

TVK:n oikeustapauskommentari 8.8.2024

Vakuutusosoikeus

Diaarinumero 2205:2022

Antopäivä 21.5.2024

Ruokalähettyötä ei tehty työtapaturma- ja ammattitautilain ja työsopimuslain tarkoittamalla tavalla työsuhteessa alustayhtiöön

Tiivistelmä

Vakuutusosoikeuden antama päätös koski TVK:n työtapaturma- ja ammattitautilain 7 §:n nojalla 23.6.2021 antamaa lain soveltamisalataratkaisua.

A työskenteli ruokalähettinä X Oy:lle (alustayhtiö) vakiosopimuksen perusteella ajalla 15.2.–28.5.2021. Sopimuksen mukaan A:lla oli oikeus vaihtaa toimeksiannon suorittajaa tai käyttää alihankkijaa. X Oy:n suostumusta tai kuulemista ei käytännössä edellytetty yksittäisten kuljetustehtävien siirtämiseksi kolmannelle taholle.

Vakuutusosoikeus katsoi, että A ei ollut tehnyt ruokalähetin työtään työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettussa työsuhteessa ja kumosi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ja TVK:n päätökset sekä palautti asian TVK:lle vakuutusosoikeuden päätöksestä johtuvia toimenpiteitä varten. Kyseessä oli äänestysratkaisu (12–2, enemmistön perustelujen osalta 11–1).

Vakuutusosoikeus katsoi, että kaikki työsuhteelta edellytettävät yksittäiset tunnusmerkit eivät A:n ja X Oy:n välisessä sopimussuhteessa täyttyneet. Henkilökohtaista sitoutumista koskeva tunnusmerkki ei täyttynyt. Sen sijaan työn johto- ja valvontaoikeus -tunnusmerkki täyttyi.

Vakuutusosoikeus katsoi, että A ei sopimuksen mukaan ollut velvollinen henkilökohtaisesti osallistumaan ruoan kuljetustyöhön, eikä A:n katsottu olleen sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä. Vakuutusosoikeus katsoi, että X Oy on antanut A:lle ohjeita siitä, miten työ

tulee suorittaa. X Oy on myös käytännössä määrännyt alustan välityksellä, missä ja milloin työ tulee suorittaa ja näin ollen konkreettisesti johtanut hänen työtään alustan välityksellä. A:n työolosuhteet ovat joka tapauksessa olleet sellaiset, että X Oy:llä on ainakin ollut oikeus työn johtoon. A:n on katsottava työskennelleen X Oy:n johdon alaisena. Vakuutusosituksen arvion mukaan X Oy on käytännössä johtanut ja valvonut A:n työtä tai ainakin X Oy:llä on ollut siihen oikeus. A on käytännössä tehnyt työtä sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella hänen on katsottava työskennelleen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

Taustatiedot

Vakuutusyhtiö oli hakemuksessaan pyytänyt TVK:lta työtapaturma- ja ammattitautilain 7 §:n mukaista lain henkilöllistä soveltamisalaa koskevaa ratkaisua siitä, täyttyvätkö ruokalähettiläiden työssä työsuhteen tunnusmerkit ja työsopimuslain mukainen työsuhteen tulkinta ja sovelletaanko ruokalähettiläiden työhön siten työtapaturma- ja ammattitautilakia.

A työskenteli ruokalähettilänä alustayhtiön X Oy:n kuljettajasovelluksen välityksellä. A ja X Oy ovat tehneet sopimuksen, jonka perusteella A on 1.1.2021 alkavalla vakuutuskaudella tehnyt ruoan kuljetustyötä X Oy:n lukuun sopimuksessa määriteltyä vastiketta vastaan. A:n ja X Oy:n välinen vakiosopimus oli käytössä ajalla 15.2.–28.5.2021. Sopimuksen mukaan A:lla oli oikeus vaihtaa toimeksiannon suorittajaa tai käyttää alihankkijaa.

A ei ole tehnyt kaupparekisteri-ilmoitusta yritystoiminnan aloittamisesta eikä hän harjoita ruoankuljetustoimintaa yrittäjänä. Hänellä ei ole yel-vakuutusta. Hän tekee ruoankuljetustyötä X Oy:lle vain harrastuksena/lisätyönä. Hänellä on muu päätyö.

TVK:n päätös

TVK katsoi, että kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät A:n ja X Oy:n välisessä sopimussuhteessa ja A:n X Oy:lle tekemä ruoan kuljetustyö oli tehty työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:n ja työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tarkoittamalla tavalla työsuhteessa.

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu

X Oy haki muutosta TVK:n päätökseen ja vaati päätöksen kumoamista. X Oy katsoi, että A ei ollut työskennellyt työsuhteessa, vaan toimeksiantosuhteessa yrittäjänä.

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta hylkäsi X Oy:n valituksen. Asia ratkaistiin muutoksenhakulautakunnan vahvennetussa jaostossa ja kyseessä oli äänestysratkaisu 6–4.

Muutoksenhakulautakunta katsoi, että vaikka sopimuksessa on nimitetty X Oy:tä toimeksiantajaksi ja A:ta toimeksiantojen suorittajaksi, työntekosuhteen tosiasiallista luonnetta on pidettävä ratkaisevana, kun harkitaan sitä, sovelletaanko työhön työtapaturma- ja ammattitautilakia. Muutoksenhakulautakunta totesi, että vaikka sopimuksessa X Oy ja A ovat sopineet, että toimeksiantojen suorittaja huolehtii vakuutuksistaan, lakisääteisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ottamisesta ei voi sopia osapuolten kesken. A on tehnyt X Oy:n kanssa sopimuksen työn tekemisestä X Oy:n lukuun vastiketta vastaan, ja muutoksenhakulautakunta katsoi, että työsuhteen tunnusmerkit näiltä osin toteutuivat.

Vaikka X Oy:n mukaan lähetillä ei ole velvollisuutta käyttää X Oy:n sovellusta, X Oy ohjeistaa siihen. Muutoksenhakulautakunta katsoi, että käytännössä ilmeisesti sovelluksen käyttäminen on edellytys sille, että voi tehdä ruokalähetin työtä. Sovellus on X Oy:n kehittämä ja hallinnoima ja kuuluu X Oy:n toimintaan. Vaikka lähetti valitsee tarjolla olevista kuljetusikkunoista itselleen sopivat, X Oy (sen hallinnoima sovellus) tosiasiallisesti määrittää vapaana olevat kuljetusikkunat ja luokittelee ruokalähetit ryhmiin muun muassa luotettavuuden perusteella (batch-järjestelmä). X Oy tarjoaa sovelluksessaan valittavaksi enemmän kuljetusikkunoita kiireaikoina kuin muulloin, ja niiden pituus on sovelluksen määrittämä. Kuljetusikkunassa ruokakuljetuksen tehtäväkseen hyväksytyään ja kuljetuksen aikana ruokalähetti on sidottu X Oy:n sovelluksen määrittelemiin työtehtäviin, ja X Oy:n sovellus ilmoittaa ruokalähetille, milloin ja missä yksittäinen työtehtävä tulee suorittaa. Vaikka tämä on X Oy:n mukaan vain mallinnusta ja palvelee sen asiakkaita, tämän voi katsoa suhteessa läheteihin olevan työn ohjausta ja johtoa. Vaikka lähetti ei ole velvollinen noudattamaan sovelluksen ehdottamaa reittiehdotusta, silti työtehtävän alku ja loppu ovat maantieteellisesti määräytyt, samoin aika, jona ruoka-annos haetaan ja milloin sen tulee olla toimitettu ruoan tilaajalle. X Oy:llä on oikeus antaa ja se on antanut ohjeita läheteille myös

covid-19-varotoimien noudattamisesta. Sovelluksen kautta sovellusta hallinnoivan X Oy:n voidaan katsoa tekevän lähettien työsuoritusten lopputuloksen valvontaa. Esimerkiksi "No show" -tilanteissa lähettile tulee sanktio batch-järjestelmän kautta. Lisäksi asiakasrekламаatioiden perusteella X Oy voi antaa muistutuksia, ja on esimerkiksi sulkenut lähetin sovelluksen ulkopuolelle covid-19-ohjeiden noudattamatta jättämisen takia. Lisäksi X Oy näkee lähetin sijainnin sovelluksesta silloin, kun tämä on valmis ottamaan vastaan kuljetustehtäviä ja kuljetustoimeksiantojen aikana. Sovellus kerää dataa työsuorituksista. Vaikka X Oy ei käyttäisi tätä sen sovelluksessa saatavilla olevaa tietoa valvontaan, valvonta olisi mahdollista ja X Oy:llä olisi siihen oikeus. Lähetin, tässä tapauksessa A:n, aseman arvioidaan olevan sillä tavoin epäitsenäinen, että hän on velvollinen noudattamaan X Oy:n hänelle mahdollisesti antamia ohjeita ja määräyksiä.

Henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen -tunnusmerkin toteutuminen edellyttää, että sopimukseen työn suorittajaksi on kirjattu fyysinen henkilö eikä yritys. Tämä toteutuu A:n kohdalla. Siihen, että ruokalähetti on alusta alkaen sitoutunut työsuoritukseen henkilökohtaisesti, viittaa myös se, että ruokalähetit hakevat lähetiksi X Oy:n verkkosivuilla olevalla lomakkeella (vertautuu työpaikan hakemiseen avoimessa rekrytointinissa), ja antavat omat henkilötietonsa. Jatkossa ruokalähetin tulee omilla henkilökohtaisilla tunnuksillaan rekisteröityä X Oy:n palvelun käyttäjiksi. Sopimuksen mukaan sopimuksessa osapuolena oleva lähetti ei saa siirtää sopimusta kolmannelle osapuolelle, mikä vastaa työsopimuslain 1 luvun 7 §:ä ja ilmentää työntekovelvollisuuden henkilökohtaisuutta. Sopimuksessa on lisäksi mainittu, että ruokalähetillä on oikeus käyttää sijaista tai avustajaa. Tämä sinänsä ei puhu työsuhdetta vastaan, sillä tällainen oikeus myös työsuhhteissa on melko tavallinen, jos työnantaja antaa siihen suostumuksensa. X Oy on kirjelmässään ilmoittanut, että tämä oikeus lähettillä on X Oy:tä kuulematta, siihen ei tarvita X Oy:n suostumusta tai lupaa, eikä X Oy ole suorittanut minkäänlaista ennakollista hyväksyntää tai harkintaa kolmansien osapuolten suhteen. Tätä ei kuitenkaan ole mainittu sopimuksessa. Muutoksenhakulautakunta katsoo, että kyseessä on vain X Oy:n tulkinta sopimusehdon sisällöstä. A on kertonut, ettei sijaisten käyttämisestä ole ollut puhetta, joten A ei ole ollut tietoinen tällaisesta X Oy:n tulkinnasta/käytännöstä. X Oy:n ilmoittamalla sopimuksen tulkinnalla/käytännöllä ei ole

olennaista merkitystä sopimuksen oikeudellisen luonteen arvioinnissa. Lisäksi muutoksenhakulautakunta toteaa, että sijainen saisi henkilökohtaisesti työn suorittamiseen sitoutuneen sopimusosapuolen tunnukset alustan käyttämistä varten, ja tekisi ruoankuljetustyön hänen puolestaan. Henkilökohtaisesti työsuoritukseen sitoutunut ruokalähetti saattaisi joutua sijaisen ”huonon” suorituksen johdosta alemmaksi batch-järjestelmässä, ja muun muassa batch-järjestelmä aiheuttaa sen, että tosiasiasa pääsääntöisesti ruokalähetti tekee itse sen työn, johon hän on sitoutunut. Esitetyn selvityksen perusteella muutoksenhakulautakunta katsoo, että A on sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä X Oy:n lukuun.

Työsopimuslain keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaate. Samanlainen suojan tarve ei ole ulottunut itsenäisiin työnsuorittajiin, jotka voivat tehdä työtä usealle toimeksiantajalle, valita toimeksiantojaan ja määritellä hintatason, jolla he ovat valmiita tekemään työtä. Heidän asemansa on arvioitu olevan tasapuolinen toimeksiantajan kanssa. Vaikka kaikkien työsuopimuslain mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien voidaan katsoa A:n tapauksessa täyttyvän, muutoksenhakulautakunta arvioi A:n asemaa ja työskentelyä X Oy:lle myös kokonaisuutena.

Muutoksenhakulautakunta katsoo, että kokonaisarvioinnin perusteella A:n työskentelyssä ei juurikaan ole yrittäjätoiminnalle ominaisia piirteitä. Ensiksikin A ei ole tehnyt kaupparekisteri-ilmoitusta yrittäjätoiminnan aloittamisesta eikä ole ottanut yel-vakuutusta, eikä hänen kohdallaan ole muitakaan yrittäjyyden muodollisia tunnusmerkkejä. A:n X Oy:n kanssa tekemä sopimus perustuu X Oy:n laatimaan vakiosopimusmallin, jossa vastike on annettuna, eikä vastikkeesta ole neuvottelumahdollisuutta. X Oy tarjoaa A:n käyttöön omistamansa ja hallinnoimansa sovelluksen, jolla A voi valita kuljetusikkunoita ja ottaa vastaan ohjeita siitä, mistä ja mihin ja milloin ruoka-annos on kuljetettava. X Oy:n sovellusta käyttävät myös ruokaa tilaavat asiakkaat ja ravintolat, jotka ovat X Oy:n asiakkaita, ja asiakkaiden hankinnasta ja palvelun markkinoinnista (sisältäen lähettien tekemän ruoan kuljetuksen) vastaa yksinomaan X Oy. Ruokalähettien taloudellinen riski on verrattavissa työntekijän tavanomaiseen taloudelliseen riskiin työssä. Taloudellisen riskin liiketoiminnan

kannattavuudesta kantaa X Oy. X Oy:n hallinnoiman alustan käyttämät ranking- ja vuorojakojärjestelmät vaikuttavat lähettien tosiasialliseen mahdollisuuteen itse hallita omaan työsuoritukseensa liittyvää taloudellista riskiä. Myöskään sovitun palkkion suuruuden perusteella ei voida päätellä, että kyseessä olisi yrittäjätyö, sillä palkkio ei ole sen tasoinen, että sen voitaisiin katsoa sisältävän työtapaturma- ja eläkevakuutusmaksut. A ei tarjoa ruoankuljetuspalveluja muille kuin X Oy:lle, hän ei markkinoi niitä eikä kilpailuta toimeksiantajia eikä harjoita tällaista toimintaa muutoin, eli toiminta ei ole laajaa eikä julkista. Kun hän on hyväksynyt ruoankuljetustyön X Oy:n sovelluksen kuljetusikkunassa, hänellä ei ole samaan aikaan oikeutta hoitaa muiden toimeksiantoja. Se, että ruokalähetit käyttäisivät X Oy:n sovellusta palvelustensa tarjoamiseen X Oy:lle ja X Oy olisi kaikkien ruokalähetien asiakas, ei vastaa asiakirjoista välittyvää kuvaa tosiasiallisesta kokonaistilanteesta A:n kohdalla. A:n ei voida katsoa olevan sellaisen itsenäisen työnsuorittajan asemassa, joka olisi tasapuolisessa asemassa X Oy:öön.

