



Työnantajasuhteen määrittäminen sopimuspalokuntatoiminnassa

Muistion sisältö

Johdanto.....	1
Pohjustus pelastuslain näkökulmasta	2
TEM:n johdanto työsuhteen määrittelyyn	3
Vaasan hovioikeuden tuomio nro 242: VPK:n ja vanhemman sammutusmiehen välinen oikeussuhde.....	9
Kokoavia huomioita:	10
Työturvallisuuslain 55 §:n (ja 4 §:n) ja pelastuslain 53 §:n tarkastelu liittyen vapaaehtoistoimintaan liittyvien vastuiden määrittelyyn.....	10
Vakinaisen pelastustoimen henkilön osallistuminen sopimuspalokuntatoimintaan vuosilomalta	13
Tulkintoja työnantajuuden määrittämisestä pelastustoimessa	14
Kysymyksiä ja vastauksia aiheesta	15

Johdanto

Sopimuspalokunnista on nostettu vuosien saatossa useamman kerran esille työnantajuuteen liittyvät vastuukysymykset. Huolta on kannettu muun muassa siitä, että jos jotain sattuu, kenellä on vastuu. Milloin sopimuspalokunnat ovat työnantajan asemassa? Miten työturvallisuus- ja työterveyshuoltovastuut jakautuvat?

Tämä muistio on sopimuspalokuntatoiminnan kansallinen yhteistoimintaryhmän (jäljempänä YTR) laatima ja sen muotoilussa on tukeuduttu työ- ja elinkeinoministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön asiantuntijoihin. Muistion tarkoitus on osaltaan avata työnantajuuden määrittämiseen liittyvää problematiikkaa eikä sinällään toimi ohjeena.

Työnantajuuden määrittäminen on monin paikoin haasteellista. Vastuut määrittävät tapauskohtaisesti. Sopimuspalokuntien ja pelastuslaitosten välisen palokuntasopimuksen merkitys korostuu. Selkeimmin työnantajuuden määrittäminen näyttäisi luonnistuvan suorassa työsopimussuhteessa pelastuslaitokseen oleviin.



Pohjustus pelastuslain näkökulmasta

Sopimuspalokuntatoiminnan kannalta perustavanlaatuisena kysymyksenä nähdään, mikä pelastustoimessa kuuluu kenenkin vastuulle. Mikä henkilöstöön liittyvä asia kuuluu pelastuslaitokselle ja mikä palokuntayhdistykselle?

Pelastuslaitos on julkishallinnon organisaatio, jonka asemasta ja tehtävistä säädetään seuraavasti:

25 §

Pelastuslaitos sekä sopimuspalokunnat ja muut vastaavat yhteisöt

Pelastustoimen tehtävien hoitamista varten alueen pelastustoimella tulee olla pelastuslaitos. Alueen pelastustoimi voi käyttää 32 §:n mukaisessa pelastustoiminnassa apunaan vapaaehtoista palokuntaa, laitospalokuntaa, teollisuuspalokuntaa, sotilaspalokuntaa (sopimuspalokunnat) tai muuta pelastusalalla toimivaa yhteisöä sen mukaan kuin niiden kanssa sovitaan.

27 §

Alueen pelastustoimen ja pelastuslaitoksen tehtävät

Alueen pelastustoimi vastaa pelastustoimen palvelutasosta ja pelastuslaitoksen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä muista tässä laissa sille säädetyistä tehtävistä.

Pelastuslaitoksen tulee huolehtia alueellaan:

- 1) pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, neuvonnasta ja turvallisuusviestinnästä, jonka tavoitteena on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen ja varautuminen onnettomuuksien torjuntaan sekä asianmukainen toiminta onnettomuus- ja vaaratilanteissa ja onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa;
- 2) pelastustoimen valvontatehtävistä;
- 3) väestön varoittamisesta vaara- ja onnettomuustilanteessa sekä siihen tarvittavasta hälytysjärjestelmästä;
- 4) pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä.

Edellä 2 momentissa säädetyin lisäksi pelastuslaitos:

- 1) voi suorittaa ensihoitopalveluun kuuluvia tehtäviä, jos ensihoitopalvelun järjestämisestä yhteistoiminnassa alueen pelastustoimen ja sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kesken on sovittu terveydenhuoltolain (1326/2010) 39 §:n 2 momentin perusteella;



2) tukee pelastustoimen alueeseen kuuluvan kunnan valmiussuunnittelua, jos siitä on kunnan kanssa sovittu;

3) huolehtii muistakin muussa laissa alueen pelastustoimelle säädetyistä tehtävistä.

Alueen pelastustoimen ja pelastuslaitoksen tehtävistä voidaan antaa tarkempia säännöksiä valtioneuvoston asetuksella.

Pelastuslaitoksen käytettävissä oleva henkilöstöresurssi koostuu 1) ammattilaisista (pelastusjohtajista palomiehiin ja ensihoitajiin), 2) sivutoimisesta henkilöstöstä, joilla on työsopimussuhde pelastuslaitoksen kanssa, 3) sopimuspalokuntalaisista, jotka osallistuvat pelastustoimen tehtäviin palokuntasopimuksessa määritellyllä tavalla ja 4) palokuntalaisista, jotka osallistuvat palokuntayhdistyksen määrittämällä tavalla. Kaksi ensimmäistä kohtaa on selkeitä työntajavastuun osalta, mutta kaksi jälkimmäistä vaativat selvennystä.

Palokuntayhdistyksen osallistuminen pelastustoimen erilaisiin tehtäviin sovitaan palokuntasopimuksella pelastuslaitoksen kanssa. Palokuntasopimuksissa sovitaan muun muassa henkilöstöresursseista, joita yhdistys on velvollinen ylläpitämään pelastustoiminnan tarpeita ajatellen sekä tarvittavista toimintavalmiuden ylläpitämiseen liittyvistä periaatteista ja korvausperiaatteista. Samalla sovitaan myös osaamisenhallintaan liittyvistä käytänteistä ja muista toimintaan liittyvistä peruseriaatteista.

