

## Miten viimeaikaisia ruokalähettilätkäisuja tulisi ymmärtää?

### Tiivistelmä

Kirjoituksessa käsitellän tuomioistuimien viimeaikaisia ratkaisuja, joissa on ollut kyse työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnista ruokalähettilätkäisujen tekemisessä ruoankuljetustyössä ja siitä, sovelletaanko ruokalähettilätkäisujen tekemään työhön työsuhteen lakia ja sen myötä sopimussuhteeseen työnantajalle erilaisia velvoitteita asettavia muita lakeja kuten työaikalakia, työntekijän eläkelakia tai työtapaturma- ja ammattitautilakia. Vakuutuslaitoksen 21.5.2024 antama päätös koski TVK:n TyTAL 7 §:n nojalla 26.6.2021 antamaa lain soveltamisalarakaisua.

Kirjoituksessa tarkastelen erityisesti kahta työsuhteen tunnusmerkkiä – henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen ja työnantajan johto- ja valvontaoikeus - sekä kokonaisarvioinnin tekemistä.

Kirjoituksessa pohdin myös, mitä EU:n alustatyötä koskevan direktiivin perusteluista ja artikloista on luettavissa alustatyötä tekevän henkilön kuten ruokalähettilätkäisujen oikeudellisen aseman määrittämiseksi.

### Viimeaikaisia tuomioistuinratkaisuja

**Hämeenlinnan hallinto-oikeus** antoi 21.2.2024 päätöksen (ratkaisu nro 337/2024; dnro 22184/2021), jolla se kumosi Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen (AVI) päätöksen 1.11.2021 ja katsoi, että ruokalähettilätkäisujen työssä eivät täytyneet kaikki työsuhteen mukaisen työsuhteen tunnusmerkit eikä työtä ollut kokonaisarvionkaan perusteella pidettävä työsuhteessa tehtynä työnä. Ruokalähettilätkäisujen toimivat siten itsenäisinä yrittäjinä eivätkä työntekijöinä. Hallinto-oikeuden mukaan

työsuhteen tunnusmerkki työnantajan johto- ja valvontaoikeus ei täyttynyt. Hallinto-oikeuden mukaan tunnusmerkki henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen sen sijaan täyttyi. Yksittäisten tunnusmerkkien arvioinnin lisäksi hallinto-oikeus arvioi asiaa myös kokonaisuutena. [Woltin julkaiseman tiedotteen](#) mukaan kyse oli Woltin alustalla toimivista ruokaläheteistä. Hallinto-oikeus otti ruokalähettejä koskevaan asiaan kantaa, koska AVI oli vuonna 2021 katsonut, että ruokalähetteihin tuli soveltaa työaikalakia. Ennen päätöstään AVI oli vuonna 2020 pyytänyt [Työneuvostolta lausuntoa](#) työaikalain soveltumisesta ruokalähettien työhön, joka oli puolestaan 5.10.2020 katsonut, että kyse oli työsuhteessa tehdystä työstä. Hallinto-oikeuden ratkaisu ei ole lainvoimainen ja [AVI on ilmoittanut](#) hakevansa valituslupaa korkeimmalta hallinto-oikeudelta ruokalähettejä koskevaan päätökseen.

**Vakuutusosoikeus** antoi 21.5.2024 päätöksen (ratkaisun nro H1411/2024; dnro 2205:2022), jolla se kumosi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ja TVK:n antamat päätökset ja katsoi, että ruokalähetti A1:n työssä eivät täyttyneet kaikki työsopimuslain mukaisen työsuhteen tunnusmerkit eikä työtä ollut pidettävä työsuhteessa tehtynä työnä. Siten ruokalähetin tekemään työhön ei voitu soveltaa työtapaturma- ja ammattitautilakia sen 8 §:n nojalla. Päätös koski ruokalähetin ja alustayhtiön välillä ajalla 15.2.-28.5.2021 voimassa ollutta vakiosopimusta.

Vakuutusosoikeus arvioi päinvastoin kuin hallinto-oikeus, että työsuhteen tunnusmerkki henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen ei täyttynyt, sen sijaan työnantajan johto- ja valvontaoikeus täyttyi. Vakuutusosoikeus ei tehnyt asiassa kokonaisarviointia. Vakuutusosoikeuden päätös on lainvoimainen, koska siihen ei voi hakea muutosta. Ratkaisu syntyi äänestyksessä (12–2, enemmistön perustelujen osalta 11–1).

**Vakuutusosoikeus** antoi lisäksi 14.6.2024 päätöksen (dnro 1802:2022), jolla se hylkäsi alustayhtiön tekemän valituksen pysyttäen työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ja Eläketurvakeskuksen (ETK) antamat päätökset katsoen, että ruokalähetti A2:n työssä täyttivät kaikki työsopimuslain mukaisen työsuhteen

tunnusmerkit. Ruokalähetin tekemään työhön tuli soveltaa työntekijän eläkelakia. Päätös koski ruokalähetin työskentelyä ajalla 1.4.-12.8.2020 ja siten sinä aikana ruokalähetin ja alustayhtiön välillä voimassa ollutta vakiosopimusta. Vakuutusoikeuden päätös on lainvoimainen, koska siihen ei voi hakea muutosta. Ratkaisu syntyi äänestyksessä (11–1, enemmistön perusteluiden osalta 10–1).

[Vakuutusoikeuden 24.6.2024 ja 25.6.2024 julkaisemien tiedotteiden mukaan](#)

vakuutusoikeuden antamat päätökset koskivat ruokalähetin A1 ja A2 alustayhtiö Foodoralle (Delivery Hero Finland Logistics Oy) tekemää ruoan kuljetustyötä.