Muutoksenhakulautakunta toteaa, että työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen tarkoitus on laissa säädettyjen korvausten maksaminen työtapaturmien ja ammattitautien kohdatessa. Korvauksilla turvataan työntekijän ja hänen omaistensa toimeentulo työkyvyttömyyden ja kuoleman varalta (hallituksen esitys työtapaturma- ja ammattitautilain, HE 277/2014 vp s. 10). Kun arvioidaan sitä, onko työtä tekevä henkilö työsopimuslain mukainen työntekijä, ja samalla työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen turvan piirissä, eikä tulkintaratkaisu tilanteeseen ole työoikeudellisesti vakiintunut, voidaan lainsäädännön edellä mainittu tarkoitus ottaa huomioon. Tällä ja edellä muutoin lausutuilla perusteilla muutoksenhakulautakunta katsoo, että A:n X Oy:lle tekemä ruoan kuljetustyö (ruokalähettyö) on tehty työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:n ja työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tarkoittamalla tavalla työsuhteessa, eikä siten ole aihetta muuttaa valituksenalaista päätöstä.

Vähemmistö hyväksyi alustarytyksen valituksen ja katsoi asiassa esitetyn selvityksen perusteella, että A on ollut yrittäjäasemassa.

Eriävän mielipiteen mukaan A on saanut valita itse työaikansa ja kieltäytyä yksittäisen toimeksiannon vastaanottamisesta myös työskentelyvuoronsa aikana. A:n ja X Oy:n välisessä sopimuksessa on sovittu, että kyse ei ole työsuhteesta ja nimenomaisesti sallittu sijaisen käyttäminen toimeksiannon suorittamisessa, mikä ei ole tavanomaista työsuhteessa. Työskentelyä kilpaileville yrityksille ei ole kielletty, vaan se on ollut sallittua jopa saman työskentelyvuoron aikana. Yrittäjäriski on ollut samanlainen kuin yhden henkilön yrityksissä tavallisesti eli lähinnä riski toimeksiantojen vähäisyydestä. Toimeksiantajalla ei ole ollut työoikeudellista johto- ja valvontaoikeutta toimeksiantojen aikana, kuten oikeutta velvoittaa A käyttämään tiettyä reittiä kuljetustehtävän aikana. Valvonta on sen sijaan kohdistunut kuljetustehtävän lopputulokseen eli siihen, että kuljetustehtävä on suoritettu tietyssä määräajassa, mikä on tyypillistä myös yritysten välisissä kuljetussopimuksissa.

Vakuutusoikeuden ratkaisu

X Oy haki vakuutusoikeudelta muutosta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen ja vaati, että tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ja TVK:n päätökset kumotaan. X Oy katsoi, että työn johtoa ja valvontaa koskeva tunnusmerkki ei täyty eikä myöskään henkilökohtaisesti-tunnusmerkki täyty. X Oy:n mukaan työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty X Oy:n ja A:n välisessä oikeussuhteessa ja viimeistään kokonaisarviointi osoittaa A:n toimineen yrittäjänä. A on työskennellyt yrittäjänä ja ollut toimeksiantosuhteessa X Oy:öön.

Vakuutusoikeus katsoi, että A ei ollut tehnyt ruokalähetin työtään työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työsuhteessa. Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätös kumottiin ja asia palautettiin TVK:lle vakuutusoikeuden päätöksestä johtuvia toimenpiteitä varten. Kyseessä oli äänestysratkaisu (12–2, enemmistön perustelujen osalta 11–1.)

Vakuutusoikeus katsoi, että työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa edellytetyistä työsuhteen yksittäisistä tunnusmerkeistä täyttyvät työn tekeminen sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan, työnantajan lukuun sekä tämän johdon ja valvonnan alaisena. Sen sijaan sitoutuminen henkilökohtaisesti tekemään työtä -tunnusmerkki ei täyty A:n ja X Oy:n

välisessä sopimussuhteessa. Koska kaikki yksittäiset työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty A:n ja X Oy:n välisessä sopimussuhteessa, A:n ei voida katsoa tehneen ruokalähetin työtään työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetussa työsuhteessa. Tähän nähden A:han ei voida soveltaa työtapaturma- ja ammattitautilakia sen 8 §:n nojalla.

Vakuutusoikeus hyväksyi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksen perustelut asiakirjoista ilmenevän keskeisen selvityksen ja sovellettujen säännösten osalta. Asian käsittelyssä vakuutusoikeudessa on sovellettu 30.6.2023 saakka voimassa ollutta työsopimuslain 1 luvun 1 §:ää (55/2001).

Vakuutusoikeus katsoi, että sopijapuolten välisellä sopimuksella ei ole yksin ratkaisevaa merkitystä, vaan asiantilan tulee myös käytännössä vastata työn suorittamisen muodosta tehtyä sopimusta.

Vakuutusoikeus katsoi, että työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyistä työsuhteen tunnusmerkeistä työn tekeminen sopimuksen perusteella ja työnantajan lukuun sekä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan eivät olleet riidanalaisia. Vakuutusoikeudessa työsuhteen tunnusmerkeistä arvioitavina olivat se, onko A sitoutunut tekemään työtä henkilökohtaisesti sekä onko A toiminut X Oy:n johdon ja valvonnan alaisena.

Henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen

Vakuutusoikeus toteaa, että työsuhteen tunnusmerkistöön sisältyy se, että luonnollinen henkilö sitoutuu henkilökohtaisesti työn suorittamiseen. Työsopimuslain mukaisen pääsäännön mukaan työntekijä tekee työn itse, eikä hänellä ole oikeutta asettaa toista henkilöä sijaansa ilman työnantajan hyväksyntää, kuten työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 1 momentista ilmenee. Työnantajan suostumuksella työntekijä voi ottaa itselleen avustajan työsopimuslain 1 luvun 8 §:ssä säädetyllä tavalla ja vastaavalla tavalla on mahdollista, että työntekijä ottaa itselleen sijaisen, joka suorittaa työtehtävän hänen puolestaan.

X Oy:n ja A:n välisessä sopimuksessa on kyseessä vakiosopimus, jota on yleisesti käytetty polkupyörälähetien palvelusopimuksena. Mainittu sopimusmalli on X Oy:n kertoman

mukaan ollut käytössä 15.2.–28.5.2021, jonka jälkeen käyttöön on otettu täysin uusitut palvelusopimusmallit. Sopimuksella on sovittu ehdoista, joiden mukaan X Oy antaa ruoan kuljetuksia koskevia toimeksiantoja ja muita mahdollisia niihin liittyviä toimeksiantoja A:lle. Sopimuksen mukaan A:lla on oikeus vaihtaa toimeksiannon suorittajaa tai käyttää alihankkijaa.

X Oy:n kertoman mukaan lähetit saavat siirtää vastaanottamansa kuljetustoimeksiannon kolmannelle osapuolelle ilman X Oy:n suostumusta tai ennakkollista hyväksyntää tai harkintaa. X Oy on todennut, että mikäli A:n tulisi pyytää X Oy:ltä kolmannen osapuolen käyttämiseen suostumus, suostumuksen pyytämisestä olisi tullut erikseen sopia sopimuksessa.

A on häneltä kysyttäessä kertonut, että sijaisten käyttämisestä ei ole ollut puhetta.

Vakuutusosikeus toteaa, että A:n ja X Oy:n välisessä sopimuksessa toimeksiannon siirtäminen kolmannelle taholle on todettu sallituksi, eikä sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle ole asetettu mitään ehtoja. Asiassa ei ole myöskään ilmennyt, että X Oy:n suostumusta tai kuulemista olisi käytännössä edellytetty yksittäisten kuljetustehtävien siirtämiseksi kolmannelle taholle. Tähän nähden vakuutusosikeus toteaa, että A ei ole sopimuksen mukaan velvollinen henkilökohtaisesti osallistumaan ruoan kuljetustyöhön eikä hänen voida katsoa sitoutuneen henkilökohtaisesti tekemään työtä. Näin ollen henkilökohtaista sitoutumista koskeva työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty tunnusmerkki ei täyty.

Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus

Työnantajan johto- ja valvontaoikeus eli direktio-oikeus on keskeinen työsuhteen tunnusmerkki, kun arvioidaan, onko kyse työsuhteesta tehdystä työstä vai esimerkiksi toimeksiantosuhteesta tapahtuneesta toiminnasta.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ää koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan työsuhtesuhteessa tehtävän työn edellytyksenä olisi työn tekeminen sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella työntekijän on katsottava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Arvio siitä, tehdäänkö työtä työn teettäjän johdon

ja valvonnan alaisena, olisi tehtävä tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella ottaen huomioon myös työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot. Myös voimassa olevan lain työn johto ja valvonta -tunnusmerkkiä on käytännössä arvioitu työskentelyolosuhteisiin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla. Työsuhteessa tehtävälle työlle on tyyppillistä työn suorittajan epäitsenäinen asema työtä koskevista asioista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa hänelle toimivaltansa rajoissa. Työnantaja voi työn johto- ja valvontaoikeutensa eli direktio-oikeutensa nojalla määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Hänellä on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen laatua. Voimassa olevan työsopimuslain 1 §:n soveltamisen edellytyksenä olevalta työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkiltä ei ole edellytetty yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta ja neuvontaa. Sekä oikeuskäytännössä että kirjallisuudessa on katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään työsuhteelta edellytetyn tunnusmerkin, jos työtä tehdään muutoin työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa. Johto ja valvonta -tunnusmerkkiä ei käytännössä olekaan arvioitu sanojen suppeassa tai teknisessä merkityksessä. Direktio-tunnusmerkin olemassaolo on päätelty erilaisista työn tekemiseen liittyvistä tekijöistä, kuten esimerkiksi käytetystä palkkaustavasta, kulujen korvaamisesta, työnteon paikasta ja omien tai työnantajan työvälineiden käyttämisestä. Osa direktio-tunnusmerkin täyttymiseen käytännössä vaikuttavista tekijöistä on sellaisia, joista osapuolet voivat määrätä sopimuksin, mutta eivät kaikki.

Työn johto-oikeus

A:n ja X Oy:n välisessä sopimuksessa on todettu, että A:n tulee suorittaa toimeksiannot lakien ja määräysten sekä yleisten ohjeiden mukaan käyttäen kuljettajasovellusta tai muuta kommunikaatiovälinettä (esimerkiksi matkapuhelin). Työn käytännön suorittamisesta sopimuksessa on todettu, että viikon toimeksiannoista ja aikatauluista sovitaan X Oy:n kanssa yleensä edeltävällä kalenteriviikolla, mutta X Oy voi tarjota toimeksiantoja myös lyhyemmällä varoitusajalla. Lähetillä on aina oikeus kieltäytyä toimeksiannosta.

Asiassa esitetyn selvityksen mukaan kuljettajille järjestetään ennen työn aloittamista muutaman tunnin perehdytys, jossa kerrotaan muun muassa yrityksestä, sen palvelustandardeista ja palkkioista sekä perehdytetään lähetti alustan käyttämiseen. Lisäksi X Oy on kertonut antaneensa ruokalähetille yleistä ohjausta, joka on koskenut lähinnä kolmea asiakokonaisuutta 1) koronaturvallisuutta, 2) lähetin käyttäytymistä suhteessa ravintolakumppaneihin ja asiakkaisiin sekä 3) asiakastietojen käyttämistä. X Oy on kertomansa mukaan voinut koronatilanteen ollessa pahimmillaan sulkea lähetin sovelluksesta määrääjäksi, jos tämä ei ole noudattanut kontaktitonta toimitusta tai käyttänyt maskia. X Oy on myös voinut lähettää läheteille muistutuksen turvallisista toimintatavoista. Tieto ohjeen rikkomisesta on tullut X Oy:lle asiakas- tai ravintolareklamaationa.

Vakuutusoikeus toteaa, että jo sopimuksen perusteella A on velvollinen noudattamaan lakien ja määräysten lisäksi X Oy:n yleisiä ohjeita ja käyttämään kuljettajasovellusta tai muuta kommunikaatiovälinettä. A on sopimuksen perusteella velvollinen myös tekemään kuljetustyönsä polkupyörällä. X Oy:n mukaan se on voinut sulkea ruokalähetin sovelluksen ulkopuolelle, mikäli ruokalähetti ei ole noudattanut koronaturvallisuutta koskevia ohjeita pahimpana korona-aikana. Vakuutusoikeus katsoo sopimuksesta ja A:n työskentelyolosuhteista saatu selvitys huomioon ottaen, että X Oy on antanut A:lle ohjeita siitä, miten työ tulee suorittaa.

X Oy:n mukaan algoritmi (batch-järjestelmä) tarjoaa ensin kuljetusikkunoita ensimmäisessä ryhmässä kulloinkin oleville läheteille eli ennen kaikkea sellaisille läheteille, jotka ovat saapuneet aiemmin valitsemiinsa kuljetusikkunoihin ajoissa (tai ylipäättään) ja tehneet niiden sisällä kuljetustoimeksiantoja. Tämän jälkeen vapaita kuljetusikkunoita tarjotaan seuraavalle ryhmälle ja niin edelleen. Ryhmiä on neljä. X Oy:n mukaan järjestelmä on tarkoitettu vaikuttamaan siihen, missä järjestyksessä toimeksiantoja tarjotaan läheteille. Lähetit valitsevat itselleen sopivat kuljetusikkunat eli ajankohdat, joiden aikana he kokevat olevansa mahdollisesti valmiita suorittamaan toimeksiantoja. X Oy tarjoaa läheteille toimeksiantoja tiettyjen kuljetusikkunoiden sisällä.

Asiassa esitetyn selvityksen mukaan ruokalähetti siis sopii kunkin viikon kuljetusikkunoista, eli ajankohdista, jolloin hän on käytettävissä toimeksiantojen vastaanottamiseen, tavallisesti edellisellä kalenteriviikolla. X Oy:n batch-järjestelmä tarjoaa kuljetusikkunoita ruokalähetille heidän ranking-järjestyksensä perusteella. Kuljetusikkunoiden varaamisjärjestys perustuu siis rankingiin. Ranking perustuu lähetien aktiivisuuteen sekä siihen, ovatko lähetit saapuneet sovittuihin kuljetusikkunoihin lainkaan tai oikea-aikaisesti. Ruokalähetillä on myös valitsemansa kuljetusikkunan aikana oikeus kieltäytyä tarjotuista toimeksiannoista. X Oy:n tarjoamien kuljetusikkunoiden määrä riippuu asiakas- ja tilausmääristä. Työlle ei ole sovittu vähimmäismäärää. X Oy:n mukaan algoritmi arvioi tilauksen toimitusajankohdan arvioimalla annoksen valmistamisen ravintolassa ja kuljetukseen menevän ajan, mikä arvio toimii lähtökohtana toimitusajankohdalle. Sovellus ohjaa sovellusta käyttävän lähetin karttasovellukseen, joka esittää ehdotuksen kuljetusreitistä ravintolasta asiakkaan luo. Lähetti päättää itse kuljetusreitin. X Oy:n sovellus arvioi ruokalähetykselle toimitusajan lähetin sijainnin perusteella. Sovelluksessa on lisäksi tietoa esimerkiksi tilauksen ottamisesta kuljetettavaksi, tilauksen mahdollisesta peruuttamisesta sekä tilauksen toimittamisesta ruoan tilaajalle. X Oy:n mukaan se tarvitsee tiedon toimituksen suorittamisesta muun muassa palkkion suorittamista varten.

Vakuutusoikeus toteaa lisäksi, että ruoan kuljettaminen edellyttää käytännössä kuljettajasovelluksen käyttämistä. X Oy tarjoaa batch/ranking-järjestelmään perustuen A:lle kuljetusikkunoita sekä ohjaa ja rajoittaa tarjoamiensa kuljetusikkunoiden kautta käytännössä, milloin A voi tehdä töitä. Kun A on valinnut X Oy:n hänelle tarjoamista kuljetusikkunoista toimeksiannot, X Oy myös käytännössä määrää sovelluksen kautta, missä ja milloin yksittäinen kuljetustyö tulee suorittaa.

