



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JAANA TOLONEN

Kevytyrittäjyyden ja työsuhteen keskeiset erot työtä suorittavan näkökulmasta

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Tolonen, Jaana	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Helmikuu 2022
	Sivumäärä 40	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Kevytyrittäjyyden ja työsuhteen keskeiset erot työtä suorittavan näkökulmasta		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä keskeisiä eroavaisuuksia kevytyrittäjyydessä ja työsuhteessa on työtä suorittavan näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli luoda vertailtavassa muodossa oleva opas, josta keskeiset erot tulisivat selkeästi ja tiivistetysti ilmi. Tutkimuksen toimeksiantajana oli Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena empiirisenä oikeustutkimuksena, jossa oli konstrukttiivinen lähestymistapa. Empiirisen osion tiedonkeruumenetelmänä oli dokumenttianalyysi ja empiirinen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimuksen teoriaosassa määriteltiin mikä on työntekijä ja mikä on kevytyrittäjä. Teoriaosassa tarkasteltiin myös työntekijän ja kevytyrittäjän oikeudellista asemaa sekä hankittiin tietoa työntekijää ja kevytyrittäjä koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista. Teoriaosan tietoa täydennettiin empiirisellä tiedolla, jossa selvitettiin, kuinka näitä oikeuksia ja velvollisuuksia sovelletaan käytännössä. Lopputuloksena saatiin aineisto, josta tunnistettiin keskeisiä eroavaisuuksia kevytyrittäjyyttä ja työsuhdetta koskien.</p> <p>Tutkimuksen lopputuloksena valmistettiin tavoitteiden mukaisesti teoria- ja empiriaosuudessa hankittuun aineistoon perustuva pikaopas, jossa esitettiin tiivistetysti kevytyrittäjyyden ja työsuhteen keskeiset erot työtä suorittavan näkökulmasta.</p>		
Asiasanat Työelämä, työllistyminen, työsuhde, työntekijät, yrittäjyys, yrittäjät		

Author Tolonen, Jaana	Type of Publication Bachelor's thesis	Date February 2022
	Number of pages 40	Language of publication: Finnish
Title of publication The key differences between light entrepreneurship and employment from the perspective of the one performing the work		
Degree program Business Administration		
Abstract <p>The aim of the thesis was to research the key differences between light entrepreneurship and employment from the perspective of the one who is performing the work. The purpose of the thesis was to create a guide that describes the key differences in a clear and condensed manner. The commissioner of the thesis was The Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL.</p> <p>The thesis was conducted as a qualitative empirical judicial research with a constructive approach. The research method for the empirical part was document analysis. The empirical research data was then analysed using content analysis.</p> <p>The concepts of employee and light entrepreneur were defined in the theory part of the thesis. Then judicial positions of an employee and a light entrepreneur were also examined. In addition information about the rights and obligations of both concepts was gathered. The theory part was then complemented with empirical knowledge about how these rights and obligations are applied in practice. Finally from this research data key differences between light entrepreneurship and employment was identified.</p> <p>The thesis produced as a result a quick reference guide about the key differences between light entrepreneur and employee in accordance with the initial aim of the thesis.</p>		
Key words Working life, access to employment, employment, employees, entrepreneurship, entrepreneurs		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖONGELMA JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	6
2.1 Opinnäytetyöongelma ja opinnäytetyön tavoite.....	6
2.2 Keskeiset käsitteet, teoreettinen viitekehys ja työn rajaaminen.....	8
3 KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT.....	9
3.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmä	9
3.2 Aineiston kerääminen, aineiston määrä ja analysointi.....	11
4 TYÖNTEKIJÄ JA KEVYTYRITTÄJÄ	13
4.1 Työntekijä	13
4.2 Kevytyrittäjä.....	14
4.3 Työntekijän ja kevytyrittäjän oikeudellinen asema.....	16
5 KEVYTYRITTÄJYYDEN JA TYÖSUHTEEN KESKEISET EROT	18
5.1 Työehtosopimukset, työaika ja vuosiloma	18
5.2 Palkkaus ja palkanlisät	21
5.3 Verot, sosiaalimaksut ja nettopalkka.....	26
5.4 Työttömyysetuudet ja muuta huomioitavaa	32
6 PIKAOPAS KEVYTYRITTÄJYYDEN JA TYÖSUHTEEN EROISTA.....	36
6.1 Tiedonhankinta ja analysointi	36
6.2 Oppaan laatiminen	37
7 YHTEENVETO JA POHDINTA	38
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Kevytyrittäjäisyys on lisääntynyt voimakkaasta viimeisten vuosien aikana ja tällä hetkellä Suomessa arvellaan olevan noin 150 000 kevytyrittäjää (Uusityö ry 2019). Kevytyrittäjiä työskentelee mitä erilaisimmissa töissä, esimerkiksi taiteen parissa, rakennusalalla, kouluttajina, tulkkeina, viihdetöissä, toimistotöissä, tutkijoina, suunnittelijoina, toimittajina, ruokalähetteenä ja niin edelleen (Rope 2020, 111; Uusityö ry 2019). Kevytyrittäjäisyys onkin korvannut perinteisiä työsuhteita useilla eri aloilla, eli kyseessä on hyvin laajalti työmarkkinoille levinnyt ilmiö. Kevytyrittäjyyden arvellaan tulevaisuudessa lisääntyvän entisestään (Rope 2020, 153), ja lisäksi jo nyt osa töistä on sellaisia, joihin ei voi työllistyä työsuhteessa, vaan työllistyäkseen on oltava yrittäjä tai kevytyrittäjä (Rope 2020, 113).