Hallinto-oikeuden ja AVIn päätös työaikalain soveltumisesta ruokalähetin työhön koski yleisesti alustayhtiön kanssa sopimuksen solmineiden ruokalähetin työn oikeudellista luonnetta. Siten se poikkeaa sosiaalivakuutusta koskevista vakuutusoikeuden päätöksistä, joissa otettiin kantaa yksittäistapauksiin eli yksittäisen ruokalähetin ja alustayhtiön välisen sopimussuhteen luonteeseen ja siinä vallitseviin tosiseikkoihin. Yksittäistapauksessa työnteon tosiasiallisia olosuhteita voidaan arvioida yksityiskohtaisemmin myös yksittäisen ruokalähetin esille tuomien seikkojen valossa. Työaikalain ja työsopimuslain soveltuminen yksittäisen ruokalähetin ja alustayhtiön välisessä oikeussuhteessa tulisi arvioida yleisessä tuomioistuimessa (käräjäoikeus). Tällaista kanteeseen ja oikeudenkäymiskaareen perustuvaa riita-asiaa siviiliprosessina ei ole vielä ollut vireillä.

Hallinto-oikeuden ja AVIn päätöksissä oli kyse työsuojeluasiasta, siitä soveltuuko työsopimuslaki ja sen myötä työaikalaki ruokalähetin työhön. Vakuutusoikeuden ja vakuutuslaitosten päätöksissä oli kyse sosiaaliturvasta, siitä soveltuuko ruokalähetin työhön työsopimuslaki ja sen myötä työntekijän eläkelaki ja työtapaturma- ja ammattitautilaki, jotka asettavat vakuuttamisvelvollisuuden työnantaja-asemassa olevalle taholle. Näiden viranomaisten ja tuomioistuinten omissa asioissaan tekemillä ratkaisulla, jotka koskevat eri alustayhtiöiden ruokalähetin asemaa (eri asianosaiset) eri tosiseikkoihin perustuen, ei ole välittömiä vaikutuksia tai ratkaisevaa merkitystä

toistensa asioissa, vaikka jokaisen tahon tekemää oikeudellista arviota ja johtopäätöksiä luetaankin varmasti tarkoin.

## Henkilökohtainen sitoutuminen työsuoritukseen

**Hallinto-oikeus** katsoi, että tunnusmerkki täyttyi. Sopimusehdon mukaan ruokalähetillä oli oikeus käyttää sijaista ja alihankkijaa kuljetustyön suorittamiseen. Ruokalähetin tuli kuitenkin ensimmäisellä kerralla ilmoittaa alustayhtiölle etukäteen käyttämänsä sijaisen tiedot. Päätöksen esitietojen mukaan alustayhtiö oli tuonut esille, että sijaisen käyttö ei edellytä alustayhtiön suostumusta, kuulemista eikä hyväksyntää eikä alustayhtiö kontrolloi sijaisen käyttöä. Yhtiön mukaan sen on lakisääteisten velvoitteidensa täyttämiseksi varmistettava, että kuljetustyön suorittaja sitoutuu mm. elintarvike- ja tietosuojasäännösten noudattamiseen. Oikeudellisessa arviossaan hallinto-oikeus totesi, että myös työntekijä voi siirtää työsopimuksesta johtuvat velvoitteensa työnantajan suostumuksella ja käyttää työsuoritukseen sijaista, joskin tämä on käytännön työelämässä harvinaista. Hallinto-oikeus korosti, että sijaisen ja alihankkijan käyttäminen työsuoritukseen on siten yhtä lailla mahdollista lähetin toimiessa työsuhteessa tai yrittäjänä. Se, että lähetit voivat käyttää sijaista tai alihankkijoita toimeksiannon suorittamiseen ilmoittamalla tästä etukäteen yhtiölle ei siten sellaisenaan osoita, että sopimussuhteessa ei täytyisi edellytys työn tekemisestä henkilökohtaisesti. Asiaa ei ollut arvioitava toisin sen vuoksi, että alustayhtiön on lakisääteisten velvoitteidensa (tietosuoja, elintarvikelainsäädäntö) vuoksi saatava tieto sijaisen käyttämisestä. AVI oli edeltävästi arvioinut, että toteutettu muutos sijaisen käyttämiseen liittyvässä prosessissa ei estänyt tunnusmerkin täyttymistä ja että työnantaja edellyttää tosiasiallisesti ruokalähetin sekä sijaisen kuulemista ennen sijaisen käyttämistä. AVI oli arvioinut, että alustayhtiö kontrolloi sijaisen käyttämistä. Työneuvosto oli omassa lausunnossaan viitannut siihen, että myös työsuhteessa olevalla työntekijällä voi olla mahdollisuus käyttää avustajaa tai sijaista, mikä ei sellaisenaan estä henkilökohtaisesti-vaatimuksen täyttymistä ja todennut, että näin

ollen sen, että ruokalähetit voivat tarvittaessa sopia yhtiön kanssa sijaisen tai alihankkijan käyttämisestä, ei voida katsoa vaikuttavan henkilökohtaisesti-edellytyksen täyttymiseen.

Hallinto-oikeus viittasi päätöksen esitiedoissa asiassa esitettyyn laajaan asiakirjaselvitykseen alustayhtiön toiminta-ajatuksesta, sopimussuhteesta sekä yhtiön ja lähettien toiminnasta käytännössä.

**Vakuutusosoikeus** katsoi työntekijän eläkelakia koskevassa ratkaisussaan, että tunnusmerkki täyttyi. Sopimusehdon mukaan ruokalähetillä oli oikeus väliaikaisesti vaihtaa toimeksiantoja suorittavaa osapuolta tai käyttää alihankintaa edellyttäen, että siitä sovitaan osapuolten kesken kirjallisesti etukäteen. Sopimusehdon mukaan ruokalähetillä ei ollut oikeutta siirtää sopimusta kolmannelle osapuolelle. Sopimuksen oli allekirjoittanut ruokalähetti henkilökohtaisesti. Ruokalähetti oli itse kertonut sitoutuneensa nimenomaan tekemään töitä ko. alustayhtiölle. Alustayhtiön mukaan ruokalähetti olisi voinut käyttää sijaista eikä etukäteissopimusta ole käytännössä edellytetty. Sopimusmallia oli sittemmin muutettu niin, että sijaisen tai alihankinnan käyttämisen osalta ei ole kirjattu edellytettävän etukäteistä sopimista. Oikeudellisessa arviossaan vakuutusosoikeus totesi, että sopimuksen perusteella sijaisen käyttäminen on edellyttänyt sopimista asiasta etukäteen. Vakuutusosoikeus viittaa työnteon tosiasiallisiin olosuhteisiin toteamalla, että niissä ei ole tullut esiin, että ruokalähetti olisi käyttänyt sijaista vaan päinvastoin hänen on todettu tehneen itse kuljetustoimeksiantonsa. Vakuutusosoikeuden arvion mukaan sillä seikalla, että alustayhtiö on saattanut käytännössä toimia vastoin kirjallista sopimusta ja sittemmin myös muokannut sopimusmallia, ei ole ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa tunnusmerkin täyttymistä nyt kysymyksessä olevana ajanjaksona.