Hälytyksen sattuessa sopimuspalokuntalaiset lähtevät sovitulla tavalla liikkeelle. Sopimuspalokuntalaiset voivat toimia pelastuslaitoksen vuokraamassa kiinteistössä, käyttäen pelastuslaitoksen kalustoa ja suojarusteita. Joissain tapauksissa sopimuspalokunnilla voi olla oma kiinteistö, kalusto ja varustus. Palokuntasopimuksissa voidaan sopia myös käytännöistä, joilla työsuhteen tunnusmerkit jakautuvat sopimuskumppaneiden kesken. Asioista ei voi sopia työnantajuuden tunnusmerkistön vastaisesti.

TEM:n johdanto työsuhteen määrittelyyn

Määritelmä sisältyy työsopimuslain soveltamisalasäännökseen. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Pykälän 2 momentissa säädetään, että lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Pykälän 3 momentissa säädetään siitä, että lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai –koneilla.

Työsopimuslain 1 luvun 2 §:ssä säädetään siitä, että lakia ei sovelleta



- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen.
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

Työsuhteen perustunnusmerkkejä ovat:

- 1) sopimus
- 2) työn tekeminen työnantajan lukuun
- 3) työstä maksettava vastike
- 4) työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Näiden perustunnusmerkkien on kaikkien täytyttävä, jotta kysymys olisi työsuhteesta. Työstä tehdyn sopimuksen oikeudellista luonnetta ratkaistaessa kunkin tunnusmerkin täyttymistä arvioidaan kussakin yksittäisessä oikeussuhteessa ilmenevien oikeustosioiden perusteella. Siten kategorisia arvioita oikeussuhteen laadusta on yleensä vaikea tehdä.

Perustunnusmerkkejä on kattavasti käsitelty työoikeuden perusteoksissa. Lisäksi asiaa on käsitelty työsopimuslain esitöissä, jonka osalta otetaan alle katkelma (HE 157/2000 vp). Katkelma sisältää hyvän yhteenvedon työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisesta.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määritelty työsopimuksen käsite olisi edelleen pakottavaa oikeutta. Työsopimuksen sopijapuolet eivät voisi sopia siitä, että 1 §:ssä säädetty tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävässä sopimussuhteessa ei sovellettaisi työsopimuslakia. Myöskään työehtosopimuksella ei voitaisi sopia työsopimuksen tai työsuhteen käsitteestä laista poiketen. Tämä johtuu jo työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin säännöksestä.

Sopimus työsuhteen perustana. Työsopimuslaissa säännelty oikeussuhde perustuisi edelleen velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työn teosta.

Työsopimuksella olisi sopimussuhteessa kaksi eri tehtävää. Toisaalta työsopimus määrittäisi osaltaan lain soveltamiskohteen ja toisaalta se olisi merkittävä työsuhteen ehtojen asettamiskeino. Työsopimuksen voimassa olevaa lakia vastaavasti tehdä vapaamuotoisesti. Joissakin tapauksissa työsuhde voisi kuitenkin syntyä myös hiljaisella sopimuksella. Jos työnantaja sallii työntekijän työskentelemisen ilman nimenomaista sopimusta siten, että työ tehdään työnantajan lukuun, työsopimuksen katsotaan syntyneen hiljaisesti. Poikkeustapauksissa työsopimuslakia voitaisiin soveltaa myös sellaisessa sopimussuhteessa, jonka perustana olevaa sopimusta rasittaa oikeustoimilaissa säädetty pätemättömyysperuste. Näin olisi asia silloin, kun työntekijän suojele edellyttäisi työoikeudellisen sääntelyn soveltamista sopimussuhteeseen.

Voimassa olevassa työsopimuslaissa ei ole alunperinkään käytetty käsitteitä "työsopimus" ja "työsuhde" aivan johdonmukaisesti tai yhtenäisesti. Oikeuskirjallisuudessa niin kutsutun perussuhdeteorian mukaisesti "työsopimuksella" on tarkoitettu työnantajan ja työntekijän välistä oikeustointia, jolla perustetaan "työsopimussuhde". Perussuhdeteorian mukaan "työsuhteen" taas katsotaan alkavan vasta, kun työntekijä työsopimuksen tehtyään ryhtyy tosiasiallisesti työhön ensimmäisen kerran. Vastaavasti työsuhteen katsotaan päättyvän työntekijän lopettaessa työnteon sen jälkeen kun jompi kumpi sopijakumppaneista on



ilmaissut tahtonsa päättää työsopimus. Perussuhdeteorian mukaan työlainsäädäntöä sovelletaan vain "työsuhteessa", ellei laissa ole nimenomaisesti säädetty toisin. Tästä periaatteesta on aiheutunut niin käytännön työelämässä kuin oikeuskäytännössäkin epätietoisuutta ja epävarmuutta: esimerkiksi kuuluuko ensimmäisellä tai vastaavasti viimeisellä työmatkalla sattunut tapaturma tapaturmavakuutuslain mukaisesti korvattaviin työmatkatapaturmiin.

Ainakaan Euroopan unionin jäsenvaltioissa tällaista käsitteellistä eroa, jolla olisi oikeudellista merkitystä, ei ole, kuten oikeastaan kaikista työoikeudellisista direktiiveistä käy ilmi selkeästi. Näistä syistä käsitteiden "työsopimus" ja "työsuhde" välillä ei ole tehty työsopimuslain eikä muunkaan työlainsäädännön ajallisen soveltamisen kannalta juuri kuvattua eroa, vaan näitä käsitteitä käytetään tältä kannalta toistensa synonyymeina. Kunkin työoikeudellisen lain tai sen yksittäisen säännöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen olisi näin ollen ratkaistava yksittäistapauksittain lähinnä tämän lain tai sen säännöksen tarkoituksen perusteella.

