaista vastiketta, jonka perusteella työsopimuslain mukaisten työsuhteen edellytysten voitaisiin katsoa tältä osin täyttyneen leirin aikana.

Koska A ei ole 25.11.2017 koulutusleirille osallistuessaan ja vahingon sattuessa tehnyt työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:ssä edellytetyllä tavalla työtä työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa X säätiöön, hänellä ei ole oikeutta korvaukseen vahinkotapahtumasta X säätiön lakisääteisestä työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta.

Eriävän mielipiteen jättänyt jäsen katsoi äänestyslausunnossaan, että A on ollut koulutusleirille osallistuessaan ja vahingon sattuessa työsuhteessa X säätiöön, koska hänellä on ollut työsuhde X säätiöön vuodesta 1991 lähtien ja hän on osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen, josta hän on saanut myös vastiketta.

Lainkohdat

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 8 §, työsopimuslaki 1:1 §

TVK:n kommentaari

Asiassa oli kysymys siitä, täyttyivätkö työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit vahinkotapahtuman hetkellä ja oliko hiihtokoulutusleirille osallistumisessa kyse työsuhteessa tehtävästä työstä, jonka vakuuttamisesta työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan vastaa työnantaja.

Asiassa oli kysymys myös siitä, mitä katsotaan vastikkeeksi työstä ja miten työsuhteen tunnusmerkkejä tulkitaan tarvittaessa työhön kutsuttavien, keikka- tai puitesopimukseen perustuvissa työsuhteissa.

Muutoksenhakulautakunta ja vakuutusosikeus katsoivat, että asiassa ei ollut esitetty näyttöä siitä, että A:lle olisi maksettu vastiketta työstä hiihtokoulutusleirin ajalta. A oli itse kustantanut yli puolet leirin kustannuksista. X säätiön ylläpitämät urheiluopisto Z ja Y ry olivat maksaneet vähän alle puolet kustannuksista. Vaikka kustannusten maksu olisi tapahtunut X säätiön puolesta ja lukuun, korvausta kustannuksista ei niiden luonteensa puolesta voitu katsoa vastikkeeksi työstä. Tähän arvioon vaikutti todennäköisesti myös se, että esitettyjen selvitysten perusteella X säätiö ei ollut maksanut A:lle vastikkeeksi katsottavaa palkkaa

myöskään vuosina 2014, 2015 ja 2017. Kulukorvauksilla ei myöskään ollut sellaista taloudellista arvoa, että niitä olisi voitu pitää työsopimuslain mukaisena vastikkeena työstä. Siten yksi työsuhteen tunnusmerkki, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan, ei täyttnyt.

Asiassa esitettyjen selvitysten perusteella jäi jossain määrin avoimeksi, mitä A:n ja X säätiön välisessä sopimuksessa oli sovittu työstä eli mitä katsottiin kuuluvan A:n työhön X säätiön lukuun ja onko A tehnyt tätä työtä vahinkotapahtuman sattuessa. Työhön on kuulunut ainakin hiihdonopettajien kouluttaminen kursseilla. Lisäksi A:n on ilmeisesti tullut pitää yllä omaa osaamistaan itse kouluttautumalla. Avoimeksi siten jää, oliko osallistumisessa X säätiön järjestämälle hiihtokoulutusleirille vuonna 2017 kyse A:n työstä tai työhön liittyvästä koulutuksesta vai hänen omaehtoisesta kouluttautumisestaan. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen turvan piiriin kuuluu myös työtapaturma- ja ammattitautilain 24 §:n perusteella työhön liittyvä koulutus ja siihen kuuluva toiminta, jos tilaisuus on työnantajan järjestämä tai työnantaja on hyväksynyt siihen osallistumisen. Oliko hiihtokoulutusleiri tällainen työhön liittyvä koulutustilaisuus? Mikä merkitys silloin olisi sillä, onko koulutustilaisuuden ajalta maksettu palkkaa eli onko kyse palkallisesta koulutustilaisuudesta? TyTALia koskevan hallituksen esityksen mukaan (277/2014) mukaan koulutustilaisuuden osalta ei edellytetä, että tilaisuus pidetään työntekijän tavallisena työaikana tai että tilaisuuden ajalta maksettaisiin palkkaa. Tällöin on kuitenkin arvioitava tilaisuuden liittyminen työhön, onko tilaisuuteen osallistumisen syynä esimerkiksi enemmän oman harrastuksen toteuttaminen tai omaehtoinen koulutus kuin työtehtävistä johtuva työnantajan intressissä tapahtuva kouluttautuminen.

Vakuutusoikeuden ratkaisussa työtapaturma- ja ammattitautilain 21 tai 24 §:ien soveltaminen ei kuitenkaan tullut ajankohtaiseksi, koska korvaamisen perusedellytys siitä, että työntekijä kuuluu työnantajan vakuutukseen työsuhteessa tehtävän työn perusteella, ei täyttnyt. Vakuutusoikeuden arvion mukaan koulutusleirille osallistumisessa ei ollut kyse sopimukseen perustuvasta työn tekemisestä, vaan enemmänkin tulevien ansaintamahdollisuuksien varmistamisesta.

Vakuutusoikeus arvioi myös keikka- ja puitesopimuksen merkitystä ja viittasi perusteluissaan sitä koskevaan oikeuskirjallisuuteen (Työsuhdeasioiden käsikirja I, 7. uud. p., Anttila ym. s. 653), jonka mukaan keikka- tai puitesopimuksella on tarkoitettu sopimusta, jossa työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaissa työsuhteissa.