Koska kevytyrittäjäisyys voi olla vaihtoehtona perinteiselle työsuhteelle, olisi tärkeää, että työsuhteen ja kevytyrittäjyyden eroista olisi tarjolla puolueetonta ja kattavaa tietoa. Tiedon avulla työtä hakeva henkilö osaisi arvioida, kumpi työskentelymuoto hänelle sopii paremmin. Tarjolla oleva tieto vaikuttaa kuitenkin olevan puutteellista, sitä on etsittävä eri paikoista tai tieto on esitetty vääränlaisesta näkökulmasta. Työskentelymuotoja on hankala vertailla keskenään, mikäli tietoa etsivä ei itse tunne suomalaista työlainsäädäntöä tai lähteessä kerrotaan esimerkiksi kevytyrittäjän oikeuksista, mutta ei mainita, kuinka nämä seikat eroavat työsuhteessa tehtävästä työstä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vastata tähän ongelmaan, eli puutteelliseen tietoon. Opinnäytetyön lopputuloksena on opas, joka täsmentää kevytyrittäjyyden ja työsuhteen keskeisimmät erot työtä suorittavan näkökulmasta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.

2 OPINNÄYTETYÖONGELMA JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Opinnäytetyöongelma ja opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mikä merkitys työsuhteen ja kevytyrittäjyyden välillä tehdyllä valinnalla on työtä suorittavalle. Tutkimuksen lähtökohtana on tilanne, jossa kevytyrittäjyyttä tarjotaan työsuhteen tilalle tai työtä vastaanottaessa on muutoin mahdollisuus valita, työskenteleekö kevytyrittäjänä vai työsuhteessa. On huomattava, että nykyisen lainsäädännön puitteissa työskentelymuotoa ei pitäisi voida valita näiden kahden välillä, sillä työsopimuslaki määrittelee, milloin työnantajan ja työntekijän välillä katsotaan oleva työsopimus (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 § 1 mom.), ja siten työsuhde. Työsopimuslain säännös on pakottava, eli työnhakija ja työnantaja eivät voi poiketa säännöksestä edes sopimalla. (Tiitinen & Kröger 2012, 7.)

Tosiasiasa valinnan mahdollisuus työsuhteen ja kevytyrittäjyyden välillä näyttää kuitenkin toisinaan olevan olemassa. Esimerkiksi Ylen julkaiseman uutisen mukaan työnhakijoille on tarjottu työhaastatteluissa kevytyrittäjyyttä vaihtoehdoksi työsuhteelle. Uutisessa haastateltu henkilö kertoi, että hänen lähipiirissään kevytyrittäjyyttä on tarjottu työsuhteen tilalle etenkin nuorille ja kokemattomille. (Miettinen 2019.) Myös asiasta tietämätön työnantaja voi erehtyä luulemaan, että valinnan mahdollisuus on olemassa, sillä kevytyrittäjyyttä mainostetaan hyvänä vaihtoehtona työntekijän palkkaamisen sijaan (Poolin www-sivut 2020). Joissain tilanteissa myös arviointi sen välillä, täyttääkö työnteko työsopimuksen tunnusmerkit vai voiko työtä tehdä kevytyrittäjänä, voi olla haastavaa. Haasteista kertoo muun muassa parhaillaan meneillään oleva ruokalähettejä koskeva kiista, jossa eri viranomaiset ovat ottaneet kantaa siihen, ovatko ruokalähetit työsuhteessa vai itsenäisiä yrittäjiä. Ruokalähettejä työllistävän ruokakuljetuksen teknologiayhtiö Woltin julkaisemien tietojen mukaan Verohallinto, vakuutusyhtiö LähiTapiola, ulosottovirasto, Tapaturma-asiain korvauslautakunta sekä työtömyysturvan muutoksenhakulautakunta pitivät ruokalähettejä yrittäjinä. (Woltin www-sivut 2021.) Myös Helsingin hallinto-oikeus on antanut arvonlisäverotukseen liittyvän ratkaisun, jossa ruokalähetin katsottiin olleen yrittäjä (Helsingin HAO 10.5.2021 H2203/2021). Toisaalta muun muassa Eläketurvakeskus, Etelä-Suomen aluehallintovirasto ja Työneuvosto ovat linjanneet, että ruokalähettien työskentely