Sopimus työnteosta. *Työsopimus voitaisiin edelleen tehdä mistä tahansa sellaisesta työstä, jolla on taloudellista arvoa. Työnteko voisi siten olla sekä aktiivista että passiivista toimintaa, kuten esimerkiksi taiteilijan mallina olemista. Työ ei kuitenkaan saisi olla luonteeltaan rikollista tai hyvän tavan vastaista. Työsopimussuhteessa tehtävälle työlle on tyypillistä ansiotarkoitus. Työn pitäminen työlainsäädännön alaan kuuluvana ei kuitenkaan edellyttäisi, että työntekijä ansaitsisi koko elantonsa sopimussuhteessa, vaan ansiot voivat luonnollisesti olla peräisin useasta erillisestä sopimussuhteesta tai osittain myös muusta ansiolähteestä.*

Jos työntekoon ei liity lainkaan ansiotarkoitusta, kysymys ei yleensä voisi olla työsuhteisesta työstä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluna annettavaan työtoimintaan tai muuhun terapiaan osallistuminen jäisi työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle, jos toimintaa järjestetään kokonaan tai pääasiallisesti hoito- ja kuntoutustavoitteisesti. Jos työkykyä ylläpitävää toimintaa taas järjestetään avohoitona niin sanotuilla tavallisilla työpaikoilla, kysymys oikeussuhteen luonteesta olisi ratkaistava kaikkiin tunnusmerkkeihin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.

Työsopimuslaissa säädetyn työnteon ulkopuolelle jäisivät myös työ perheoikeudellisella perusteella sekä sellaiset työntekotilanteet, joissa toimitaan lähinnä naapurien tai läheisten avustamiseksi (esimerkiksi talkootyö), jos työn teko olisi tilapäistä eikä siihen liittyisi ansiotarkoitusta.

Työn tekeminen työnantajan lukuun. *Työsopimuksella työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä työnantajan lukuun. Työstä tulevan välittömän hyödyn on siten tarkoitus koitua työnantajan hyväksi. Työsuorituksesta tuleva hyöty, siitä suoritettavaa vastiketta lukuun ottamatta, ei saa tulla työntekijän hyväksi. Jos esimerkiksi avoimen yhtiön tai kuolinpesän osakkaat tekevät työtä olennaisesti myös omaan lukuunsa, kysymys ei ole työsopimuslaissa tarkoitettua työnteosta.*

Työstä maksettava vastike. *Työsopimuksen yhtenä tunnusmerkkinä olisi edelleen myös työstä maksettava palkka tai muu vastike. Vastikkeena voisi olla esimerkiksi raha, tavara, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen. Vastikkeella tulisi olla taloudellista arvoa. Oikeussuhteen luonteen kannalta merkitystä ei ainakaan yleensä olisi sillä, mistä varoista*



vastike maksetaan. Työntekijän palkka voisi muodostua esimerkiksi osaksi työnantajan suorituksesta ja osaksi yhteiskunnan maksamista tuista. Vastike voisi muodostua myös pelkästään asiakkailta saaduista palvelurahoista.

Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimussuhteessa 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 tyypillistä työn suorittajan epäitsenäinen asema työtä koskevissa asioissa. 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.

Vaikka ehdotettu 1 luvun 1 §:n soveltamisalamääritelmä on pakottavaa oikeutta, sopijapuolilla olisi edelleen mahdollisuus vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen työn tekoa ja teettämistä koskevalla ratkaisullaan. Sovittavia, työn suorittajan asemaan vaikuttavia työnteon ehtoja ovat esimerkiksi työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka (oma toimipiste vai työnantajan tilat), työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet, kuten esimerkiksi oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen sekä osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden ja tarveaineiden käyttöön. Sopijapuolet voisivat siten osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa sisällyttämällä sopimukseen sellaisia ehtoja, joiden perusteella on pääteltävissä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vaiko itsenäisessä asemassa ammatinharjoittajana.

Sopimuksen nimike ilmaisee yleensä sen, millaisia oikeusvaikutuksia sopijapuolet ovat tarkoittaneet sopimukseensa liittää. Työntekoa koskevan sopimuksen nimike sinänsä ei kuitenkaan ole ratkaiseva arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta tapauksissa, joissa



11.6.2021

sopimusehdot, sopimuksen nimike, kuten esimerkiksi konsultti-, ostopalvelu- tai toimeksiantosopimus ja työnteon tosiasialliset olosuhteet eivät vastaa toisiaan. Näissä tapauksissa sopimusta sekä tosiasiallisia työskentelyolosuhteita onkin tarkasteltava yhtenä kokonaisuutena.

Työntekosuhteen oikeudellista luonnetta joudutaan siis epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa arvioimaan kokonaisharkinnalla. Tällöin on otettava huomioon sopimusehdoista ja sopimuksen nimestä ilmenevän sopijapuolten tarkoituksen lisäksi myös ja erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet. Työntekosuhteen oikeudellisen määräytymisen kannalta ratkaisevaa on aina se, täyttyvätkö työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä ehdotetut tunnusmerkit. Pelkästään sopimusehtojen muotoilulla ei työsopimuslain pakottavia säännöksiä voida kiertää, vaan sopimusehtojen tulee vastata tosiasiallisia oloja.

Työsopimukseen liittyy työntekijän henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen. Työntekijän oikeudesta käyttää apulaisia säädettäisiin erikseen tämän luvun 8 §:ssä.

Työsopimuksella voisi myös usea työntekijä yhdessä työkuntana sitoutua tekemään työtä työnantajalle. Tällöin työsuhde syntyisi työnantajan ja työkunnan kunkin jäsenen välillä erikseen, vaikka työkunnan etumies olisikin tehnyt työsopimuksen työkunnan puolesta ja edustaisi koko työkuntaa suhteessa työnantajaan. Työnantaja maksaisi myös palkan kullekin työkunnan jäsenelle sen mukaan kuin työkunta on keskuudessaan sopinut palkan jakoperusteesta. Jos työnantaja ei ole saanut työkunnalta selvitystä siitä, miten palkka jaetaan jäsenten kesken, palkka olisi maksettava voimassa olevan työsopimuslain 9 §:ssä säädetyn periaatteen mukaisesti kunkin jäsenen työhön käyttämän ajan perusteella.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin vastikeolettamasta. Säännöksen mukaan lakia olisi sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, kun työn tekemisen olosuhteista ja muista tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Vaikka työstä suoritettava vastike on yksi työsuhteen tunnusmerkki, tämän kriteerin täyttymiseksi ei edellytetä nimenomaista sopimusehtoa. Riittävä on, että työn tekemiseen liittyy ansiotarkoitus. Jos vastikkeen maksamisesta ei ole sopimusta, vastikkeen suuruus määräytyisi työnantajaa työehtosopimuslain tai työsopimuslain yleissitovuussäännöksen mukaan sitovan työehtosopimuksen mukaan tai jos tällaista ei ole, tämän lakiehdotuksen 2 luvun 10 §:n mukaan.