Vakuutusoikeus katsoo, että X Oy on antanut A:lle ohjeita siitä, miten työ tulee suorittaa. X Oy myös käytännössä määrää alustan välityksellä, missä ja milloin työ tulee suorittaa ja näin ollen konkreettisesti johtaa hänen työtään alustan välityksellä. A:n työolosuhteet ovat joka tapauksessa sellaiset, että X Oy:llä on ainakin ollut oikeus työn johtoon. Tähän nähden A:n on katsottava työskennelleen X Oy:n johdon alaisena.

Työn valvontaoikeus

Vakuutusosasto toteaa, että ruokalähetit on jaettu eri tasoihin ranking-ryhmiin batch-järjestelmässä heidän aktiivisuutensa ja toimintansa perusteella. Ranking-ryhmiin sijoittelu perustuu käytännössä siis ruokalähetien toiminnan valvontaan sovelluksen välityksellä. Sopimuksen mukaan ruokalähetin palkkio perustuu toimeksiannon suorittamiseen X Oy:n hyväksymällä tavalla, ja X Oy seuraa toimeksiannon suorittamista sovelluksen avulla, mihin myös palkkion maksaminen perustuu. Lisäksi X Oy:llä on mahdollisuus seurata ruokalähetien työtä ravintoloiden ja asiakkaiden palautteiden tai reklamaatioiden kautta.

Vakuutusosasto katsoo edellä esitettyyn nähden, että X Oy käytännössä seuraa sovelluksen avulla A:n aktiivisuutta ja toimintaa työssä sekä työn laatua, ja myös palkkion maksaminen perustuu valvontaan siitä, että toimeksiannot on suoritettu X Oy:n hyväksymällä tavalla.

Vakuutusosasto katsoo, että X Oy on käytännössä valvonut sovelluksen avulla A:n työtä tai ainakin X Oy:llä on ollut tähän oikeus.

Vakuutusosaston arvion mukaan X Oy on siis käytännössä johtanut ja valvonut A:n työtä tai ainakin X Oy:llä on ollut siihen oikeus. A on käytännössä tehnyt työtä sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella hänen on katsottava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Näin ollen työn johto- ja valvontaoikeus -tunnusmerkistö täyttyy asiassa.

Työnjohto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymisen osalta perusteluista äänestettiin.

Kokonaisarviointi

Vakuutusosasto katsoi, että kaikki yksittäiset työsuhteelta edellytettävät tunnusmerkit eivät A:n ja X Oy:n välisessä sopimussuhteessa täyttyneet, joten kokonaisarviointia ei ollut tarpeen suorittaa.

Eri mieltä olleen jäsenen äänestyslausunto, johon toinen eri mieltä ollut jäsen yhtyi

Hylkään valituksen ja hyväksyn tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksen perustelut sekä totean lisäksi seuraavaa:

Työsuhteen edellytyksenä on muun muassa se, että työntekijä sitoutuu tekemään sovitun työn henkilökohtaisesti. Tämän edellytyksen täyttyminen on asiassa tulkinnanvaraista.

Kirjallisen sopimuksen mukaan A:lla on ollut oikeus käyttää sijaista ilman X Oy:n suostumusta tai edes ilmoittamatta siitä X Oy:lle. Mahdollinen sijainenkin on kuitenkin ollut velvollinen tekemään oman työsuorituksensa A:n henkilökohtaisen tunnuksen kautta. Tämän vuoksi X Oy on voinut oman etunsa riittävästi turvaavalla tavalla toteuttaa todelliseen työsuoritukseen kohdistuvaa johto- ja valvontaoikeuttaan siten, että A on käytännössä ollut X Oy:öön nähden täysin omaan työsuoritukseen rinnastuvassa vastuussa työsuorituksesta, vaikka työsuorituksen olisi todellisuudessa tehnyt A:n käyttämä sijainen. Nimittäin tällöinkin työsuorituksen laadun kaikki seuraamukset olisivat kohdistuneet yksinomaan A:han sitä kautta, että jokaisen hänen tunnuksillaan tehdyn työsuorituksen laatu olisi viime kädessä vaikuttanut aina hänen omiin mahdollisuuksiinsa hankkia itselleen ansiotuloja hänen ja X Oy:n välisen sopimuksen perusteella.

Henkilökohtaisen sitoutumisedellytyksen täyttymistä arvioidessani olen ottanut huomioon myös sen, kuinka realistista sijaisen käyttäminen olisi ollut A:lle. X Oy:n A:lle maksama palkkio ei ole ollut määrältään riittävä siihen, että A:n olisi ollut taloudellisesti mielekästä palkata itselleen sijaista ja maksaa tälle normaalien työmarkkinoiden mukaista yleisesti hyväksyttävää vähimmäispalkkaa. A:lla ei ole ollut sopimuksen tekemisen yhteydessä tietoa mahdollisuudesta käyttää sijaista eikä asiasta ole tuolloin A:n mukaan ollut edes puhetta. Asiassa ei ole ilmennyt, että A:lla olisi ylipäätään ollut mitään järjellistä syytä käyttää sijaista. Mahdollisuus käyttää sijaista vaikuttaa siis lähinnä vain teoreettiselta.

Mahdollisuus käyttää sijaista oli lisätty X Oy:n käyttämään kirjalliseen sopimusmalliin vasta jonkin aikaa aiemmin. Asiassa esitetyn selvityksen mukaan X Oy on kertonut, että käytännössä tilanne ei ollut mitenkään muuttunut kirjalliseen sopimukseen tehdyn lisäyksen jälkeen. Asiaa arvioidessani olen ottanut huomioon erityisesti sen seikan, että kysymyksessä on joka suhteessa hyvin tyyppillinen työsuhteessa tehtävä työ. Mitä ilmeisimmin X Oy:n

harjoittaman liiketoiminnan kannattavuuden kannalta olennaista on se, että lähettityötä suorittavat lähetit eivät ole työsuhteessa X Oy:öön vaan toimivat itsenäisinä yrittäjinä, jolloin X Oy välttyy kustantamasta läheteille työsuhteeseen kuuluvia etuuksia. Pidän jokseenkin ilmeisenä, että mahdollisuus käyttää sijaista on lisätty kirjalliseen sopimusmalliin X Oy:n toimesta vain ja ainoastaan siinä tarkoituksessa, että lähettien työ ei täyttäisi työsopimuksen tunnusmerkistöä.

Edellä kerrotuin perustein katson, että A on ollut työsuhteessa X Oy:öön, koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit ovat täyttyneet ja myös kokonaisarvio vahvistaa tämän tulkinnan.

Äänestyslausunto perusteluista

Yhdyn enemmistön kantaan ja katson, että kyseessä ei ole työsuhteessa tehty työ, vaan A on ollut yrittäjäasemassa. Toisin kuin enemmistö katson, että työsuhteen tunnusmerkistöön kuuluva työn johto ja valvontaedellytykskään ei täyty tässä asiassa. A on voinut itse valita työaikansa ja kieltäytyä yksittäisen toimeksiannon vastaanottamisesta myös työskentelyvuoronsa aikana.

Yrittäjäriski on ollut samanlainen kuin yhden henkilön yrityksissä yleensäkin, eli lähinnä riski toimeksiantojen vähäisyydestä. Toimeksiantajalla ei ole ollut työoikeudellista johto- ja valvontaoikeutta toimeksiantojen aikana, kuten oikeutta velvoittaa A käyttämään tiettyä reittiä kuljetustehtävän aikana. Valvonta on sen sijaan kohdistunut kuljetustehtävän lopputulokseen eli siihen, että kuljetustehtävät on suoritettu tietyssä määräajassa, mikä on tyyppillistä myös yritysten välisissä kuljetussopimuksissa.