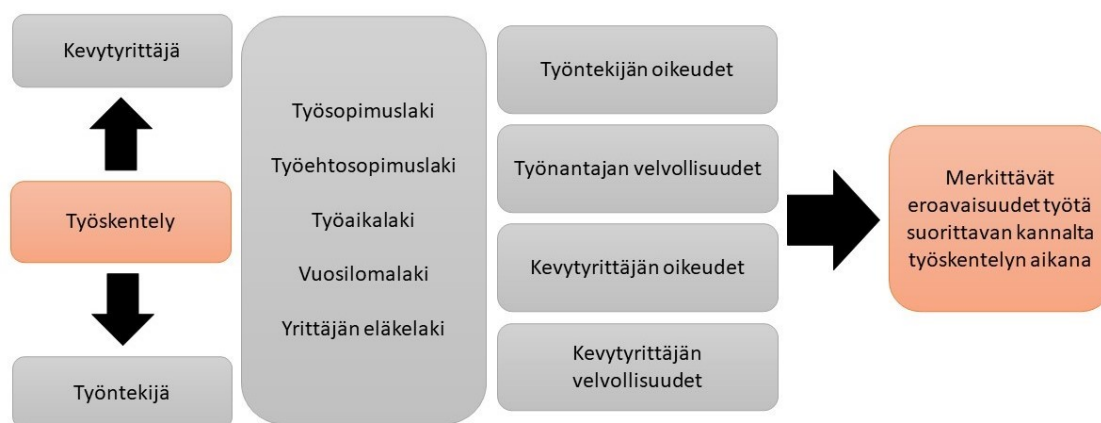
täyttäisi työsopimuksen tunnusmerkit ja ruokalähetit työskentelisivät työsuhteessa (Woltin www-sivut 2021).

Käytäntö siis osoittaa, että tietyn tyyppistä työtä voidaan teettää työsuhteen sijaan myös kevytyrittäjillä tai valinnan mahdollisuus näiden kahden välillä on toisinaan olemassa. Tällaisessa tilanteessa henkilön jolle työtä tarjotaan, tulisi tunnistaa vähintään keskeisimmät erot näiden työskentelymuotojen välillä, sillä työskentelymuoto vaikuttaa olennaisesti työtä suorittavan oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Erojen tunnistaminen on hankalaa, sillä tarjolla oleva tieto on puutteellista, sitä pitää etsiä eri paikoista ja usein se on esitetty julkaisijan kannalta edullisessa valossa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena koota puolueeton ja ymmärrettävä tietopaketti, jota työnhakija voi halutessaan hyödyntää tehdessään päätöstä työsuhteen ja kevytyrittäjyyden välillä, ja jonka avulla työnhakija voi selventää omaa asemaansa kussakin työskentelymuodossa. Tutkimuksen tarkoituksena on siis selvittää, mitä merkitystä työtä suorittavalle on, työskenteleekö hän kevytyrittäjänä vai työsuhteessa. Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan kysymykseen ”Mitä keskeisiä eroavaisuuksia työsuhteessa ja kevytyrittäjyydessä on työtä suorittavan kannalta?”. Kysymystä on rajattu niin, että työsuhdetta verrataan vain sellaiseen kevytyrittäjään, jolla ei ole omaa y-tunnusta.

Koska opinnäytetyön lopputulos on suunnattu pääasiassa työnhakijoille, toimeksiantajaksi soveltuu parhaiten työntekijöitä ja työnhakijoita edustava organisaatio. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. JHL on Suomen suurin hyvinvointialojen ammattiliitto ja siihen kuuluu noin 200 000 jäsentä. JHL:n perustehtäviin kuuluu työolojen, toimeentulon ja työehtojen edistäminen yhdessä jäsenten kanssa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n www-sivut.) Opinnäytetyö liittyy vahvasti näihin teemoihin, tarjoten ajantasaista tietoa työsuhteen ja kevytyrittäjyyden eroista nimenomaan työtä suorittavan tai työtä hakevan kannalta. Opinnäytetyöstä saatava tieto onkin tarkoitettu JHL:n jäsenten hyödyksi, eli ikään kuin oppaaksi työntekijöille ja työnhakijoille. JHL voi hyödyntää opinnäytetyöstä syntyvää opasta omissa julkaisuissaan, kuten jäsenille jaettavissa tiedotteissa tai jäsenkirjeissä, internet-sivuilla ja sosiaalisissa medioissa.

2.2 Keskeiset käsitteet, teoreettinen viitekehys ja työn rajaaminen

Työ keskeisiä käsitteitä ovat työntekijä ja kevytyrittäjä. Koska työn tavoitteena on selvittää näiden työskentelymuotojen eroavaisuuksia työtä suorittavan kannalta, teoriaosassa selvitetään, millainen oikeudellinen asema näillä työskentelymuodoilla on, eli mitä lainsäädäntöä kuhunkin työskentelymuotoon sovelletaan. Lisäksi tutkitaan millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia näihin työskentelytapoihin kuuluu ja kuka niistä vastaa. Näin ollen muita keskeisiä käsitteitä ovat työntekijän oikeudet, työnantajan velvollisuudet, kevytyrittäjän oikeudet sekä kevytyrittäjän velvollisuudet. Työ on juridiikan opinnäytetyö, joten teoriaosan lähdeaineistona käytetään oikeuslähteitä. Keskeisin oikeuslähde on lainsäädäntö, josta keskeisimmät tutkittavat lait ovat työsopimuslaki, työehtosopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki sekä yrittäjän eläkelaki. Lakien lisäksi teoriaosan lähteinä käytetään muitakin oikeuslähteitä, kuten lakien valmisteluaineistoa, oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuutta. Kevytyrittäjyydestä ei ole juuriakaan tarjolla oikeuskirjallisuutta, joten kevytyrittäjyyttä koskevaan tiedonhankintaan käytetään myös muuta kirjallisuutta. Työn teoreettinen viitekehys on kuvattu alla olevassa kuviossa.