Pykälän 3 momentti olisi lain soveltamisalaa täsmentävä säännös. Lain soveltamista ei estäisi yksinomaan se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. Säännösehdoituksella, joka vastaa tavoitteiltaan voimassa olevan työsopimuslain 11 ja 12 §:n säännöksiä, on merkitystä erityisesti työsuhteen tunnusmerkkinä olevan työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden täyttymisen kannalta. Se, että työ tehdään työnantajan toimitilojen ulkopuolella, kuten työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa, ei sulje pois työnantajan mahdollisuutta direktio-oikeuden käyttöön. Työntekijän omien työvälineiden ja -koneiden käyttö ei myöskään vie työntekosuhdetta työsuhteen käsitteen ulkopuolelle, ellei olosuhteista ole pääteltävissä, että sopimussuhteessa työn suorittajalla on sellainen taloudellinen riski suoritettavasta työstä ja sen laadusta, joka on tyyppillinen itsenäiselle yrittäjälle. Oikeussuhteen luonne joudutaan tässäkin tapauksessa



viime kädessä ratkaisemaan työntekijän asemaa, sen epäitsenäisyyttä tai itsenäisyyttä koskevalla kokonaisarvioinnilla.

Kannanotot eri yhtiöiden ja yhteisöjen toimitusjohtajien oikeusasemasta ovat vaihdelleet niin oikeuskäytännössä, lainvalmistelutöissä kuin oikeuskirjallisuudessakin. Korkein oikeus on katsonut vakiintuneesti, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät voi olla työsuhteessa mainittuihin yhteisöihin, joiden lukuun he tekevät työtä sopimuksen perusteella vastiketta vastaan, koska näiden yhteisöjen toimitusjohtajia on pidettävä yhteisöjen lakisääteisinä toimieliminä. Sitä vastoin sellaisten yhteisöjen, joita koskevassa lainsäädännössä ei ole säännöksiä toimitusjohtajasta, esimerkiksi rekisteröidyn yhdistyksen, toimitusjohtajien asemaa korkein oikeus on arvioinut työsopimuslain 1 §:n 1 momentin perusteella, jolloin tällaisen yhteisön toimitusjohtaja on voinut olla työsuhteessa sen tunnusmerkkien täytyessä (esimerkiksi KKO 1991:168 ja 1996:49). Työneuvosto on sitä vastoin katsonut, että myös osakeyhtiön toimitusjohtaja voi olla työsuhteessa yhtiöön.

Niin ratkaisukäytäntöjen kuin oikeuskirjallisuudessakin esitettyjen eri tulkintojenkin erot johtuvat tarkastelukulmien eroista. Korkein oikeus on arvioinut osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajien asemaa yksinomaan osakeyhtiölain (734/1978) tai osuuskuntalain (247/1954) perusteella katsoen siis yleisenä ratkaisuna, että toimitusjohtajat ovat näiden yhteisöjen toimielimiä (esimerkiksi KKO 1983 II 68, 1986 II 40, 1986 II 167, 1990:114 ja 1992:172 sekä 1989:136). Työneuvosto on puolestaan ratkaissut toimitusjohtajien oikeusaseman kussakin yksittäistapauksessa esimerkiksi vuosilomalain soveltamisalasäännöksen tulkintana (esimerkiksi TN 1189—86 ja 1223—88, ään. 6—3).

Ehdotuksella ei muutettaisi toimitusjohtajan oikeusaseman sääntelyä. Suositeltavaa kuitenkin on, että toimitusjohtajan toimisopimuksessa sovitaan yksityiskohtaisesti toimeen liittyvät ehdot.

Arvioitaessa sopimuspalokuntalaisten asemaa relevantti voi olla myös työsopimuslain 1 luvun 2 §:n 2 kohta, jonka mukaan lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Toisin sanoen lainkohdan tarkoittamassa tilanteessa kysymys ei katsota olevan työsuhteesta. Lainkohtaa koskeva yksityiskohtainen perustelu kuuluu seuraavasti:

Pykälän 2 kohdan mukaan soveltamisalan ulkopuolelle jäisi tavanomainen harrastustoiminta, jota tehdään muun muassa urheiluseuroissa sekä varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistyksissä. Harrastustoimintana lain soveltamisen ulkopuolelle jäisi sellainen urheileminen, jota ei tehdä ammattimaisesti eikä ansiotarkoituksessa. Niin ikään urheiluseuran piirissä tapahtuva vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle. Vastaavasti myöskään muissa edellä mainituissa yhdistyksissä muun muassa luottamushenkilönä tehtävään työhön ei sovellettaisi työsopimuslakia eikä myöskään muuta työoikeudellista lainsäädäntöä. Näin voisi olla arvioitavissa myös erilainen varainhankintatyö mainituille yhdistyksille.

Harrastustoiminnassa työnteosta suoritettava vastike maksetaan usein joko pelkästään tai ainakin suurelta osin kulukorvauksina. Silloin kun kulukorvauksia maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää



osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteessa tapahtuvaksi työnteoksi. Jos vastike sen sijaan lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidettäisiin työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Harrastustoiminnan ja työsuhteen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä olisi sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä toiminnassa toiminnan järjestäjä ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvan työn tekoa. Toisaalta pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työopimuslain soveltamismahdollisuutta. Esimerkiksi yleishyödyllisissä yhteisöissä tehtyä työtä voidaan pitää työsuhteisena, jos 1 luvun 1 §:ssä säädetyt tunnusmerkit täyttyvät (ks. KKO 1990:29).

Yllä oleva luo pohjaa alla olevien kysymysten tarkastelulle.