Lainkohdat

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 3 §, 7 §, 8 §

Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1 mom. (55/2001)

TVK:n kommentari

Vakuutusoikeuden antama päätös koski TVK:n työtapaturma- ja ammattitautilain 7 §:n nojalla 23.6.2021 antamaa lain soveltamisalaratkaisua ja TVK on siten ollut asianosaisena vakuutusoikeudessa käsiteltävänä olleessa asiassa. Asia oli tullut vireille TVK:ssa vakuutusyhtiön tekemällä hakemuksella, jossa se pyysi TVK:lta ratkaisua siitä, sovelletaanko ruokalähettien työhön työtapaturma- ja ammattitautilakia.

Vakuutusoikeuden ratkaisussa oli kyse siitä, onko ruokalähetti A tehnyt ruoan kuljetustyötä alustayhtiö X Oy:lle työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa ja onko alustayhtiö sen johdosta velvollinen vakuuttamaan ruokalähettityöntekijän työtapaturmien ja ammattitautien varalta työtapaturma- ja ammattitautilain 3 ja 8 §:ien tarkoittamalla tavalla.

Ratkaisussa oli viime kädessä kyse kahden keskeisen riidanalaisen työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetyn työsuhteen tunnusmerkin tulkinnasta – oliko ruokalähetti työntekijänä sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä alustayhtiölle ja tekikö ruokalähetti työtä alustayhtiön johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteen muut tunnusmerkit – työn tekeminen sopimuksen perusteella, työnantajan lukuun ja palkkaa tai muuta vastiketta vastaan – eivät olleet riidanalaisia.

Toisin kuin TVK ja tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta olivat katsoneet, vakuutusoikeus katsoi, että A ei ollut tehnyt ruokalähetin työtään työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettussa työsuhteessa, koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täyttyneet. Vakuutusoikeus katsoi, että tunnusmerkki henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen ei täyttynyt. Vakuutusoikeus sen sijaan katsoi, että usein keskeisenä arvioitavana tunnusmerkkinä pidetty työn johto- ja valvontaoikeus täyttyi.

Kaikkien työsopimuslain mukaisten työsuhteen tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta työtä voitaisiin pitää työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työsuhteessa tehtynä työnä.

Työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp) todetaan, että pelkästään sopimusehtojen muotoilulla ei työsopimuslain pakottavia säännöksiä voida kiertää, vaan sopimusehtojen tulee vastata tosiasiallisia oloja. Työntekoa koskevan sopimuksen nimike ei ole ratkaiseva

arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta tapauksissa, joissa sopimusehdot, sopimuksen nimike ja työnteon tosiasialliset olosuhteet eivät vastaa toisiaan. Näissä tapauksissa sopimusta sekä tosiasiallisia työskentelyolosuhteita on tarkasteltava yhtenä kokonaisuutena. Sopijapuolten välisellä sopimuksella ei ole yksin ratkaisevaa merkitystä, vaan asiantilan tulee myös käytännössä vastata työn suorittamisen muodosta tehtyä sopimusta.

Vakuutusoikeuden antaman päätöksen arvioinnissa keskeistä on se, miten vakuutusoikeus tulkitsee riidanalaisten tunnusmerkkien täyttymistä ja mitä tosiseikkoja vakuutusoikeus tulkinnassaan otti huomioon ja millaista painoarvoa se niille antoi.

Henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen

Perusteluissaan vakuutusoikeus nostaa esille työsopimuslain pääsäännön siitä, että työntekijä tekee työn itse, eikä hänellä ole oikeutta siirtää työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan kolmannelle (ottaa sijaista) tai ottaa avustajaa työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi ilman työnantajan suostumusta. (TSL 1:7 § ja 8 §:t)

Arvionsa tunnusmerkin täyttymisestä vakuutusoikeus näyttää perustavan puhtaasti osapuolten välisen sopimuksen sopimusehtoon, jonka mukaan ruokalähetillä on oikeus käyttää avustajaa/alihankkijaa. Sopimuksessa ruokalähetin oikeudelle ei ole asetettu mitään edellytyksiä alustayhtiön toimesta. Vakuutusoikeus perustaa arvionsa myös alustayhtiön selvitykseen siitä, että myös käytännössä ruokalähetit saavat siirtää vastaanottamansa kuljetustoimeksiannon kolmannelle osapuolelle ilman yhtiön suostumusta tai ennakkollista hyväksyntää tai harkintaa.

Vakuutusoikeus toteaa ruokalähetin esille tuoman tosiseikan, että sijaisen käyttämisestä ei ole ollut puhetta hänen ja alustayhtiön välillä. Vakuutusoikeus ei kuitenkaan tarkemmin arvioi sitä, mikä merkitys on sillä, että sopimusehdosta huolimatta ruokalähetti A on tosiasiallisesti itse hoitanut ruoankuljetustehtävät ja siten osoittanut sitoutuneensa henkilökohtaisesti työsuoritukseen. Ruokalähetti ei ole ollut tietoinen oikeudestaan käyttää sijaista, koska siitä ei ole ollut mitään puhetta ja siten hän ei ole myöskään tosiasiallisesti käyttänyt tätä oikeuttaan ja on tehnyt kuljetustyön itse. Vakuutusoikeus olisi arviossaan voinut antaa

enemmän painoarvoa ruokalähetin esille tuomalle tosiseikalle siitä, että hän on tosiasiallisesti tehnyt itse ruoankuljetustyön.

Vakuutusoikeuden ratkaisu herättää pohtimaan sitä, mitä työsopimuslain esitöissä mainituilla tosiasiallisilla työskentelyolosuhteilla tarkoitetaan. Miltä kannalta niitä arvioidaan, suhteessa sopimusehtoihin ja siihen miten sopimusmääräyksiä on yksittäisessä tilanteessa noudatettu ja toteutettu etenkin alustayhtiön toimesta vai suhteessa sopimusosapuolten muuhun toimintaan? Kenen toimintaa arvioidaan, ruokalähetti A:n toimintaa eli sitä, että hän ei ole tosiasiallisesti käyttänyt sijaista vai alustayhtiö X Oy:n toimintaa eli sitä, että se on sopimusehdon mukaisesti sallinut sijaisen käyttämisen eikä se ole myöskään käytännössä edellyttänyt suostumusta tai ennakollista hyväksyntää tai harkintaa sijaisen käyttämiselle. Milloin on käsillä lain esitöissä kuvattu tilanne siitä, että sopimusehdot, sopimuksen nimike ja työnteon tosiasialliset olosuhteet eivät vastaisi käytännössä toisiaan, jolloin sopimusta ja tosiasiallisia työskentelyolosuhteita olisi tarkasteltava yhtenä kokonaisuutena?

Vakuutusoikeus ei suoraan totea sitä, vastaavatko käsiteltävänä olevassa tapauksessa sopimusehdot ja työnteon tosiasialliset olosuhteet toisiaan. Tällainen päätelmä on vakuutusoikeuden päätöksen perustelujen perusteella kuitenkin tehtävissä ja siten työnteon tosiasiallisia olosuhteita arvioitaisiin suhteessa siihen, miten alustayhtiö on itse noudattanut ja toteuttanut laatimiaan sopimusehtoja myös käytännössä. Tapauksessa alustayhtiö X Oy:n kertoma käytännössä noudatetusta menettelystä vastaa sopimusehtoa.

Vakuutusoikeus on arvioinut tunnusmerkin täyttymistä melko suppeasti. Vakuutusoikeus ei ole vastaavalla tavalla kuin muutoksenhakulautakunta omassa arviossaan ottanut huomioon muita tunnusmerkin täyttymisen puolesta puhuvia tosiseikkoja kuten sitä, että sopimusosapuolena on luonnollinen henkilö, joka on allekirjoituksellaan sitoutunut sopimuksen täyttämiseen ja työsuoritukseen ja sopimukseen on nimenomaisesti kirjattu työn suorittajaksi luonnollinen henkilö, ruokalähetti A. Vakuutusoikeus ei ole ottanut huomioon sitä, että ruokalähetiksi haetaan tavalla, joka muistuttaa mitä tahansa työnhakuprosessia ja että ruokalähetti antaa työnhakuvaiheessa ja alustayhtiön sovellukselle tiliä perustaessaan omat henkilötietonsa. Ruokalähetti perustaa alustayhtiön hallinnoimaan sovellukseen oman

henkilökohtaisen tilinsä ja muodostaa omat henkilökohtaiset tunnuksensa sovellukseen kirjautumista varten. Alustayhtiön omistama ja hallinnoima sovellus on keskeinen työväline ruoankuljetustehtävän hoitamisessa ja tehtävän hoitaminen edellyttää sovelluksen käyttäjäksi rekisteröitymistä ja sovellukseen kirjautumista omilla henkilökohtaisilla tunnuksilla.