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen kokonaislaajuus alkoi hahmottua vasta työn edetessä, joten tutkimuksen rajausta ja teoreettista viitekehystä on täsmennetty vielä tutkimuksen aloittamisen jälkeen. Lopullinen rajaus pyrittiin tekemään niin, että rajaus ei estä tutkimusongelmaan vastaamista, eikä työstä tule liian laaja. Tavoitteena oli, että lopputuloksessa tulisi rajauksesta huolimatta esille mahdollisimman paljon sellaisia seikkoja, joilla on

keskeinen merkitys työtä suorittavan oikeuksiin tai velvollisuuksiin työskentelyn aikana. Näillä perusteilla työtä on rajattu niin, että opinnäytetyössä ei käsitellä työskentelyn päättymistä koskevia seikkoja, kuten irtisanomista, työn jatkuvuutta tai takaisinottovelvollisuutta. Lisäksi työn ulkopuolelle on laeista rajattu yhteistoimintalaki, työturvallisuuslaki ja oikeustoimilaki. Myöskään paikallista sopimista ja työpaikkojen vaikiintuneita käytäntöjä koskevat seikat jätettiin käsittelemättä tässä tutkimuksessa.

3 KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT

3.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmä

Tutkimusotteet voi jakaa kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen (Kananen 2017, 39). Kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimusote soveltuu yleistämiseen (Kananen 2017, 41) ja tutkimuskohdetta kuvataan numeroiden avulla. Määrällinen tutkimus vastaa esimerkiksi kysymyksiin ”kuinka usein” tai ”kuinka paljon”. (Vilka 2007, 14.) Kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimuksen avulla voi kuvata ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä syvällisesti. Laadullisessa tutkimuksessa kuvaaminen tapahtuu sanojen avulla. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkittavasta ilmiöstä on tarkoitus saada kokonaisvaltainen ymmärrys. (Kananen 2017, 33-35.) Laadullisen tutkimuksen aineistolähteinä voi käyttää esimerkiksi haastatteluja, havainnointia tai valmiita dokumentteja (Kananen 2017, 67). Opinnäytetyön tavoitteena on kuvailla ja ymmärtää kahden eri työskentelymuodon eroja sanojen avulla. Tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi on tarpeen selvittää kokonaisvaltaisesti sekä työntekijän että kevytyrittäjän asemaa. Lisäksi lopputulos on kirjallinen selvitys ilmiöstä, joten kyseessä on laadullinen tutkimus.

Samassa tutkimuksessa voi olla käytössä erilaisia tutkimusmenetelmiä. Tällöin kyseessä on triangulaatio, eli monimenetelmäisyys. (Nieminen & Lähtenmäki 2021, 10.) Tämä tutkimus on empiirinen oikeustutkimus, jossa on konstrukttiivinen lähestymistapa. Empiirisessä oikeustutkimuksessa tutkimuskohteena on jokin oikeudellinen ilmiö (Nieminen & Lähtenmäki 2021, 10). Empiirisessä oikeustutkimuksessa ei

tutkita kuinka oikeutta tulisi soveltaa, vaan kuinka oikeutta sovelletaan käytännössä (Nieminen & Lähteenmäki, 10). Konstruktiivisessa tutkimuksessa pyritään ratkaisemaan tosielämän ongelma konstruktion avulla. Konstruktio on jokin ihmisen luoma asia tai esine, joka voi olla esimerkiksi malli, suunnitelma tai opas. (Lukka 2001, 37.) Konstruktiivisessa tutkimuksessa ratkaisun tulee aina nojata vahvasti teoriaan. Teoriaa täydennetään empiirisellä tiedolla. (Ojasalo, Moilanen, & Ritalahti 2015, 65.) Konstruktiivisessa lähestymistavassa tutkimuksen vaiheet etenevät mielekkään ongelman etsimisestä teoreettisen ja käytännön tiedonhankintaan, jonka jälkeen laaditaan ratkaisu (Ojasalo, Moilanen, & Ritalahti 2015, 67). Ratkaisun laatimisen jälkeen ratkaisun toimivuutta yleensä myös testataan. Tämä ei kuitenkaan ole pakollista, ja usein esimerkiksi opinnäytetöissä testaaminen jätetään aikataulusyistä tutkimuksen ulkopuolelle. (Ojasalo, Moilanen, & Ritalahti 2015, 67- 68.)