Vaasan hovioikeuden tuomio nro 242: VPK:n ja vanhemman sammutusmiehen välinen oikeussuhde

Hovioikeuden päätös (tuomio nro 242, 3.7.2017 diaari S16/792) antaa varsin hyvän kuvan oikeudellisesta tulkinnasta työopimussuhteen synnystä. Pohjalla oleva käräjäoikeuden arviointi suhteessa työsuhteen tunnusmerkistöön ja vapaaehtoisuuteen on kattava, mutta jättää tulkintaan edelleen aukkoja.

Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota, jonka keskeiset huomiot on kuvattu seuraavaksi.

On syytä huomioida, että hovioikeuden ratkaisun perusteluista ilmenee selvästi, että vapaapalokuntalaisen toiminnan työoikeudellinen luonne on tapauskohtaisesti ratkaistava kysymys. Tämä osaltaan tekee sopimuspalokuntatoimintaan liittyvästä työnantajisuuden asetelmasta monimutkaisen.

Kysymys on siitä, täyttyykö työsuhteen tunnusmerkistö erään vanhemman sammutusmiehen ja yhdistyksen välisessä suhteessa, jolloin kyse on työopimuslain mukaisesta työopimuksesta, vai onko kyse tavanomaisesta harrastustoiminnasta, joka jää työopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle.

Vanhempi sammutusmies oli toiminut VPK:ssa myös tietyn aikaa yhdistyksen toiminnantarkastajana. Hänelle maksettiin palkkaa suoritusperusteisesti. Palkanmaksajana oli Jyväskylän kaupunki/Keski-Suomen pelastuslaitos. Kirjallista työopimusta ei ollut.

Kokonaisarviointi on tehty **neljän työnantajisuuden tunnusmerkin** valossa: sopimustunnusmerkki, työntekemistunnusmerkki, vastikkeellisuustunnusmerkki ja direktiotunnusmerkki.



Sillä, että tapauksen työtodistuksessa puhutaan työsuhteesta ja työnantajasta sekä asiakirjoissa ja viesteissä palvelussuhteesta ja työsuhteesta, ei ole oikeussuhteen laadun arvioinnissa olennaista merkitystä.

Vahvimmin työsuhteen olemassaoloa puoltavina seikkoina käräjäoikeus pitää sopimus- ja vastiketunnusmerkkejä, sillä vastike perustuu pohjimmiltaan suorituksiin käytettyyn aikaan. Sen sijaan työntekemistunnusmerkin ja direktiotunnusmerkin täytyminen on käräjäoikeuden käsityksen mukaan vähintäänkin tulkinnanvaraista.

Loppupäätelmä: Vastikkeellisuudesta huolimatta vanhempi sammutusmies ei ole tehnyt työtä siinä määrin VPK:n lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena, että hänen ja VPK:n välistä oikeussuhdetta olisi pidettävä työsuhteena: Heidän välistä oikeussuhdetta on pidettävä ainoastaan **yhdistyksen ja sen jäsenen välisenä suhteena.**

Kokoavia huomioita:

Tapauksia ja ratkaisuja on erilaisia eri pelastuslaitosten kesken.

Tärkeää olisi hahmottaa, missä kulkee työnantajuuden raja ja mitä työnantajuus velvoittaa. Kokonaisuuteen liittyvät kysymykset ovat äärimmäisen vaikeita, koska ei ole yksittäisiä vastauksia ja tapauskohtaiset seikat vaihtelevat.

Tärkeää ratkaista **kaksi isoa kysymystä**: 1) Onko työsuhdetta? 2) Kuka on työnantaja? Ehkä olennaisin kysymysmerkki numerossa 2 on se, kuka ohjaa ja valvoo työtä. Haaste tässä kontekstissa on se, että vastaaminen yksiselitteisesti on usein vaikeaa.

Huomioitavaa on, että **sopimuksella ei voida poistaa työnantajavastuuta** varsinkaan tilanteissa, joissa sopimuksellaan yritetään peitellä asioita työnantajuuden suhteen. Toisaalta sillä on merkitystä, mihin sopimusosapuolet ovat sopimuksellaan pyrkineet. Esimerkiksi sillä, mieltävätkö palokuntalainen ja vpk sopimuksen työsopimukseksi.

On syytä tiedostaa se tosiasia, että **yhtenäisten suuntaviivojen laadinta tässä yhteydessä ja tällä kokoonpanolla on haastavaa.**

Työturvallisuuslain 55 §:n (ja 4 §:n) ja pelastuslain 53 §:n tarkastelu liittyen vapaaehtoistoimintaan liittyvien vastuiden määrittelyyn

Työturvallisuuslakia sovelletaan myös sopimuspalokuntalaisiin. Velvoittavuus on erikseen huomioitu pelastuslain 54 §:ssä seuraavasti:

Sopimuspalokuntaan kuuluvan ja vapaaehtoishenkilöstön työturvallisuus



Tämän lain 25 §:n mukaiseen sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan osallistuvan työturvallisuuteen sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002).

Pelastustoimintaan muutoin kuin 1 momentissa tarkoitettulla tavalla vapaaehtoisesti osallistuvan työturvallisuuteen sovelletaan työturvallisuuslain 55 §:ää.

Työturvallisuuslain 55 § on muotoiltu näin:

Vapaaehtoistyö

Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

Vapaaehtoiisiin sovelletaan työturvallisuuslain 55 §:ää nimenomaan pelastuslain 54 §:n sisälttämän viittaussäännöksen nojalla, ei itsenäisesti työturvallisuuslain 55 §:n sanamuodon vuoksi.

Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan sen 4 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan kyseisen lain 2 §:ssä tarkoitetun lisäksi myös sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön. Pykälän mukaan sen 1 momentissa tarkoitetun työn teettäjän tai muun toiminnan järjestäjän on alaisessaan työssä tai toiminnassa noudatettava, mitä työturvallisuuslaissa säädetään työnantajasta. Mikäli työskentelyn todetaan katsotaan tosiasiasa täyttävän työsuhteen tunnusmerkistön, sovelletaan tällöin työturvallisuuslain 2 §:ää, jossa säädetään lain soveltamisesta työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.

