

# Milloin muusikko toimii työsuhteessa?

## Työsuhteen määrittelymisen monimutkaisuus

Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä on mahdotonta määrittää yksiselitteisesti muusikoiden tyypillisissä työtehtävissä. Näin ollen ei voida antaa yleispätevää ohjeistusta sille, voiko muusikko laskuttaa työpanoksensa oman yhtiönsä kautta, vai onko muusikon ja tilaajan välille syntynyt työsuhde. Voimassa olevaa työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä sekä korkeimman oikeuden lausunnoissa on todettu, että epäselvissä tapauksissa tulee sopimussuhdetta arvioida tapauskohtaisesti kokonaisuutena, johon vaikuttaa sopijapuolten tarkoituksen lisäksi tosiasialliset työskentelyolosuhteet. (HE 157/2000 vp s.57, KKO 2008:99, KKO 2009:65) Lisäksi vero-oikeudessa (ennakkoperintälaki 13 §) "työsuhde" käsite on vastaavaa työoikeudellista käsitettä jossakin määrin laajempi.

Alla listattuna muutamia esimerkkejä siitä, mitkä asiat kulloinkin vaikuttavat siihen, kuuluko sopimussuhdetta tarkastella työsuhteena vai ei-työsuhteena. Mikään alla olevista määritelmistä ei yksinään määritä minkälaisesta sopimuksesta on kyse, vaan arviointi on suoritettava kokonaisuutena.

	Työsuhde	Ei-työsuhde
<b>Johto- ja valvontavalta, määräys työajasta</b>	Työntekijä toimii työnantajan lukuun, jolloin maine ja kunnia työstä kuuluu työnantajalle. Työnantaja määrittää miten ja milloin työ tehdään, sekä vastaa työn laadullisista kriteereistä. Työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan määräämänä ajankohtana. (vrt. kaupunginorkesterit, soitokunnat.)	Yrittäjä toimii omaan lukuunsa ja määrittää itse työn laadulliset kriteerit. Yrittäjällä ei ole velvollisuutta suorittaa työtä tilaajan määräämänä ajankohtana. Toisin sanoen, yrittäjämuusikkoa ei voi määrätä keikalle ja hänellä on mahdollisuus kieltäytyä toimeksiannoista.
<b>Työvälineet</b>	Työ tehdään työnantajan omistamilla työvälineillä tai vastaavasti työnantaja korvaa työntekijälle omien työvälineiden käytöstä aiheutuvat kustannukset.	Työ tehdään omilla työvälineillä. Työn suorittaja määrittää itse minkälaiset työvälineet soveltuvat kulloisenkin työtehtävän suorittamiseen.

<b>Työtilat</b>	Työ tehdään työnantajan toimitiloissa tai työnantajan määräämässä paikassa.	Työ tehdään yrittäjän omissa toimitiloissa tai tilaajan määrittelemässä työkohteessa.
<b>Henkilökohtainen työpanos</b>	Työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan annetut työtehtävät. Työntekijällä ei ole oikeutta käyttää sijaista. Mikäli työntekijä on estynyt suorittamasta työtä, määrätään hänelle sijainen työnantajan toimesta.	Yrittäjää ei vaadita itse sitoutumaan työn suorittamiseen. Hän saa oman harkintansa mukaan käyttää sijaista ja avustajia, ja vastuu työn keskeytyksettömyydestä on yrittäjällä, eikä toimeksiantajalla.
<b>Toimeksiantajien määrä</b>	Työntekijä työskentelee vain yhdelle työnantajalle. Työntekijä voi toki työskennellä useammalle työnantajalle, mikäli hänellä on tähän ensisijaisen työnantajan suostumus. Työnantajalla on oikeus kieltää työntekijää työskentelemästä kilpailijan lukuun.	Yrittäjällä on lähtökohtaisesti useita toimeksiantajia. Toiminta on laajaa, yleistä ja julkista, eikä kellään yksittäisellä toimeksiantajalla ei ole oikeutta rajoittaa yrittäjän toimeksiantojen määrää tai laatua. Yrittäjä voi ilman erillistä suostumusta vastaanottaa toimeksiantoja useammalta kilpailevalta yritykseltä.
<b>Luonteeltaan jatkuva työnteke</b>	Työ on säännönmukaista.	Työ on satunnaista.
<b>Taloudellinen ja sosiaalinen asema</b>	Työntekijä on taloudellisesti alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan. Merkittävä osa työntekijän tulonmuodostuksesta on riippuvainen työnantajasta, toisin sanoen, esim. työsuhteen loppuminen on vaikutukseltaan merkittävä.	Yrittäjä on tasavertaisessa asemassa suhteessa toimeksiantajaan. Yksittäisillä toimeksiantosopimuksilla ei ole merkittävää osaa yrittäjän tulonmuodostuksessa.
<b>Sopimuksen luonne</b>	Työntekijä tekee henkilökohtaisen sopimuksen työnantajan kanssa.	Työn suorittaminen perustuu yhteisöjen väliseen sopimukseen, tai yrittäjän ja asiakkaan (esim. yksityishenkilön) väliseen sopimukseen.

*Lähteet:*

*Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyvistä laeiksi. HE 157/2000vp. Korkeimman oikeuden päätökset. KKO 2008:99 ja KKO 2009:65  
Verohallinnon ohje. 2118/31/2004. Palkkaa vai työkorvausta.  
Kaisto, Janne - Kallio Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. Lakimiesliiton kustannus 2011.*