Oikeustieteellisessä tutkimuksessa oikeuslähteet ovat juridisen päätöksenteon perustana. Oikeuslähdeoppi määrittää, mitä oikeuslähteitä on pakko käyttää ja mitä saa käyttää. Lisäksi oikeuslähdeoppi määrittelee oikeuslähteiden keskinäisen etusijajärjestyksen ja painoarvon. Tärkein oikeuslähde on laki ja oikeuslähdeopin mukaan lakia tulkitessa alemman asteinen säädös ei saa olla ristiriidassa ylemmän kanssa. (Eduskunnan www-sivut.) Oikeuslähdeopissa onkin tärkeää kiinnittää huomiota eri oikeuslähteiden velvoittavuuteen (Määttä & Paso 2019, 17). Oikeuslähteet voi jakaa velvoittavuuden perusteella vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin (Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39; Määttä & Paso 2019, 17). Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat laki, kansainväliset sopimukset ja EU-säädökset (Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39) sekä maan tapa (Määttä & Paso 2019, 24). Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat korkeimpien oikeuksien ennakkoratkaisut ja lainvalmisteluaineistot, eli esimerkiksi hallituksen esitykset sekä Eduskunnan valiokuntien mietinnöt (Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39; Määttä & Paso 2019, 21). Sallittuja oikeuslähteitä ovat muun muassa oikeuskirjallisuus, viranomaisohjeet, lautakuntien suositukset, muiden kuin korkeimpien tuomioistuinten ratkaisut sekä vakiintunut hallintokäytäntö (Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39; Määttä & Paso 2019, 22-23). Vahvasti velvoittava tarkoittaa pakollista (Määttä & Paso 2019, 20), heikosti velvoittava tarkoittaa, että ne on otettava huomioon, mutta eivät yksistään riitä oikeudelliseen ratkaisuun (Määttä & Paso 2019, 21) ja sallittuja oikeuslähteitä voi käyttää, jos ratkaisua

ei saada aikaan velvoittavien oikeuslähteiden avulla (Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39).

Koska kyseessä on oikeudellisesta näkökulmasta tehtävä opinnäytetyö, työn teoriaosuus rakentuu oikeuslähdeoppia noudattaen oikeuslähteiden varaan, eli lainsäädäntöön, jota tulkitaan muiden oikeuslähteiden avulla. Tämän opinnäytetyön tavoitteena ei ole ratkaista laintulkintaan liittyvää ongelmaa, vaan selvittää millaisia käytännön vaikutuksia tulkinnalla on. Työn tarkoituksena on ratkaista ongelma, eli heikosti saatavilla oleva tieto kirjallisen oppaan, eli konstruktion avulla. Näin ollen kyseessä on empiirinen oikeustutkimus, jossa on konstruktiivinen lähestymistapa. Työn rakenteen ja luettavuuden vuoksi teoria- ja empiriaosuus on kirjoitettu limittäin niin, että empiria on teoreettisen materiaalin joukossa täsmentämässä sitä. Työn empiriaosuus sisältää myös oppaan ja selvityksen oppaan laatimisesta.

3.2 Aineiston kerääminen, aineiston määrä ja analysointi

Tässä tutkimuksessa empiriaosuuden aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuu dokumenttianalyysin keinoin. Dokumenttianalyysissä aineistona käytetään valmiita dokumentteja (Anttila 1998). Käytettävänä dokumenttina voivat olla mitkä tahansa tutkittavasta asiasta kertovat kirjalliset materiaalit (Kananen 2015, 81; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 136), kuten viranomaisohjeet, kirjallisuus, nauhoitteet, pöytäkirjat, tiedotteet, sanomalehdet ynnä muut valmiit dokumentit (Anttila 1998). Dokumenttianalyysissä lähdekritiikki on tärkeää tietoa kerätessä ja tutkiessa (Anttila 1998; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 43). Tässä opinnäytetyössä empiriaosuutta varten kerättävä aineisto koostuu valmiista dokumenteista, sillä asiaa koskeva tieto on saatavilla etsimällä ja tutkimalla valmiita dokumentteja. Dokumentteina on pääasiassa kirjallisuutta, viranomaisten julkaisemia ohjeita ja oppaita, viranomaisten www-sivuja sekä internetistä löytyviä artikkeleita, uutisia ja julkaisuja.

Yksi tapa määritellä sopivan kokoinen aineisto, on kerätä sitä niin kauan, ettei keräämisellä saada enää aikaan mitään uutta tietoa tai tieto alkaa toistua. Tämä tarkoittaa, että aineisto saturoituu, eli kyllääntyy. (Nieminen & Lähtenmäki 2021, 18.) Tässä tavassa ongelmana on, milloin tutkija voi olla varma, ettei uutta tietoa enää tule tai

osaako tutkija poimia aineistosta kaikki tutkimuksen kannalta olennaiset seikat (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 182). Tässä tutkimuksessa aineiston määrää on mahdotonta määrittää etukäteen, vaan aineistoa on kerättävä siihen saakka, kunnes siitä ei ilmene uutta tietoa, eli kunnes se saturoituu.