Työturvallisuuslakia sovelletaan tietyiltä osin myös vapaaehtoistyöksi kutsuttuun toimintaan. Työturvallisuuslain 7 §:n 4 kohdan mukaan työturvallisuuslakia sovelletaan myös vapaaehtoistyötä teettävään työnantajaan siten kuin työturvallisuuslain 55 §:ssä säädetään. Lain 55 §:ssä säädetään vapaaehtoistyöstä. Kyseisen pykälän mukaan silloin, kun työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia (kuten esimerkiksi em. 2 tai 4 §:n nojalla), tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön



turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti kyseisen henkilön on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

Lyhyesti todettuna molemmat säännökset velvoittavat toimimaan pelastustoiminnassa aina työturvallisuus huomioiden riippumatta sidossuhteesta palokuntaan tai pelastuslaitokseen. Vastuut koskettavat yksittäisiä työntekijöitä ja työantajaan. Työturvallisuuslain yhteistoimintaperiaatetta on hyvä vahvistaa palokuntayhdistyksen ja pelastuslaitoksen välillä työturvallisuutta kehitettäessä.

Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 738/2002 vp.) 55 §:ää (Vapaaehtoistyö) koskevissa säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että käytännössä esiintyy tilanteita, joissa henkilöt suorittavat työtä olematta työsuhteessa ja saamatta siitä vastiketta. Työ voi olla samaa tai lähes samaa kuin työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työ. Useimmiten tällainen työ tapahtuu henkilön omasta aloitteesta ja hänen halustaan. Säännöksessä tarkoitettu sopimus olisi henkilökohtainen ja se voitaisiin tehdä suullisesta tai kirjallisesti. Voi esiintyä myös tilanteita, jossa lähinnä julkisella sektorilla täydennetään tai korvataan työntekijöillä teetettyä työtä, joskin säännös soveltuisi yhtä hyvin yksityisellä sektorilla. Tällaista työtä voidaan kutsua vapaaehtoistyöksi.

Työturvallisuuslain säännökset eivät siis lähtökohtaisesti koske tällaista 55 §:ssä tarkoitettua työtä. On pidetty kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että **myös tällaista työtä tekevää henkilöä suojellaan samojen periaatteiden mukaisesti kuin työntekijää**. Tämän vuoksi on säädetty, että työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että tällaisen henkilön turvallisuudelle ja terveydelle ei aiheutuisi haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Käytännössä kysymys voisi olla henkilönsuojaimen varaamisesta käyttöön tai tietojen antamisesta työpaikan vaara- ja haittatekijöistä taikka opastamista koneen, henkilönsuojaimen tai muun teknisen laitteen turvalliseen käyttöön. Muutoin työnantaja on joka tapauksessa velvollinen huolehtimaan työympäristön turvallisuudesta työpaikalla olevien "varsinaisten" työntekijöidenkin suojelemiseksi. **Vapaaehtoistyöntekijän olisi siis suoritettava työtä, joka on samaa tai samankaltaista kuin työpaikan työntekijöiden työ.** Vain tällöin työnantajalla on mahdollisuus täyttää ehdotetut velvoitteet, koska hän olisi tietoinen kyseisestä työskentelystä ja voisi vaikuttaa siihen oman tavanomaisen työnsuhtonsa kautta. Jos taas vapaaehtoistyöntekijän työskentely tosiasiaassa täyttää työsuhteen tunnusmerkit, työturvallisuuslakia sovelletaan siihen lain 2 §:n nojalla kokonaisuudessaan.

Työterveyteen liittyvissä asioissa menetellään, kuten pelastuslain 53 § on velvoitettu:

Sopimuspalokuntaan ja muuhun vastaavaan yhteisöön kuuluvan terveystarkastukset



Tämän lain 25 §:ssä tarkoitettuun sopimuspalokuntaan ja muuhun sopimuksen tehneeseen yhteisöön kuuluvalla savusukeltajalle ja muuta vastaavaa raskasta työtä tekeväälle on järjestettävä pelastustoimintaan kuuluvasta työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä henkilön turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi tarkoitetut tehtävien edellyttämät työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:ssä säädetyt tarkastuksia vastaavat terveystarkastukset ja muut ennalta ehkäisevät palvelut siltä osin kuin hänellä ei ole oikeutta työterveyshuoltolaissa tarkoitettuun työterveyshuoltoon työsuhteen perusteella.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen palveluiden järjestämisestä tulee sopia 25 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa.

Tämä säännös määrittää vähimmäistason sopimuspalokuntalaisille kuuluvista terveystarkastuksista. Säännöksessä viitattu työterveyshuoltolain 12 §:ssä on määritelty työterveyshuollon tarkempi sisältö. Lähtökohtana on kuitenkin varsinaisen työsuhteen perusteella annettavat työterveyshuoltopalvelut joita tämä säännös kehottaa täydentämään sopimuspalokuntalaisuuden perusteella. Työterveyshuoltopalveluiden järjestämisestä on sovittava pelastuslaitoksen ja palokuntayhdistyksen välisissä palokuntasopimuksissa. Suoraan sivutyösopimussuhteessa tulevat tarkastettua automaattisesti työterveyshuollon kanssa määriteltyjen periaatteiden mukaisesti.

Vakinaisen pelastustoimen henkilön osallistuminen sopimuspalokuntatoimintaan vuosilomalta

On esitetty kysymys, voiko vakinainen viranhaltija osallistua hälytystehtäviin vuosilomaltaan sopimuspalokunnan riveissä? Asia on varsin monimutkainen. Asian tilan arvioinnissa on syytä ottaa seuraavat asiat huomioon:

- 1) Kun henkilö on mukana sopimuspalokunnan toiminnassa, onko tämän toiminnan katsottava tapahtuvan työsopimussuhteessa vai ei. Arviointi tapahtuu soveltamalla työsopimuslain 1 luvun 1-2 §:n säännöksiä ja ennen kaikkea 1 §:ssä olevia työsopimuksen tunnusmerkkejä. Lain 2 §:n 2 kohdan mukaan työsopimuslakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Jos työsopimuslakia ei sovelleta, kysymys ei ole työsuhteesta.
 - a. jos kysymys ei ole työsuhteesta, myöskään vuosilomalaki tai työaikalaki ei tule sovellettavaksi. Tällöin siis vuosilomalaki ei aseta esteitä sille, etteikö henkilö voisi lomansa aikana toimia sopimuspalokunnan toiminnassa.
- 2) Jos työsopimuslain 1-2 §:ien perusteella kysymys olisi työsopimussuhteesta, olisi seuraavaksi arvioitava, kuka toimii työsuhteessa työnantaja-asemassa henkilön toimiessa sopimuspalokunnan puitteissa. Työnantajuus määräytyy em. säännöksissä



olevien kriteerien pohjalta. Työnantajuus on todennäköisimmin sillä, joka johtaa ja valvoo työtä, maksaa palkan, huolehtii töiden järjestelyistä ja työvälaineistä ja jonka lukuun työtä tehdään.