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta nosti omassa edeltävässä oikeudellisessa arviossaan esille sen, että työsuhteessakin on sopimus- tai suostumusperusteisesti mahdollista, että työntekijä käyttää sijaista tai vastaavaa järjestelyä. Lisäksi se korosti

sitä, että ruokalähetti oli tehnyt sopimuksen omissa nimissään, hän oli sopimuksen perusteella sitoutunut tekemään työtä henkilökohtaisesti ja että näin hän oli myös toiminut ruokalähetin työssään.

**Vakuutusosoikeus** katsoi työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa ratkaisussaan, että tunnusmerkki ei täyttynyt. Sopimusehdon mukaan ruokalähetillä oli oikeus vaihtaa toimeksiannon suorittajaa tai käyttää alihankkijaa. Alustayhtiön kertoman mukaan ruokalähetit saivat siirtää kuljetustoimeksiannon kolmannelle osapuolelle ilman yhtiön suostumusta tai ennakollista hyväksyntää tai harkintaa. Ruokalähetti oli kertonut, että sijaisten käyttämisestä ei ole ollut puhetta. Oikeudellisessa arviossaan vakuutusosoikeus totesi, että sopimusehdon mukaan toimeksiannon siirtäminen kolmannelle taholle on todettu sallituksi, eikä sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle ole asetettu mitään ehtoja. Asiassa ei ole myöskään ilmennyt, että yhtiön suostumusta tai kuulemista olisi käytännössä edellytetty yksittäisten kuljetustehtävien siirtämiseksi kolmannelle taholle. Vakuutusosoikeuden arvion mukaan sopimuksen perusteella ruokalähetti ei ollut velvollinen henkilökohtaisesti osallistumaan ruoan kuljetustyöhön eikä hänen voida katsoa sitoutuneen henkilökohtaisesti tekemään työtä.

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta nosti omissa edeltävässä oikeudellisessa arviossaan esille sen, että tunnusmerkin toteutuminen edellyttää, että sopimukseen työn suorittajaksi on kirjattu fyysinen henkilö eikä yritys, mikä toteutui ruokalähetin kohdalla. Henkilökohtaiseen sitoutumiseen viittasivat myös se, että ruokalähetit hakivat lähetiksi alustayhtiön verkkosivuilla olevalla lomakkeella (vertautui työpaikan hakemiseen avoimessa rekrytinnissa), antoivat omat henkilötietonsa sekä rekisteröityivät omilla henkilökohtaisilla tunnuksillaan alustayhtiön palvelun käyttäjiksi. Sopimusehto siitä, että ruokalähetti ei saanut siirtää sopimusta kolmannelle osapuolelle, vastasi työsopimuslain 1 luvun 7 §:ä ja ilmensi työntekovelvollisuuden henkilökohtaisuutta. Lisäksi sopimusehto siitä, että ruokalähetillä oli oikeus käyttää sijaista tai avustajaa, ei puhunut työsuhdetta vastaan, sillä tällainen oikeus oli myös

Holmas Elina

12.8.2024

7(20)

työsuhteissa melko tavallinen, jos työnantaja antoi siihen suostumuksensa. Muutoksenhakulautakunta nosti esille myös sen tosiseikan, että sijainen saisi henkilökohtaisesti työn suorittamiseen sitoutuneen ruokalähetin tunnukset alustan käyttämistä varten, ja tekisi ruoankuljetustyön hänen puolestaan, jolloin ruokalähetti saattaisi joutua sijaisen "huonon" suorituksen takia alemmaksi batch-järjestelmässä. Tästä seuraa sen, että batch-järjestelmän takia ruokalähetti tosiasiaassa pääsääntöisesti tekee itse sen työn, johon hän on sitoutunut.

Mitä johtopäätöksiä tunnusmerkin tulkinnasta voi yllä mainittujen ratkaisujen perusteella tehdä?

Ratkaisujen väliset eroavaisuudet näyttävät liittyvän puhtaasti sopimukseen ja yksittäisen sopimusehdon muotoiluun. Varhemmissa sopimusehdoissa vuosilta 2020 sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle oli asetettu jonkinlaisia ehtoja kuten, että sijaisen käyttäminen edellytti siitä sopimista etukäteen (Foodora, sopimusehto vuonna 2020) tai että sijaisen tiedot tuli ilmoittaa alustayhtiölle etukäteen (Wolt edellyttää käytännössä). Tällöin tunnusmerkin katsottiin täyttyvän herkemmin. Sopimusmalleja on sittemmin muutettu niin, että sijaisen tai alihankkijan käyttämiselle ei ole asetettu enää mitään ehtoja eikä alustayhtiön kuulemista tai etukäteishyväksyntää ole edes käytännössä edellytetty. Wolt tosin toi esille, että sen on omien lakisäätteisten velvoitteidensa täyttämiseksi varmistettava, että myös sijainen noudattaa tietosuoja- ja elintarvikesäännöksiin liittyviä velvoitteita ja siksi sijaisen tiedot tulee ilmoittaa sille etukäteen. Sovellustilien vuokraamiseen, työvoiman hyväksikäyttöön ja harmaan talouden torjuntaan liittyen on noussut esille keskustelua siitä, tulisiko ja miten alustayhtiöiden varmistaa, kuka ruoan kuljetustyötä tosiasiallisesti suorittaa. Kuten päätöksistä käy ilmi, käytännössä sijaisen tai alihankkijan käyttäminen tarkoittaa sitä, että ruokalähetti antaa omat sovellukselle kirjautumisessa käytettävät henkilökohtaiset tunnukset sijaisen käyttöön ja sijainen kirjautuu näillä toisen ruokalähetin tunnuksilla alustayhtiön sovellukselle ruoan kuljetustyötä varten. Mikäli alustayhtiö ei mitenkään kontrolloi tilin käyttäjätunnusten käyttöä tai tunnista käyttäjää muilla keinoin,

alustayhtiö ei tosiasiallisesti tiedä, kuka työtä tekee. Tämä on etenkin tietosuojaalainsäädännön kannalta erittäin arveluttavaa.