Kirjan Työsopimuslaki käytännössä (7., uud. p., Hietala ym. 2020) mukaan vaihtelevan työajan käsitteen piiriin kuuluu työsopimuslain esitöiden mukaan myös sellaiset tilanteet, että työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Heitä kutsutaan tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi. Tämä sopimus merkitsee, että työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta, tarjota työntekijälle työtä. Tarvittaessa työhön kutsuttavan kanssa on voitu solmia myös ns. keikka- tai puitesopimus työsuhteen ehdoista, mikä ei vielä ole työsopimus (KKO 2017:37), mutta sen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa työsuhteissa, jotka ovat monasti määräaikaista.

Korkein oikeus on ennakkopäätöksessään (2017:37) katsonut, että puitesopimuksessa, jossa oli sovittu tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimusten ehdoista, ei ollut kyse toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan mm. viittaamalla puitesopimuksen sanamuotoon, jonka mukaan siinä ei ollut sovittu työskentelystä toistaiseksi vaan määräaikaissa työsuhteissa siten kuin niistä erikseen sovitaan. Korkein oikeus viittasi myös sopimuksen muuhun sisältöön ja siihen, onko henkilö jo puitesopimuksen mukaan sitoutunut työskentelemään yhtiössä, vai sovitaanko työskentelystä aina erikseen. Puitesopimuksen sisältö viittasi vahvasti siihen, että puitesopimuksella ei ollut sovittu työskentelystä yhtiössä toistaiseksi.

Vakuutusoikeuden julkaisemasta ratkaisutiivistelmästä ei käy tarkemmin ilmi, onko A:n ja X säätiön välisessä tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimusten ehtoja koskevassa puitesopimuksessa sovittu siitä, että työskentelystä sovitaan osapuolten kesken aina erikseen tarkemmin. Mikäli näin olisi sovittu, olisi jokainen työkeikka oma erillinen sopimussuhteensa ja työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä mm. vastikkeen osalta tulisi aina arvioida erikseen.

Vakuutusoikeus on vuosityöansiota koskevassa ratkaisussaan 27.8.2021 (diaarinumero 2379:2020) ottanut kantaa tarvittaessa työhön kutsuttavan työsuhteen luonteeseen.

Vakuutusoikeus totesi ratkaisussaan, että työsopimuksen keskeinen tunnusmerkki on se, että työntekijä sitoutuu tekemään työtä, minkä lisäksi oikeuskäytännössä on annettu merkitystä sille, ovatko työntekijät voineet valintansa mukaan tehdä samanlaista työtä muidenkin työnantajien palveluksessa (KKO 2017:37, perustelujen kohta 7 ja siinä viitattu oikeuskäytäntö). Työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä on säädetty vaihtelevaa työaika koskevasta ehdosta, jolla tarkoitetaan muun ohella työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Saman lain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on muun muassa antaa työntekijälle selvitys työntöön keskeisistä ehdoista säännöksessä tarkemmin säädetyin edellytyksin. Oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannanoton mukaan jokainen keikka on oma määräaikainen työsopimuksensa keikkaluonteisessa työssä, jossa työtilaisuudet vaihtelevat ja työntekijä ei myöskään välttämättä halua sitoutua ottamaan vastaan jokaista keikkaa, vaan haluaa työskennellä monelle työnantajalle tai vuokratyöfirman kautta (Harri Hietala ym. Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2. uudistettu painos 2019, s. 163–164). Vakuutusoikeuden mukaan ratkaisevaa on työsuhteen voimassaolo vahinkotapahtumahetkellä ja vahinkotapahtumaa edeltävillä tai sen jälkeisillä työsuhteilla ei ole oikeudellista merkitystä.

Muutoksenhakulautakunta ja vakuutusoikeus eivät perusteluissaan avanneet tarkemmin sitä, miten he olivat arvioineet työsopimuslain mukaisten tunnusmerkkien, kuten työn johto ja valvonta oikeuden, täyttymistä. A perusteli kantaansa mm. työnantajan johto ja valvonta oikeudella ja toi esille, että hänet oli lähetetty leirille X säätiön toimesta, joka oli myös valvonut koulutusta, josta hän ei ollut voinut kieltäytyä ilman pätevää syytä. A toi esille myös oman tarkoituksensa oikeussuhteen luonteesta ymmärtäen olleensa työsuhteessa säätiöön. Työtapaturma- ja ammattitautilain sekä työsopimuslain yhdenmukaisen soveltamiskäytännön edistämiseksi työsuhteen tunnusmerkkien tarkempi läpikäynti ja arviointi ratkaisun perusteluissa olisi ollut paikallaan.

Tiivistelmästä ei myöskään käy ilmi, oliko asiassa esitetty selvitystä A:n vakuuttamisesta työntekijän eläkelain 4 §:n perusteella työntekijänä työeläkevakuutuksella, vaikka vakuutusoikeus perusteluissaan nimenomaisesti viittasi työtapaturma- ja ammattitautilain esitöihin ja siihen, että henkilöllisen soveltamisalan lähtökohta oli sama kuin työntekijän eläkelaissa. Vakuutusoikeus oli varannut A:lle tilaisuuden toimittaa kirjallista selvitystä mm. työsopimuksen sisällöstä, mutta ei ilmeisesti pyytänyt selvitystä tästä eläkevakuutusta koskevasta olennaisesta seikasta.

Asiasanat

Työsuhteen tunnusmerkit; työstä maksettava vastike; tarvittaessa työhön kutsuttava; koulutustilaisuus