Vakuutusoikeus ei ole myöskään arvioinut sitä, että käytännössä sovelluksen ruokalähetistä keräämä tieto kannustaa ruokalähettiä sopimusehdosta huolimatta tosiasiallisesti hoitamaan kuljetustehtävän itse. Kuljetustehtävän suorittamisen tapa ja ruokalähetin aktiivisuus sovelluksessa vaikuttavat hänen sijoittumiseensa kuljetustoimiseksiantoja valitsevista ryhmissä ja siten hänen ansaintamahdollisuuksiinsa. Ruokalähetin käyttäessä sijaista kuljetustehtävän hoitamiseen, sijainen käyttää ruokalähetin omaa henkilökohtaista tiliä ja tunnuksia hoitaessaan tehtävän ruokalähetin puolesta. Tällä on keskeinen merkitys, koska avustajan/sijaisen virhe suorituksessa koituu ruokalähetin vahingoksi.

Vakuutusoikeus ei ole myöskään ottanut huomioon sopimusehtoa siitä, että ruokalähetillä ei ole oikeutta siirtää sopimusta kolmannelle osapuolella, joten ruokalähetti vastaa sopimusvelvoitteistaan siinäkin tilanteessa, että ruokalähetti käyttää sijaista tai avustajaa tehtävän hoitamiseen.

Vakuutusoikeus ei ole myöskään antanut painoarvoa sille, että työntekijällä on työsopimuslain säännösten perusteella vastaava oikeus työnantajan suostumuksella ottaa avustaja tai sijainen työtehtävän hoitamiseen. Työsopimuslain mukaisen suostumusedellytyksen voidaan katsoa täyttyvän sopimusehdolla, jolla alustayhtiö on antanut ruokalähetille luvan käyttää sijaista tai alihankkijaa. Alustayhtiö on sopimusehdolla etukäteen antanut työsopimuslain edellyttämän suostumuksensa, jonka se voi antaa ilman ehtoja tai asettamatta menettelyllisiä vaatimuksia tai varaumia kuten ennakoilmoitus sijaisen henkilötiedoista taikka ennakkoharkinta tai kuuleminen. Vakuutusoikeus ei ole arvioinut sitä, mikä merkitys on sillä, että sijaisen ja alihankkijan käyttäminen työtehtävän hoitamiseksi on yhtä lailla mahdollista ruokalähetin toimiessa työsuhteisena työntekijänä tai yrittäjänä.

Työnantajan johto- ja valvontaoikeus

Vakuutusosikeus on arvioinut tunnusmerkin täyttymistä perusteellisesti. Alkuun se arvioi sitä, mitä sopimusehdoissa todetaan työn johdosta ja valvonnasta ja tuo esille sopimusehdon siitä, että ruokalähetin tulee noudattaa annettuja yleisiä ohjeita ja käyttää työn tekemiseen sovellusta ja että kuljetustoimeksiannoista ja aikatauluista sovitaan alustayhtiön kanssa etukäteen.

Sen jälkeen vakuutusosikeus arvioi työnteon tosiasiallisia olosuhteita kuvaten sitä, miten alustayhtiö on käytännössä johtanut ja valvonut työtä. Vakuutusosikeus tuo esille sen, että ennen työnteon aloittamista alustayhtiö antaa perehdytystä työhön ja että se antaa yleistä ohjausta ja neuvontaa. Vakuutusosikeus myös kuvaa sitä, miten alustayhtiön hallinnoima sovellus määrää siitä, miten, missä ja milloin ruoankuljetustyö tulee tehdä.

Vakuutusosikeus arvioi, että alustayhtiö käytännössä ohjaa ja rajoittaa, milloin ruokalähetti voi tehdä työtä ja määrää käytännössä sovelluksen kautta, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Vakuutusosikeus arvioi sopimuksen ja työskentelyolosuhteiden perusteella, että alustayhtiö oli antanut ruokalähetille ohjeita siitä, miten työ tulee suorittaa.

Vakuutusosikeus kuvaa perusteluissaan hyvin, miten alustayhtiö eri tavoin valvoo niin työntekoa kuin työn lopputuloksen laatua. Alustayhtiö on ohjeiden laiminlyöntitilanteessa työn valvonnallisena keinona voinut sulkea ruokalähetin sovelluksen ulkopuolelle ja siten se on voinut estää ja rajoittaa ruokalähetin ansaintamahdollisuuksia. Osoituksena työn valvontaoikeudesta vakuutusosikeus nostaa esille sen, että alustayhtiö on voinut lähettää ruokalähetille muistutuksia ohjeiden noudattamisesta ja hyväksytyistä toimintatavoista.

Vakuutusosikeus kuvaa hyvin alustayhtiön sovelluksen toimintalogiikkaa, sen keräämiä tietoja ruokalähetien aktiivisuudesta ja toiminnasta ja sitä, miten kerättyjä tietoja hyödynnetään ruokalähetien profiloinnissa kuljetustoimeksiantoja jaettaessa batch-järjestelmän kautta. Vakuutusosikeus arvioi, että alustayhtiö käytännössä seurasi kuljetuksen suorittamista ja ruokalähetin suoriutumista sekä valvoi ruokalähetien toimintaa sovelluksen välityksellä.

Vakuutusoiikeus katsoi, että alustayhtiö konkreettisesti käytännössä johti ja valvoi ruokalähetin työtä ja joka tapauksessa työolosuhteet ja ehdot ovat olleet sellaiset, että sillä oli siihen myös oikeus ja mahdollisuus.

Vakuutusoiikeuden yksi jäsen äänesti enemmistön perusteluista katsoen, että myöskään työn johto ja valvonta -tunnusmerkki ei täyttynyt asiassa. Hän perusteli kantaansa sillä, että ruokalähetti on voinut itse valita työaikansa ja on voinut kieltäytyä yksittäisen toimeksiannon vastaanottamisesta myös työskentelyvuoronsa aikana. Hänen näkemyksensä mukaan alustayhtiöllä ei ole ollut työoiikeudellista johto- ja valvontaoikeutta kuljetusten aikana. Alustayhtiöllä ei ole ollut oikeutta velvoittaa ruokalähettiä käyttämään tiettyä reittiä kuljetustehtävän aikana. Valvonta on lisäksi kohdistunut kuljetustehtävän lopputulokseen eli siihen, että kuljetustehtävät on suoritettu tietyssä määrääjassa.

Työneuvosto totesi vuonna 2020 antamassaan lausunnossa (1482/2020) yllä kuvatuista työjärjestelyistä, että "Järjestely vaikutti olevan osittain rinnastettavissa vaihtelevaa työaikaa ja tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä koskeviin sopimusjärjestelyihin. Niissä työntekijä ei ole välttämättä sitoutunut lainkaan ottamaan vastaan hänelle tarjottua työtä, vaan työn vastaanottaminen on hänen itsensä päätettävissä. Työneuvoston näkemyksen mukaan kysymys on sopimusvapauden piiriin kuuluvasta työhön ryhtymistä ja työajan määräytymistä koskevasta ehdosta, ei seikasta, joka ilmentäisi johto ja valvonta -tunnusmerkkiä."