Dokumenttianalyysissä voidaan käyttää sekä laadullisia että määrällisiä analyysimenetelmiä. Sisällönanalyysi soveltuu hyvin dokumenttianalyysissä käytettäväksi analyysimenetelmäksi. (Anttila 1998.) Sisällönanalyysin avulla voidaan tuoda ilmi piilossa olevaa tietoa ja aineistosta voidaan tutkia ja etsiä eroja ja yhtäläisyyksiä (Anttila 1998). Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa tutkittavasta asiasta tiivis ja kattava kuvaus (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 97). Laadullisessa sisällönanalyysissä tutkimusaineisto paloitellaan, käsitellään ja järjestellään uudelleen tiiviiksi kuvaukseksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Laadullinen sisällönanalyysi muistuttaakin hyvin paljon teemoittelua ja joskus niitä käytetään synonyymeinä toisilleen (Vuori n.d.). Teemoittelussa aineisto jaetaan niin, että kunkin teeman alle tulee kyseistä teemaa koskeva osuus aineistosta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tässä tutkimuksessa tiedon analysointiin käytetään laadullista sisällönanalyysia. Aineistoa käsitellään laadullisen sisällönanalyysin avulla niin, että lopputuloksesta on mahdollista löytää työsuhdetta ja kevytyrittäjyyttä koskevia eroja. Tutkimusaineisto paloitellaan ja järjestellään uudelleen teemoittelun avulla. Aineisto jaetaan teemoihin siten, että aineistolla on kaksi pääluokkaa, työsuhde ja kevytyrittäjyys. Pääluokkien alla on alaluokkia, muun muassa palkkaus ja työaika. Alaluokkia ei voi nimetä kokonaan valmiiksi etukäteen, vaan ne muodostetaan aineistoa tutkiessa. Koska analyysin tavoitteena on saattaa aineisto vertailtavaan muotoon, kummankin pääluokan alaluokkien tulisi olla lähestulkoon toisiaan vastaavat. Kun aineisto on jaettu teemojen mukaan, aineisto kirjoitetaan uudelleen tiiviiseen muotoon. Lopulta teemojen mukaan järjestelystä, tiivistetystä aineistosta voidaan tehdä johtopäätöksiä ja siitä voidaan tunnistaa eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä.

4 TYÖNTEKIJÄ JA KEVYTYRITTÄJÄ

4.1 Työntekijä

Työntekijä määritellään epäsuorasti työsopimuslaisa. Työsopimuslain mukaan kyseessä on työsopimus, jos työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1 mom.). Työsopimuslakia sovelletaan, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu, mikäli tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta (Työsopimuslaki 1 luku 1 § 2 mom.). Työsopimuslain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa taikka työntekijän työvälineillä tai -koneilla (Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1 mom.). Keskeisiä työsuhteen tunnusmerkkejä ovat siis sopimus työn teosta, ansiotyön tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, työnteosta saatava vastike tai palkka sekä työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (Engblom 2013, 4). Kaikkien näiden tunnusmerkkien on täyttyvä, että kyse on työsuhteesta (Paanetoja 2014, 21; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Työsopimuslain soveltamisesta ei voi sopia, vaan lakia sovelletaan aina, jos työsopimuksen tunnusmerkit täyttyvät (Tiitinen & Kröger 2012, 7). Työsuhteella ja työsopimuksella on katsottu olevan sama tunnusmerkistö (Paanetoja 2014, 21; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Työntekijä on siis työsopimuksen toinen osapuoli, eli työsuhteessa työnantajan kanssa (Paanetoja 2014, 21; Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1 mom.).

Työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnissa sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta työn tekemisestä (Paanetoja 2014, 23). Sopimuksen nimellä tai muodolla ei ole merkitystä tulkinnassa, vaan sopimus voi olla nimeltään mikä tahansa ja se voi olla solmittu missä muodossa tahansa. Eli esimerkiksi suullinen jälleenyntisopimus tai sähköinen konsulttisopimus voidaan katsoa työsuhteen perustana olevaksi sopimukseksi. (Paanetoja 2014, 23.) Sopimus voi olla myös hiljainen, eli jos työnantaja sallii työskentelyn ilman nimenomaista sopimusta (Tiitinen & Kröger 2012, 11; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Työn tekemisellä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tarkoitetaan, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään jotain taloudellista arvoa omaavaa toimintaa työnantajalle tai työnantajan hyväksi.

Työn laadulla tai muodolla ei ole merkitystä. (Paanetoja 2014, 23; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Tunnusmerkistössä mainittu palkka tai muu vastike voi olla mitä tahansa, millä on saajalleen taloudellista arvoa. Vastikkeen suuruudella tai muodolla ei ole merkitystä työsuhteen arvioinnissa. Sopimus voidaan tulkita työsopimukseksi, vaikka vastikkeesta ei olisi nimenomaisesti sovittu. (Paanetoja 2014, 23; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Työskentely työnantajan johdon ja valvonnan alaisena tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus määrätä missä, miten ja milloin työ tehdään sekä valvoa, että työntekijä noudattaa työnantajan ohjeita. Työskentely työnantajan johdon- ja valvonnan alaisena ei tarkoita, että työnantajan pitäisi tosiasiallisesti valvoa työntekijöitään, vaan kriteerin täyttymiseksi riittää, että työnantajalla on halutessaan mahdollisuus johtaa ja valvoa työntekijöiden työtä. (Paanetoja 2014, 23.) Rajatapauksissa työnantajan johdon ja valvonnan olemassaoloa on pidetty arvioinnissa merkityksellisimpänä tunnusmerkkinä (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000).