Tuomioistuinten päätöksissä työnteon tosiasialliset olosuhteet on otettu huomioon vaihtelevasti. Työnteon tosiasiallisia olosuhteita kuvaavat tosiseikat ovat hallinto-oikeuden päätöksessä perustuneet pitkälti alustayhtiön kertomaan. Tällöin on todennäköisempää, että sopimusehdot ja työnteon tosiasialliset olosuhteet vastaavat toisiaan. Vakon ratkaisuihin oli kyse sopimussuhteen oikeudellisesta arvioinnista yksittäistapauksessa yksittäisen ruokalähetin ja alustayhtiön välillä, ja ruokalähettilä oli kuultu työnteon tosiasiallisia olosuhteita kuvaavista tosiseikoista jo asiaa selvitettyä. Vakon päätöksissä tuotiin esille ruokalähetin kertomaa siitä, että hän oli sitoutunut suorittamaan työtä henkilökohtaisesti nimenomaan ko. alustayhtiölle, että hän oli näin myös tosiasiallisesti toiminut ja että sijaisen käytöstä ei ole ollut puhetta. Vaikutelmaksi kuitenkin jää, että vaikka sopimusta sekä tosiasiallisia työskentelyolosuhteita tulisi tarkastella yhtenä kokonaisuutena eikä sopimusehtojen muotoilulla tulisi kiertää työsopimuslain pakottavia säännöksiä, ratkaisuihin sopimusehdolle on oikeudellisessa arvioinnissa annettu jossain määrin suurempi painoarvo kuin sille, miten ruokalähettilä on tosiasiallisesti toiminut.

Avoimeksi jää myös se, mikä painoarvo on tulkinnassa annettu sille, että myös työsopimuslain perusteella työntekijä voi työnantajan suostumuksella käyttää sijaista tai avustajaa työn suorittamiseen. Rinnastuuko työsopimuslain mukainen edellytys työnantajan suostumuksesta sopimusehtoon, jolla alustayhtiö antaa ikään kuin etukäteen ruokalähettilälle luvan (suostumuksen) käyttää sijaista tai alihankkijaa ilman ehtoja. Vai onko tunnusmerkin täyttymisen kannalta merkitystä ollut juuri sillä, että sijaisen käyttäminen on edellyttänyt etukäteisilmoittamista/-sopimista eli sille oli asetettu ehtoja. Tähän voisi viitata vakuutusosoikeuden ratkaisu työtapaturma- ja ammattitautilain soveltamisesta.



## Työnantajan johto- ja valvontaoikeus

**Hallinto-oikeus** katsoi, että tunnusmerkki ei täyttynyt. Oikeudellisessa arviossaan se korosti sitä, että ruokalähetin työaikaa ei ole ennalta määritetty, ruokalähetti ei ole velvollinen kirjautumaan alustalle tai ottamaan vastaan työtä ja siten alustayhtiöllä ei ole edes mahdollisuutta työn johto- ja valvontaoikeuden käyttämiseen ennen kuljetustyön aloittamista taikka toimeksiantojen välillä. Ruokalähetti saattoi luopua vastaanottamastaan työstä ja päättää itse työn toteuttamistavasta. Hallinto-oikeuden arvion mukaan alustayhtiö ei voinut määrätä miten, milloin ja missä työtä tehdään. Alustayhtiö antoi korkeintaan yleistä neuvontaa ja ohjeistusta. Yhtiö ei määrännyt työnteon paikkaa. Työn valvontaoikeuden osalta hallinto-oikeus totesi, että alustayhtiö valvoo vain sitä, että työ suoritetaan loppuun eli tuote viedään asiakkaalle. Siten valvonta kohdistuu vain työn tekniseen lopputulokseen, eikä alustayhtiö suorita työn laadullista valvontaa. Hallinto-oikeuden mukaan asiaa ei tullut arvioida toisin yksinomaan sen perusteella, että yhtiöllä on digitaalisen alustan kautta teknisesti mahdollista johtaa ja valvota työtä kunkin yksittäisen kuljetustyön aikana, kun yhtiö ei sitä tosiasiallisesti käytä.

**Vakuutusoikeus** katsoi molemmissa ratkaisuisaan, että tunnusmerkki täyttyi. Oikeudellisessa arviossaan vakuutusoikeus totesi, että sopimuksen perusteella ruokalähetti oli velvollinen noudattamaan lakien ja määräysten lisäksi yhtiön yleisiä ohjeita sekä käyttämään yhtiön sovellusta ja sovittua kulkuvälinettä työn suorittamiseen. Toimeksiannoista ja aikatauluista tuli sopia alustayhtiön kanssa etukäteen. Ruokalähetillä oli aina oikeus kieltäytyä toimeksiannosta. Alustayhtiö antoi perehdytystä ennen työn aloittamista, yleistä ohjausta sekä saattoi lähettää muistutuksia toimintatavoista. Alustayhtiöllä oli myös ns. rider captain tehtävissä toimivia henkilöitä, jotka antoivat ohjeita ja perehdytystä. Vakuutusoikeus katsoi, että alustayhtiö oli antanut ohjeita siitä, miten työ tulee suorittaa ja yhtiö ohjasi ja rajoitti sitä, milloin lähetti voi tehdä työtä. Sovelluksen kautta yhtiö määräsi siitä, missä ja