Vakuutusoiikeus viittaa perusteluissaan alustayhtiön kertomaan siitä, että sovelluksen algoritmi arvioi tilauksen toimitusajankohdan arvioimalla annoksen valmistamiseen ja lähetin sijainnin perusteella kuljetukseen menevän ajan, ja tämä arvio toimii lähtökohtana toimitusajankohdalle. Sovellus ohjasi ruokalähetin karttasovellukseen, joka esitti ehdotuksen kuljetusreitistä. Lähetti sai kuitenkin päättää kuljetusreitit itse. Toisin kuin äänestänyt jäsen oli arvioinut, alustayhtiön kertoman perusteella voi tehdä sen johtopäätöksen, että käytännössä tosiasiallisesti alustayhtiö ohjasi ja määräsi sovelluksen kautta siitä, missä ja milloin työ tuli suorittaa. Ottaen huomioon mitä alustayhtiö on kertonut batch-järjestelmän toimintalogiikasta, työn valvonnan osalta voi päätyä siihen johtopäätökseen, että alustayhtiö

on käytännössä kuljetustehtävän lopputuloksen lisäksi valvonut myös sen laatua ja ruokalähetin suoriutumista siinä.

Kokonaisarviointi

Vakuutusosikeus ei tehnyt asiassa kokonaisarviointia. Vakuutusosikeuden näkemyksen mukaan kokonaisarviointi ei ollut tarpeen, koska kaikki tunnusmerkit eivät täytyneet.

Ratkaisu herättää pohtimaan, voidaanko kokonaisarviointiin edetä vain niissä tapauksissa, joissa kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Tämä tulkinta ei välttämättä saa tukea työsopimuslain esitöistä (HE 157/2000 vp), joiden mukaan työntekosuhteen oikeudellista luonnetta joudutaan epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa arvioimaan kokonaisharkinnalla. 1.7.2023 voimaan tulleen työsopimuslain muutoksen (329/2023) hallituksen esityksessä (215/2022) todetaan nykytilan osalta, että pelkkä työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelu ei kaikissa tilanteissa anna riittävää vastausta siihen, onko kyseistä työntekoa koskevaa oikeussuhdetta pidettävä työsuhteisena työnä vai ei. Nykytilan arvioinnissa todetaan lisäksi, että yksinomaan tunnusmerkkien avulla on toisinaan ollut haastavaa päätellä työntekosuhteen oikea luonne ja että työnsuorittajan asemaa ja työoikeudellisen suojan tarvetta olisikin tarkasteltava kaikkien oikeussuhteen luonteeseen vaikuttavien tosiseikkojen kokonaisharkinnalla. Näin olisi erityisesti tulkinnanvaraisissa tai epäselvissä soveltamistilanteissa.

Hallinto-osikeus on 21.2.2024 antamassaan ruokalähetittyyötä koskevassa päätöksessään päättänyt arvioimaan työntekosuhteen oikeudellista luonnetta vielä kokonaisharkinnalla siitä huolimatta, että se oli edeltävästi todennut, että kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täytyneet. Hallinto-osikeus perusteli kokonaisharkinnan tekemistä asian epäselvyydellä ja kiistanalaisuudella.

Vakuutusosikeuden ratkaisemassa asiassa on ollut kyse tulkinnanvaraisesta soveltamistilanteesta jo tapaturma-asioden muutoksenhakulautakunnan antaman vastakkaisen ratkaisun perusteella (annettu vahvennetussa jaostossa, äänestysratkaisu 6–4).

Kokonaisarvioinnin merkitys vakuutusosoikeudenkin tapauksessa olisi ollut siinä, että siten olisi voitu ottaa laajemmin huomioon muita osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavia seikkoja sekä arvioida mahdollista yrittäjyyttä kuvaavia muodollisia ja aineellisia tosiseikkoja.

Ratkaisun merkitys ja oikeusvaikutus

Ratkaisun oikeusvaikutus rajautuu tähän yksittäiseen tapaukseen ja sen osapuolten väliseen sopimussuhteeseen tietyinä aikana ja siinä vallinneisiin tosiseikkoihin. Tarkastelun kohteena ollut alustayhtiön vakiosopimusmalli on ollut käytössä vain 28.5.2021 asti. Ratkaisusta ei voi valittaa, joten se on lainvoimainen.

Yksittäisen tapauksen sisällä ratkaisulla on oikeusvaikutuksia mm. tehtyyn vakuuttamisratkaisuun ja maksuunpantuun vakuutusmaksuun nähden. Mikäli ruokalähetin saama palkka olisi otettu huomioon vakuutusmaksussa, vakuutusmaksua tulisi tältä osin oikaista. Mikäli ruokalähetti yrittäjänä täyttää yrittäjän eläkelain 4 §:ssä säädetty edellytykset lain soveltamisalaan kuuluvasta yrittäjätoiminnasta mm. sen keston ja työtulon osalta, hänen tulee ottaa itselleen YEL-vakuutus. YEL-vakuutuksen voi saada voimaan takautuvasti kuluva vuotta edeltäneeltä kolmelta kalenterivuodelta. YEL-vakuutettu yrittäjä voi vakuuttaa itsensä myös yrittäjätyössä sattuvien vahinkotapahtumien varalta työtaturma- ja ammattitautilain mukaisella vapaaehtoisella työajan tapaturmavakuutuksella. Mikäli ruokalähetille olisi sattunut työtaturma, josta olisi maksettu korvauksia alustayhtiön ottamasta pakollisesta työtaturma- ja ammattitautivakuutuksesta, annetut korvauspäätökset tulisi poistaa ja maksetut korvaukset tulisi periä takaisin.

Kuten vakuutusosoikeuden ratkaisusta käy ilmi alustayhtiö on asian käsittelyn kestäessä jo vuonna 2021 ottanut käyttöön täysin uusitut vakiosopimusmallit. Nämä uusitut vakiosopimukset ja niiden sopimusehtojen merkitys tunnusmerkkien täyttymisessä eivät ole olleet vakuutusosoikeuden ratkaisun kohteena. Kulloinkin voimassa olevilla sopimusehdoilla on merkitystä tunnusmerkkien tarkastelussa, vaikka käytännössä tosiasialliset työskentelyolosuhteet ja ruokalähetien epäitsenäinen asema suhteessa alustayhtiöön ovat pysyneet ennallaan sopimusehtojen muuttamisesta huolimatta.

Vakuutusosoikeuden antaman ratkaisun perusteella ei voida todeta, että jatkossa alustayhtiölle ruoankuljetustyötä tekeviä ruokalähettejä pidettäisiin aina yrittäjinä työtapaturma- ja ammattitautilakia sovellettaessa. Ratkaisun perusteella ei voida myöskään todeta, millä edellytyksillä ja tosiseikoilla työsuhteen tunnusmerkit jatkossa täyttyvät tai jäävät täyttymättä. Kukin tapaus on edelleen ratkaistava sitä koskevien tosiseikkojen perusteella.

Alustayhtiöiden liiketoimintamallit sekä käytössä olevat sovellukset ja niissä olevat algoritmit poikkeavat toisistaan. Myös käytössä olevissa vakiosopimuksissa on eroavaisuuksia samoin kuin työskentelyn tosiasiallisissa olosuhteissa.

Ratkaisu jättää avoimeksi sen, miten sopimusehtomuotoilulla voidaan vaikuttaa tunnusmerkkien täyttymiseen. Mikä merkitys henkilökohtaisen sitoutumisen tunnusmerkin tulkinnassa olisi sillä, että alustayhtiö muiden syiden vuoksi kuten tietosuojalainsäädäntö tai harmaan talouden torjunta ottaisi sijaisen käyttötilanteissa ja sovellustilin vuokrautilanteissa käyttöön ennakkoehtoja tai menettelyjä sen varmistamiseksi ja toteamiseksi, kuka ruoan kuljetustyötä tosiasiallisesti suorittaa.

Asiasanat

Työsuhde; ruokalähetti; alustatyö; työn johto ja valvonta; henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen

Tämä dokumentti on julkaistu TVK:n Työtapaturmatieto -palvelussa (tyotapaturmatieto.fi)