Kuten johdannossa todettiin, työtä suorittava ja työn tarjoaja eivät voi päättää, onko heidän välillään työsuhde vaan jako tehdään sen perusteella, täytyvätkö työsopimuslain mukaiset tunnusmerkit vai eivät (Paanetoja 2014, 21). Tämän opinnäytetyön tutkimusongelman ja tavoitteen ratkaisemiseksi ei ole tarpeenmukaista ottaa tämän syvemmin kantaa siihen, milloin työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät ja milloin eivät. Jatkossa tässä työssä työntekijästä puhuttaessa tarkoitetaan yllä mainitun tunnusmerkistön täyttävän työsopimuksen toista osapuolta, eli henkilöä, joka on työsuhteessa työnantajan kanssa.

4.2 Kevytyrittäjä

Lainsäädäntö ei tunne käsitettä kevytyrittäjästä (Rope 2020, 42). Kevytyrittäjä on alun perin UKKO.fi laskutuspalvelun lanseeraama käsite, joka on vakiintunut yleisesti käytössä olevaksi termiksi (Rope 2020, 43). Kevytyrittäjästä voidaan käyttää myös termejä itsensä työllistäjä tai laskutuspalveluyrittäjä (Holopainen 2019, 195). Kevytyrittäjyydellä tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa tekijä laskuttaa omaa työtään kolmannen osapuolen kautta (Sekki & Härkönen 2020, 28), eli kevytyrittäjä tekee työn ja kolmas osapuoli, eli laskutuspalvelu laskuttaa tehdyn työn loppuasiakkaalta. Tämän jälkeen laskutuspalvelu maksaa työstä kevytyrittäjälle palkkaa. (Holopainen 2019, 195;

Sekki & Härkönen 2020, 28.) Kevytyrittäjän ja laskutuspalvelun taikka kevytyrittäjän ja työn tilaajan välillä ei ole työsopimusta, eli kevytyrittäjä ei ole työsuhteessa kummankaan kanssa (Rope 2020, 45-46). Kevytyrittäjäyys on siis yrittäjämäistä toimintaa, mutta ilman omaa y-tunnusta (Sekki & Härkönen 2020, 28).

Yllä mainitun perinteisen kevytyrittäjäyden lisäksi kevytyrittäjäydestä on olemassa toinenkin malli. Toinen malli on sellainen, jossa palveluntarjoaja, eli laskutuspalvelu perustaa kevytyrittäjälle oman y-tunnuksen, eli työtä suorittavalla on oma toiminimi. Tällöin palveluntarjoaja hoitaa lähinnä tilitoimiston tyylistä palvelua, kuten kirjanpidon ja verotuksen huolehtimista. (Sekki & Härkönen 2020, 28.) Tällaisessa mallissa laskutuspalvelu ei maksa kevytyrittäjälle palkkaa, vaan työkorvausta (Holopainen 2019, 195). Malli, jossa kevytyrittäjälle perustetaan oma y-tunnus, tekee kevytyrittäjästä juridisesti tavallisen yksityisen elinkeinonharjoittajan, eli toiminimiyrittäjän (Rope 2020, 42). Tässä opinnäytetyössä kevytyrittäjällä tarkoitetaan nimenomaan ensiksi mainittua perinteistä mallia, eli toimintamuotoa, jossa kevytyrittäjällä ei ole omaa y-tunnusta. Rajanveto on tärkeää, sillä kuten edellä mainittiin, omalla y-tunnuksella toimiva kevytyrittäjä on juridiselta asemaltaan yksityinen elinkeinonharjoittaja, eli tavallinen toiminimiyrittäjä (Rope 2020, 42), ja tämän opinnäytetyön tarkoituksena on verrata perinteistä kevytyrittäjäyttä ja työsuhdetta, eikä toiminimiyrittäjäyttä ja työsuhdetta. Jatkossa tässä työssä kevytyrittäjällä tarkoitetaan siis sellaista kevytyrittäjää, jolla ei ole omaa y-tunnusta.

Kevytyrittäjäyttä on kahdenlaista laatua siltäkin kannalta, onko kevytyrittäjän toiminta yrittäjävetoista vai työnantajavetoista (Rope 2020, 49). Yrittäjävetoisessa kevytyrittäjäydessä on kyse siitä, että kevytyrittäjä määrittelee itse työnsä sisällön, johtaa työtään itse, määrittelee itse hintansa, tekee työn omilla välineillään omissa tiloissaan ja myy työtään aktiivisesti itse (Rope 2020, 50). Yrittäjävetoinen kevytyrittäjäyys muistuttaa hyvin paljon perinteistä yrittäjäyttä (Rope 2020, 52). Työnantajavetoisessa kevytyrittäjäydessä työn sisällön määrittelee työnantaja, työnjohdosta vastaa työnantaja, työstä saatavan korvauksen suuruuden päättää työnantaja, työ tehdään työnantajan välineillä työnantajan esittämän aikataulun mukaisesti, työ suoritetaan työnantajan tiloissa ja työ on järjestetty työnantajan toimesta (Rope 2020, 50). Työnantajavetoinen kevytyrittäjäyys vaikuttaakin hyvin samantyyppiseltä, kuin vuokratyöfirmojen käyttö (Rope 2020, 51), ja työnantajavetoista mallia käytetään työsuhteiden tilalla (Rope 2020, 52). Yllä