milloin yksittäinen kuljetustyö tuli suorittaa. Vakuutusosoikeuden arvion mukaan alustayhtiö konkreettisesti johti ruokalähetin työtä alustan välityksellä ja joka tapauksessa sillä oli työolosuhteiden perusteella ainakin ollut oikeus työn johtoon. Valvonnan osalta vakuutusosoikeus totesi, että sovellus saattoi sulkea lähetin sen ulkopuolelle määrääjäksi, jos tämä ei ollut noudattanut ohjeita. Yhtiö sai tietoa ohjeiden rikkomisesta myös asiakas- ja ravintolareklamaatioiden kautta. Kuljetustöiden varaamisjärjestys perustui rankingiin, jossa arvioitiin ruokalähettien aktiivisuutta ja ohjeiden noudattamista. Sovellus keräsi ruokaläheteistä tietoa, jolla oli vaikutusta siihen, miten hän pääsi valitsemaan kuljetustoimeksiantoja ja siten hänen ansaintamahdollisuuksiinsa. Ruokalähettien sijoittelu ranking-ryhmiin perustui käytännössä heidän toimintansa valvontaan sovelluksen välityksellä. Sovellus valvoi ruokalähetin työn laatua ja toimintaa. Myös palkkio perustui toimeksiannon suorittamiseen yhtiön hyväksymällä tavalla. Vakuutusosoikeus katsoi, että yhtiö käytännössä seurasi ja valvoi sovelluksen avulla lähettien aktiivisuutta, toimintaa työssä ja työn laatua. Tunnusmerkin täyttymisen kannalta valvonnan ja seurannan tavoilla ei ollut olennaista merkitystä. Vakuutusosoikeus antoi painoarvoa digitaalisen alustan kautta tapahtuvalle valvonnalle ja seurannalle sekä oikeudelle ja mahdollisuudelle niihin ilman konkreettisia valvonnan toimenpiteitä ja totesi, että digitaalisen alustan kautta tapahtuva valvonta ja seuranta voi tapahtua direktio-oikeutta ilmentävästi silloin, kun digitaalinen alusta on työnantajan hallinnoima.

Mitä johtopäätöksiä tämän tunnusmerkin tulkinnasta voi yllä mainittujen ratkaisujen perusteella tehdä?

Ratkaisujen väliset erot liittyvät vahvasti alustayhtiön sovelluksesta ja sen käyttämästä algoritmista saatuun tietoon. Vakuutusosoikeudella on ollut yksityiskohtaista tietoa sovelluksen ruokaläheteistä keräämästä tiedosta ja sovelluksen päätöksentekojärjestelmästä ja toimintalogiikasta. Vakuutusosoikeus on selvästi antanut enemmän painoarvoa sovelluksen antamalle tekniselle mahdollisuudelle johtaa ja

valvoa työtä. Hallinto-oikeus on pitäytynyt perinteisemmässä arvioissa työn johdon ja valvonnan tosiasiallisuudesta ja sivuuttanut sovelluksen antamat tekniset mahdollisuudet direktio-oikeuden käyttämiseen ja sen, että alustayhtiö omistaa ja hallinnoi sovellusta ja voi siten tarvittaessa halutessaan sen välityksellä johtaa ja valvoa ruokalähettiläiden työtä tarpeelliseksi katsomallaan tavalla. Näin vaikka oikeuskäytännössä työnantajan ei ole edellytetty käytännössä konkreettisesti ja yksityiskohtaisesti johtavan ja valvovan työntekijän työtä vaan riittävänä on pidetty sitä, että sopijapuolten asema on sellainen, että työnantaja voi niin päättäessään ryhtyä konkreettisiin johto- ja valvontatoimiin. Hallinto-oikeus on käytännössä sivuuttanut ruokalähettiläiden epäitsenäisen aseman arvioinnin ja tyytynyt vain lyhyesti arvioimaan palkkiosta ja siihen vaikuttavista seikoista saatuja alustayhtiön antamia selvityksiä.

## Kokonaisarvioinnin tekeminen

**Hallinto-oikeus** arvioi asiaa lisäksi kokonaisuutena johtuen asian epäselvyydestä ja kiistanalaisuudesta. Kokonaisarvioinnissa hallinto-oikeus otti huomioon sopimuksen sanamuodon ja tarkoituksen sekä sen, että hallinto-oikeuden arvion mukaan työnteon tosiasialliset olosuhteet myös vastasivat sopimuksessa sovittua. Muina seikkoina se otti huomioon sopimusehdon, jonka mukaan lähettiläiden toimintaa muiden toimeksiantajien lukuun ei ole rajoitettu, lähettiläiset hankkivat itse omat työvälineensä, heille ei korvattu erikseen työvälineiden käytöstä aiheutuneita kustannuksia sekä sen, että yhtiö määritteli työstä maksettavan palkkion suuruuden.

**Vakuutusosoikeus** ei työntekijän eläkelakia koskevassa ratkaisussaan tehnyt varsinaista kokonaisarviointia vaan arvioi sitä, nousiko selvityksestä esille sellaisia seikkoja, jotka selvästi ja merkittävästi viittaisivat itsenäiseen yrittäjätööhön, ja joiden vuoksi asiassa tulisi vielä suorittaa kokonaisarvio. Perusteena tällaiselle "väliarviolle" vakuutusosoikeus esitti alustayhtiön esittämät seikat ruokalähettiläiden asemasta yrittäjänä sekä oikeussuhteen kiistanalaisuuden. Väliarviossa vakuutusosoikeus otti huomioon yrittäjyyttä kuvaavia

Holmas Elina

12.8.2024

12(20)

aineellisia ja muodollisia tunnusmerkkejä. Aineellisista tunnusmerkeistä toiminnan yleisyys ja julkisuus sekä yrittäjän riski viittasivat enemmän työsuhteeseen eikä ruokalähetin voitu katsoa toimineen yrittäjälle tyypillisessä itsenäisessä asemassa. Myös työsuorituksesta saadusta korvauksesta ja sen maksutavasta esitetyt tosiseikat ja sopimuksen sisältö viittasivat enemmän työsuhteeseen. Vakuutusosoikeus katsoi väliarvion lopputuloksena, että selvästi ja merkittävästi yrittäjyyden puolesta puhuvia tosiseikkoja ei ollut tullut esille ja näin ollen kokonaisarviolle ei ollut tarvetta.