- a. jos työnantajana toimii pelastuslaitos, vaikka työtä tehdään sopimuspalokunnan kautta, työntekijä ei voi vuosilomansa aikana suorittaa työtehtäviään.
- b. jos työnantajana toimii sopimuspalokunta, kysymys on tilanteesta, jossa työntekijä tekee työtä toisaalta pelastuslaitokselle ja toisaalta (sivutoimisena) sopimuspalokunnalle. Tällaista tapahtuu muillakin aloilla. Vuosilomalaki ei estä sitä, etteikö työntekijä voisi vuosilomansa aikana tehdä työtä toiselle työnantajalle.

Tulkintoja työnantajuuden määrittämisestä pelastustoimessa

On tärkeää huomioida, että työstä tehdyn sopimuksen oikeudellista luonnetta ratkaistaessa kunkin tunnusmerkin täyttymistä arvioidaan kussakin yksittäisessä oikeussuhteessa ilmenevien oikeustulosasioiden perusteella. Siten kategorisia arvioita oikeussuhteen laadusta on haastava laatia.

Niinpä nämä tulkinnat eivät tunnista kaikkia yksityiskohtaisia ulottuvuuksia, joita yhdistystoimintaan pelastustoimessa liittyy. Sen sijaan tarkoituksena on laatia suuntaantava yhteenveto siitä, mitä tunnusmerkkejä tyyppillisiin sopimuspalokuntatoiminnan työnantajajärjestelyihin liittyy.

1) Pelastuslaitokseen työsuhteessa oleva henkilöstö

Tyypillisesti työntekemisen tunnusmerkistö täyttyy, kun henkilöllä on pelastuslaitoksen kanssa henkilökohtainen sopimus pelastustehtäviin osallistumisesta. Tällaisissa tapauksissa työnantajan velvollisuudet, kuten vakuuttamisvelvollisuus on pelastuslaitoksella.

2) VPK:n henkilöstö, joka saa palkkaa pelastuslaitokselta

Usein VPK:n toiminnassa tehty työ eli hälytystehtäviin, harjoituksiin ja koulutuksiin osallistuminen katsotaan tosiasiallisesti tehdyksi ennemmin pelastuslaitoksen kuin VPK:n hyväksi. Usein onkin niin, että vastikkeellisuudesta huolimatta työtä ei tehdä siinä määrin VPK:n lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena, että henkilön ja VPK:n välistä oikeussuhdetta olisi pidettävä työsuhteena: **henkilön ja VPK:n välistä oikeussuhdetta pidetään tällaisissa tapauksissa yhdistyksen ja sen jäsenen välisenä suhteena**. Tällöin ei muodostu myöskään automaattisesti työsuhdetta henkilön ja pelastuslaitoksen välillä.

3) VPK, joka ei maksa palkkaa ja toimii omilla resursseilla

Vastikkeellisuuden puuttuminen ja toiminnan luonnetta muuten kuvaavat seikat puoltavat sitä, että toiminta on lähempänä **vapaaehtoistoimintaa**, kuin työntekemistä.



4) VPK, joka maksaa palkan henkilöstölle

Työsuhteeseen liittyvät tunnusmerkit täyttyvät, kun henkilöllä on sopimus VPK-yhdistyksen kanssa.

Kysymyksiä ja vastauksia aiheesta

Monin paikoin sopimuspalokuntalaiset käyttävät pelastuslaitoksen tiloja, kalustoa ja suojavarusteita tehtävien hoitamiseen. Onko tällä jotain merkitystä työnantajuuuden määrittämisessä?

Ensin on arvioitava, täyttyvätkö yllä kuvatut työsuhteen perustunnusmerkit relaatiossa pelastuslaitos ↔ työn suorittaja.

Tilojen, kaluston ja suojavarusteiden tarjoaminen ei yksinomaisten seikkana osoita asiaa puoleen tai toiseen. Jonkin yllä kuvatun perustunnusmerkin täyttymistä koskevassa arvioinnissa sillä voi kuitenkin olla – muun ohessa – merkitystä. Ei kuitenkaan ratkaisevaa merkitystä.

Millä tavalla työturvallisuusvastuu määrittyy sopimuspalokuntatoiminnassa?

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia työturvallisuudesta sekä työntekijän velvollisuudesta. Työturvallisuuslain soveltamisala koskettaa myös sopimuspalokuntaan kuuluvaa pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvaa henkilöstöä. Työturvallisuuslain vapaaehtoistyötä käsittävä 55 § tarkastelu on tässä asiakirjassa aiemmin.

Yleissitovan työehtosopimuksen sitovuus → työnantajan noudattamisvelvollisuus → sovellettavuus sivutoimisiin ja sopimuspalokuntalaisiin? Onko erikseen sopimuksessa mainittava seikka?

Jos kysymys on työsuhteesta (ts. oikeussuhteeseen soveltuu työopimuslaki), työnantaja sitovaa työehtosopimusta on noudatettava, jos sellainen on olemassa. Työehtosopimus voi olla ns. normaalisitova, jolloin työnantaja on sopimusosapuoli tai järjestäytynyt työnantajaliittoon, joka on sopimusosapuoli. Tietyin edellytyksin työehtosopimus on yleissitova. Jos yleissitova työehtosopimus koskee kyseistä työtä, on sitä noudatettava, vaikka työnantaja olisi järjestäytymätön.

Sairausajan palkan määrittäminen → Miten pätee ns. nollatuntisopimuslaisten kanssa, joiksi sopimuspalokuntalaiset ja sivutoimiset luetaan?