**Vakuutusosoikeus** ei työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa ratkaisussaan tehnyt minkäänlaista kokonaisarviointia perustellen sitä tarpeettomuudella, koska kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täyttyneet.

Tämä herättää pohtimaan sitä, edellyttääkö kokonaisarvioinnin tekeminen, että kaikkien tunnusmerkkien tulisi täytyä?

Kokonaisarvioinnin tekemättä jättäminen silloin, kun kaikki tunnusmerkit eivät täyty, ei saa suoraa tukea työsopimuslain esitöistä (HE 157/2000 vp), jonka 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. Lisäksi todetaan, 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. Hallituksen esityksen mukaan lakimuutoksen tavoitteena oli täsmentää soveltamisalasäännöstä lisäämällä siihen säännös, jonka mukaan epäselvissä

Holmas Elina

12.8.2024

13(20)

ja tulkinnanvaraisissa tilanteissa työntekosuhteen oikeudellista luonnetta olisi arvioitava kokonaisharkintaa käyttäen. Kokonaisharkinnan rooli työntekosuhteen oikeudellisen luonteen määrittelyissä korostuisi erityisesti juuri tilanteissa, joissa yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnin jälkeen jää vielä epäselväksi, onko työtä tehty työsuhteessa vai jossakin muussa oikeussuhteessa. Säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissaan todetaan lisäksi, että koska tunnusmerkit eivät aina anna riittäviä välineitä oikeussuhteen luonteen ratkaisemiseksi, säädetään tunnusmerkkien lisäksi kokonaisharkinnan välttämättömyydestä epäselvissä ja tulkinnanvaraisissa rajatapauksissa. Erilaiset työn moninaiset muodot kuten digitaalisten alustojen välityksellä tapahtuva työskentely ovat korostaneet tarvetta kokonaisarviointiin.

Perusteluissa todetaan myös hieman epäselvästi, että ”jos on selvää, että tunnusmerkit eivät täyty kyseisessä oikeussuhteessa, oikeussuhteen luonne ei ratkea kokonaisharkinnalla.” Tämä toteamus on ristiriidassa perusteluissa aiemmin todettuun nähden ja jättää asian jossain määrin avoimeksi.

1.7.2023 voimaan tullutta työsopimuslain muutosta (329/2023) ei sovellettu annetuissa tuomioistuinratkaisuisissa, koska niiden kohteena olleet päätökset oli annettu ennen lainmuutoksen voimaan tuloa. Vaikka lakimuutos tuli voimaan ilman siirtymäsäännöstä asioiden ollessa vireillä tuomioistuimissa, tuomioistuimissa oli ratkaistavana kysymys siitä, oliko ensi asteena toiminut vakuutuslaitos tai viranomainen taikka muutoksenhakulautakunta voinut päätyä ratkaisuunsa soveltamansa 30.6.2023 saakka voimassa olleen työsopimuslain (55/2001) nojalla.

Näkisin, että kokonaisarviointille ei ainakaan olisi suoranaista estettä, vaikka kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täytyisikään. Voisiko siihen olla jopa velvollisuus epäselvissä ja tulkinnanvaraisissa rajatapauksissa etenkin alustatyön ollessa tulkinnan kohteena?

### Voiko EU:n alustatyötä koskeva direktiivi tuoda jotain uutta sovellettavaa?

Pohdin vielä seuraavaksi sitä, olisiko EU:n alustatyötä koskevan direktiivin perusteluista ja artikloista saatavissa tukea ruokalähettilien oikeudellisen aseman määrittämiseen, nouseeko direktiivistä jotain uutta asiaan sovellettavaa.

Pohdintani perustuvat [16.4.2024 päivättyyn direktiiviehdotukseen](#), jonka [aiempi EU:n parlamentti hyväksyi 24.4.2024](#). Uuden EU-parlamentin täytyy vielä muodollisesti hyväksyä direktiiviteksti ja direktiivin julkaisun EU:n virallisessa lehdessä on arvioitu menevän alkusyksyyn. Direktiivin julkaisun ja voimaantulon jälkeen jäsenmailla on kaksi vuotta aikaa saattaa sen sisältö osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Direktiiviä ei sovelleta sellaisenaan, vaan direktiivissä edellytetään erillistä täytäntöönpanoa kansallisella tasolla yleensä antamalla sitä koskevaa lainsäädäntöä. Direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista eikä sillä puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa alustatyötä tekevien henkilöiden kannalta suotuisampia säännöksiä.

Suomen työsopimuslaissa säädetään työsuhteen tunnusmerkeistä ja kokonaisharkinnan tekemisestä arvioitaessa työsuhteen olemassaoloa, mutta ei työoikeudellisesta työsuhdeolettamasta. Direktiivin täytäntöönpano tulee siten vaatimaan kansallista keskustelua tarvittavista uusista säännöksistä.

Direktiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja ja työoloja alustatyössä ottamalla käyttöön toimenpiteitä, joilla helpotetaan alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman määrittämistä oikein. Direktiivin tarkempia perusteluita avataan sen johdantoteksteissä (resitaalit) ja nykytilan osalta todetaan, että oikeudenkäynnit useissa jäsenvaltioissa ovat osoittaneet, että ammattiaseman virheellinen luokittelu on jatkuva ongelma tietyn tyypissä alustatyössä, etenkin aloilla, joilla työtä välittävät digitaaliset

alustat harjoittavat tietynasteista valvontaa tai johtamista. Työtä välittävät digitaaliset alustat luokittelevat niiden kautta työskentelevät henkilöt yleensä itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi, mutta tuomioistuimissa on todettu, että alustat tosiasiallisesti valvovat ja johtavat näitä henkilöitä, jotka on usein integroitu alustojen perusliiketoimintaan. Tuomioistuimet ovatkin luokitelleet itsenäisinä ammatinharjoittajina pidetyt henkilöt uudelleen alustojen palveluksessa oleviksi työntekijöiksi. (Resitaali 7)

Direktiivin tavoitteena on torjua näennäisesti itsenäistä ammatinharjoittamista alustatyössä ja helpottaa ammattiaseman oikein määrittämistä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi jäsenvaltioilla olisi oltava käytössään asianmukaiset menettelyt, joilla ehkäistään alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman virheellinen luokittelu ja puututaan tähän ongelmaan. Näiden menettelyiden tavoitteena olisi oltava sen selvittäminen, onko kyseessä työsuhde sellaisena kuin se on määritelty kansallisessa lainsäädännössä ja sen varmistaminen, että alustatyöntekijät nauttivat täysimääräisesti samoista työhön liittyvistä oikeuksista kuin muutkin työntekijät. (Resitaali 26)

Direktiiviä sovelletaan työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin, joilla organisoidaan unionissa tehtävää alustatyötä. Työtä välittävä digitaalinen alusta, alustatyö, alustatyötä tekevä henkilö sekä alustatyöntekijä määritellään direktiivin toisessa artikkelissa.

Direktiivin mukaan työsuhteen olemassaolon määrittämisen on perustuttava ensisijaisesti työn varsinaiseen tekemiseen liittyviin tosiseikkoihin, mukaan lukien automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien käyttö alustatyön organisoinnissa, riippumatta siitä, miten suhde on luokiteltu osapuolten kesken mahdollisesti sovituisissa sopimusjärjestelyissä.

Direktiivissä korostetaan **tosiseikkojen ensisijaisuuden periaatetta**, millä tarkoitetaan sitä, että työsuhteen olemassaolon määrittäminen olisi tehtävä ensisijaisesti työn tosiasialliseen suorittamiseen, myös siitä maksettavaan korvaukseen, liittyvien

tosiseikkojen perusteella, eikä sen perusteella, miten osapuolet suhdetta kuvaavat. Periaatteella nähdään olevan erityisen suuri merkitys alustatyössä, jossa toinen osapuoli määrittää usein yksipuolisesti sopimuksen ehdot. (Resitaali 28)

Työn johtamisesta ja valvonnasta direktiivissä todetaan, että sitä voidaan toteuttaa konkreettisesti eri muodoissa alustatalousmallin kehittyessä jatkuvasti. Alustat voivat harjoittaa johtamista ja valvontaa paitsi suoraan myös määräämällä seuraamuksia tai muunlaista epäsuotuisaa kohtelua tai painostusta käyttäen. Direktiivissä myös viitataan alustatyötä tekevien henkilöiden johtamiseen automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien välityksellä (ns. **algoritmi johtaminen**) ja todetaan, että erityisesti työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla tällaisten algoritmijärjestelmien käyttö on vakiomuotoinen tapa organisoida ja hallinnoida alustatyötä. (Resitaali 31) Alustatyön johtamista kuvataan myös toteamalla, että algoritmeja hyödyntävillä automatisoiduilla seuranta- ja päätöksentekojärjestelmillä korvataan entistä enemmän toimintoja, joita yrityksissä tavallisesti hoitavat esihenkilöt, kuten työtehtävien jakamista, yksittäisten toimeksiantojen hinnoittelua, työvuorojen suunnittelua, ohjeiden antamista, tehdyn työn arviointia, kannustimien tarjoamista tai seuraamusten määräämistä. (Resitaali 8)

Oikeudellisesta olettamasta säädetään direktiivin 5 artiklassa. Sen mukaan työtä välittävän digitaalisen alustan ja alustatyötä kyseisen alustan välityksellä tekevän henkilön välinen sopimussuhde on **oikeudellisesti oletettava työsuhteeksi, kun** havaitaan valvontaa ja johtamista osoittavia tosiseikkoja jäsenvaltioissa voimassa olevan kansallisen lainsäädännön mukaan. Jos työtä välittävä digitaalinen alusta pyrkii kumoamaan oikeudellisen oletaman, sen on näytettävä toteen, että kyseessä oleva sopimussuhde ei ole työsuhde sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltioissa voimassa olevassa lainsäädännössä.

Jäsenvaltioiden on vahvistettava tosiasiallinen kumottavissa oleva työsuhdetta koskeva oikeudellinen oletama, joka helpottaa menettelyjä alustatyötä tekevien henkilöiden kannalta, ja jäsenvaltioiden on varmistettava, että kyseinen oikeudellinen oletama ei



lisää alustatyötä tekevien henkilöiden tai heidän edustajiensa vaatimustaakkaa menettelyissä, joissa selvitetään heidän ammattiasemansa.

Työsuhdeolettama nähdään tehokkaana välineenä edistä merkittävästi alustatyöntekijöiden elin- ja työolojen sekä työehtojen parantamista. Olettamalla tarkoitetaan sitä, että oikeussuhde olisi oikeudellisesti oletettava lainsäädännössä työsuhteeksi, kun on havaittu valvontaan ja johtamiseen viittaavia tosiseikkoja. (Resitaalissa 31)

Oikeudellista olettamaa sovelletaan kaikissa kyseeseen tulevissa hallinnollisissa tai oikeudellisissa menettelyissä, joissa on kyse alustatyötä tekevän henkilön ammattiaseman määrittämisestä oikein. Oikeudellista olettamaa ei sovelleta vero-, rikos- ja sosiaaliturva-asioihin liittyviin menettelyihin. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin soveltaa oikeudellista olettamaa näissäkin menettelyissä kansallisen lainsäädäntönsä nojalla.

Direktiivistä voisi poimia uutena tulkinnessa huomioon otettavana periaatteena **tosiseikkojen ensisijaisuuden periaatteen**. Nykytilaan nähden se voisi korostaa sitä, että työsuhteen olemassaolon määrittämisessä ja tunnusmerkkien tulkinnessa tulisi antaa enemmän painoarvoa työnteon tosiasiallisille olosuhteille kuin sille, miten alustayhtiö on oikeussuhdetta kuvannut tai sopimusehtonsa muotoillut. Periaatteen soveltamisella voisi olla olennaista merkitys juuri alustatyössä, jossa työnteosta sovitaan vakiosopimuksia käyttäen alustayhtiön yksipuolisesti määrittämillä sopimusehdoilla.