Jos kysymys on työsuhteesta, nollatuntisopimukseen sovelletaan ns. vaihtelevan työajan sopimuksia koskevia lain säännöksiä. Sairausajan palkasta säädetään TSL 2:11 §:n 2 momentissa:

Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Työterveyshuollon järjestäminen vaihtelee. Epäselvää tuntuu olevan, kenen vastuulla järjestäminen on palokuntayhdistyksen vai pelastuslaitoksen? Tästä on erikseen säädetty pelastuslaissa.

Työterveyshuoltolaki kuuluu STM:n toimialaan.

Sopimuspalokuntaan ja muuhun vastaavaan yhteisöön kuuluvan terveystarkastuksista säädetään pelastuslain 53 §:ssä seuraavasti:

pelastuslain 25 §:ssä tarkoitettuun sopimuspalokuntaan ja muuhun sopimuksen tehneeseen yhteisöön kuuluvalla savusukeltajalle ja muuta vastaavaa raskasta työtä tekeväälle on järjestettävä pelastustoimintaan kuuluvasta työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä henkilön turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi tarkoitetut tehtävien edellyttämät työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:ssä säädettyjä tarkastuksia vastaavat terveystarkastukset ja muut ennalta ehkäisevät palvelut siltä osin kuin hänellä ei ole oikeutta työterveyshuoltolaissa tarkoitettuun työterveyshuoltoon työsuhteen perusteella.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen palveluiden järjestämisestä tulee sopia 25 §:ssä tarkoitettussa sopimisessa.

Kirjallinen työsopimus tehtävä aina julkishallinnossa → Kuinka työsuhde muodostuu niissä tapauksissa, kun palkanmaksaja on pelastuslaitos, mutta toiminnan järjestäminen kuuluu muutoin palokuntayhdistykselle?

Konstruktio on hyvin epätyypillinen. Lähinnä vuokratyösuhteessa työnantajuuteen liittyviä ominaisuuksia jaetaan eri subjektien välillä. Myös vammaisten henkilöiden henkilökohtaisen avun osalta osa kunnista järjestää palvelun siten, että vammaisen henkilö toimii henkilökohtaisen avustajansa työnantajana ja kunta maksaa palkan.



Ensin on arvioitava, onko kysymys ylipäättään työsuhteesta eli täyttyykö työsuhteen perustunnusmerkistö.

Jos kysymys on työsuhteesta, voidaan arvioida, kuka on työnantaja. Tämä arvio tehdään kokonaisarviointina, joista vastikkeen maksaminen on vain yksi elementti. Muita elementtejä on ainakin:

- Kenen välillä vallitsee sopimussuhde?
- Kuka johtaa ja valvoo työntekijän työtä?
- Kenen lukuun työtä tehdään?

Se, että pelastuslaitos maksaa palkkaa suoraan sopimuspalokuntalaiselle, ei välttämättä yksistään ratkaise kysymystä työnantajuudesta. Kyseessä on usein vain hallinnollistekninen toimenpide, jossa pelastuslaitos maksaa palkan palokuntayhdistyksen puolesta. Tämä on syytä ottaa huomioon selvitystyössä. Tällainen puolesta maksaminen ei välttämättä täytä yhtä työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkistöä.

Missä kulkee harrastustoiminnan ja työsuhteen raja? Onko vastikkeellisuus yksistään riittävä peruste?

Harrastustoiminnan ja työsuhteen rajasta on yllä työsopimuslain hallituksen esitystä koskevassa katkelmassa.

Vastikkeellisuus ei yksistään riitä työsuhteen olemassaolon edellytykseksi. Myös työsuhteen muiden perustunnusmerkkien on täytyttävä.

Miten siinä tapauksessa määritellään työnantajuus, jos työsuhteen tunnusmerkistö jakautuu pelastuslaitoksen ja palokuntayhdistyksen välillä? Onko tunnusmerkistö jollain tasolla priorisoitavissa?

Konstruktio on hyvin epätyypillinen, eikä yksiselitteistä vastausta ole helppo antaa. Alustavasti voisi kuvitella, että vain toinen toimijoista olisi työnantaja, vaikka joitakin työnantajavastuita olisi siirretty. Ja näin ajatellen kysymys ei olisi varsinaisesta jaetun työnantajuuden tilanteesta. Arvio olisi tehtävä kokonaisarviona ottaen huomioon eri toimijoiden vastuut järjestelyssä.

Erikseen on lisäksi määritelty työsopimuslain 1 luvun 9 §:ssä työnantajan sijaisuudesta. Sen mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työntajaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.



Voisiko tilannetta selkeyttää se, että muutettaisiin pelastustoimen järjestelmää siihen suuntaan, että työnantaja määriteltäisiin aina tarkasti, mikäli työsuhde on?

Tulisi lähteä liikkeelle siitä, että määritellään ensin selkeästi muutoksen tahtotila. Eli millainen järjestelmän tulisi olla luonteeltaan. Sitten mietitään, vaatiiko muutoksia lainsäädäntöön ja missä määrin nämä muutokset olisivat mahdollisia kansainvälisten sopimusten yms. puitteissa. Lähtökohtana kuitenkin on, että Suomessa on sopimusvapaus. Tämän johdosta lainsäädännössä ei voida määritellä, kuka on työnantaja.

Hälytyksissä johtovastuu on aina viranomaisella. Voiko työnantajan johto-/valvontavastuu mitenkään olla vpk-yhdistyksellä?

Pelastustoiminnan johto tässä tapauksessa ei välttämättä tarkoita normaalin työsuhteen oikeudellista johtoa/valvontaa. Johtamiskuvio tällaisessa tapauksessa voidaan tulkita myös työturvallisuuslain 49 §:n mukaiseksi yhteisellä työpaikalla tapahtuvaksi toiminnaksi. Työsopimuslain 1 luvun 9 § mukaan vain työnantaja voi siirtää valvonta- ja johtovastuun toiselle.

Lisätietoja muistion sisällöstä voi kysyä pelastusylitarkastaja Jari Lepistöltä, etunimi.sukunimi@intermin.fi , 050 413 6805