Myös alustayhtiöiden omistamien ja hallinnoimien sovellusten ja niissä olevien automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien (algoritmit) toimintalogiikkaa on tarpeen selvittää tulevissa lain soveltamisalaratkaisuissa tarkemmin. On syytä tunnistaa se, että alustatyön johtaminen ja työn tekemisen valvonta voi tapahtua tai se voi olla mahdollista näiden automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien välityksellä (ns. algoritmi johtaminen). Tietojen saamiseksi näistä järjestelmistä

direktiivissä ehdotetaan, että alustayhtiöiden on pyynnöstä annettava järjestelmien käytöstä tietoa myös viranomaisille. Tiedolla tarkoitetaan mm. tietoa siitä, että tällaisia järjestelmiä on käytössä; seurattujen ja arvioitujen tietojen sekä tehtyjen päätösten luokkia; seurannan tavoitetta; tapaa, jolla alustatyötä tekevän henkilön henkilötiedot tai käytös vaikuttavat päätöksiin sekä perusteita rajoittaa tai sulkea tilapäisesti tai pysyvästi alustatyötä tekevän henkilön käyttäjätili.

### Tuomioistuinratkaisujen käytännön merkitys

Tuoreet keskenään ristiriitaiset tuomioistuinratkaisut koskevat eri alustayhtiöiden eri aikoina voimassa olleita vakiosopimuksia. Vaikka vakuutusoikeuden ratkaisemissa asioissa oli kyse samasta alustayhtiöstä, ratkaisujen kohteena olleet sopimukset ja sopimusehdot poikkesivat toisistaan ja työtapaturma- ja ammattitautilakia koskevassa tapauksessa sopimusmallia ja sopimusehtoja oli alustayhtiön toimesta muutettu työeläkelakia koskevan tapauksen sopimuksesta. Myös tapausten tiedossa olleet tosiseikat etenkin sovelluksen ja sen algoritmin keräämistä tiedoista ja sovelluksen tekemistä päätöksistä poikkesivat toisistaan, vaikka työn teon tosiasialliset olosuhteet ja ruokalähetien epäitsenäinen asema vaikuttavatkin melko samanlaisilta.

Siten voi arvioida, että tuoreet tuomioistuinratkaisut eivät tuoneet selvyttä siihen, miten työsuhteen tunnusmerkkejä tulisi arvioida ruokalähetien alustayhtiöille tekemän ruoankuljetustyön osalta. Ratkaisut eivät vähentäneet epäselvyyttä siitä, tehdäänkö työtä työsopimussuhteessa vai yrittäjinä. Ratkaisujen perusteella ei voida todeta, että jatkossa alustayhtiölle ruoankuljetustyötä tekeviä ruokalähettejä pidettäisiin aina yrittäjinä. Ratkaisujen 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.

Avoimeksi myös jää, voidaanko sopimusehtomuotoilulla edelleen 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 vuokraustilanteissa käyttöön ennakkoehtoja tai menettelyjä sen varmistamiseksi ja toteamiseksi, kuka ruoan kuljetustyötä tosiasiallisesti suorittaa.

Kun tuomioistuimien ratkaisut näyttävät johtavan toisistaan poikkeaviin lopputuloksiin ja tuomioistuimet tuntuvat päätyvän tunnusmerkkien osalta vastakkaisiin päätelmiin, näyttäisi edelleen siltä, että ruokalähettiläisten työoikeudelliseen asemaan tulisi saada selkeyttä muilla keinoilla kuin oikeusteitse työsopimuslakia tulkitsemalla. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ään 1.7.2023 voimaan tullut muutos (329/2023) ei todennäköisesti tuo selkeyttä asiaan, vaikka tuomioistuimet eivät sitä antamissaan päätöksissään soveltaneetkaan. EU:n alustatyötä koskeva direktiivi ei ole vielä voimassa, joten sen vaikutusta alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman määrittämiseen on vielä vaikea arvioida.

Sosiaaliturvan näkökulmasta vuosia jatkuva epäselvyys työntekijä v. yrittäjä -statuksesta oikeusprosessineen on epätydyttävää. Sosiaaliturvassa niin vakuutettujen työntekijöiden kuin vakuuttamisvelvollisten työnantajien oikeusturva edellyttää, että kyetään antamaan mahdollisimman oikeita ja ennakoitavia ratkaisuja nopeasti.

Olisikin syytä pohtia, voisiko ruokalähettiläistään ja alustatyöhön yleisesti löytää ratkaisua esimerkiksi sosiaaliturvaa koskevasta erillISRatkaisusta. Tällaisia askeleita on otettu mm. Belgiassa, jossa on ollut voimassa työoikeudellinen oletama alustatyötä tekevien työsuhteesta vuodesta 2023 alkaen. Siitä huolimatta ruoankuljetustyötä ei ole edelleenkään teetetty työsuhteessa. Ottaen huomioon mm. ruokalähettiläistyöhön liittyvä kohonnut työtapaturmariski Belgiassa annettiin maaliskuussa 2024 luonnos asetuksesta, jolla parannettaisiin itsenäisenä ammatinharjoittajana alustatyötä tekevien työtapaturmaturvaa. Asetuksessa säädettäisiin siitä, että alustayhtiön olisi otettava pakollinen työtapaturmavakuutus, joka perustuisi yleiseen työtapaturmavakuutuslakiin.

Holmas Elina

12.8.2024

20(20)

## Lyhyesti kirjoittajasta

Elina Holmas työskentelee TVK:ssa lakiasioiden parissa juristina sekä yhteyspäällikkönä ja verkostovastaavana keskeisille sidosryhmille. Hän on työtapaturma- ja ammattitautijärjestelmän kokenut juridiikan asiantuntija vuodesta 2002. Asiantuntija pohtii -kirjoituksia syntyy mm. vakuuttamisvelvollisuudesta, tulevaisuuden työelämästä, yrittäjistä ja etätyöstä.