esitetty kuvaukset yrittäjävetoisesta ja työnantajavetoisesta kevytyrittäjyydestä ovat ääripäiden kuvauksia, ja usein kevytyrittäjyydessä onkin kyse jostain näiden kahden välimuodosta (Rope 2020, 51). Tämän opinnäytetyön kannalta on kuitenkin keskeistä ymmärtää näiden kevytyrittäjyystyyppien ero, sillä työn lähtökohtana on tilanne, jossa kevytyrittäjyyttä tarjotaan työsuhteen tilalle tai henkilöllä on mahdollisuus valita samassa työssä, kumman työskentelymuodon valitsee. Tällaisessa tilanteessa ollaan yleensä lähempänä työnantajavetoista kevytyrittäjyyttä, sillä työnantaja määrittelee ainakin osan, ellei lähes kaikkea työskentelyn sisällöstä. Näin ollen myös kevytyrittäjä on hieman erilaisessa asemassa, kuin olisi täysin yrittäjävetoisessa kevytyrittäjyydessä.

4.3 Työntekijän ja kevytyrittäjän oikeudellinen asema

Työsopimukseen ja siten työntekijään sovelletaan työsopimuslakia (Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1 mom.). Työntekijään sovelletaan lähtökohtaisesti työsopimuslain lisäksi kaikkea muutakin työlainsäädäntöä (Paanetoja 2019, 25). Esimerkiksi työaikalakia sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä (Työaikalaki 872/2019, 1 § 1 mom.), vuosilomalakia sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön, ellei toisin säädetä (Vuosisomalaki 162/2005, 1 § 1 mom.) ja työturvallisuuslakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 § 1 mom.). Muita keskeisiä työntekijään sovellettavia lakeja ovat muun muassa työehtosopimuslaki ja yhteistoimintalaki (Paanetoja 2019, 25). Työlainsäädännön lisäksi työsuhteisiin sovelletaan työehtosopimuksia, työsopimusta, yleisiä tapoja ja vakiintunutta käytäntöä, yrityskohittaisia sääntöjä ja työnantajan käskyjä (Kairinen 2004; Paanetoja 2014, 13). Työntekijän asema on siis Suomessa säännelty varsin kattavasti.

Kevytyrittäjän ja työn tilaajan, tai kevytyrittäjän ja laskutuspalvelun välillä ei ole työsopimusta (Rope 2020, 45-46), eli kevytyrittäjä ei ole työsuhteessa, eikä siten työntekijä. Kevytyrittäjän ja työn tilaajan välillä on toimeksiantosuhde, eli tavallinen sopimussuhde. Tavallisessa sopimussuhteessa sovelletaan työsopimuslain ja muun työlainsäädännön sijaan sopimusoikeuden säännöksiä. (Rope 2020, 37.) Elinkeinonharjoittajien välisissä sopimuksissa on sopimusvapaus, eli sopimuksessa voidaan yleensä

sopia myös toisin kuin laissa säädetään (Hietala ym. 2021). Kuluttajasopimuksissa, eli sopimuksissa, jotka elinkeinonharjoittaja solmii kuluttajan kanssa, tulee huomioida kuluttajansuojalain säännökset, jotka ovat pakottavia (Hemmo & Hoppu 2006; Hietala ym. 2021). Sopimussuhteen oikeudet ja velvollisuudet määritellään sopimuksessa, ja kuten mainittiin, ne ovat elinkeinoharjoittajien välisissä sopimuksissa sopimusvapauden myötä usein täysin sopijaosapuolten keskenään sovittavissa (Hemmo & Hoppu 2006; Hietala ym. 2021) Osa laskutuspalveluista tarjoaa valmiita sopimusmalleja kevytyrittäjän käyttöön (Ukko.fi laskutuspalvelun www-sivut). Sopimusoikeuden säädöksistä muun muassa kohtuuttomuuspykälät voivat tulla sovellettavaksi toimeksiantosuhteessa (Hemmo & Hoppu 2006; Rope 2020, 37).

Kevytyrittäjä ei ole työsopimuksen puuttumisesta ja yrittäjänimestään huolimatta lainsäädännön valossa aina kuitenkaan yrittäjä, sillä Suomessa kevytyrittäjäyys ei ole juridinen yhtiömuoto (Rope 2020, 40 ja 42-43). Lainsäädäntö ei muutoinkaan tarkalleen määrittele, mikä on itsenäinen yrittäjä (Äimälä, Åström & Nyssölä 2000). Kevytyrittäjän kuvataankin toisinaan olevan työntekijän ja yrittäjän välimaastossa (Paanetoja 2019, 35; Rope 2020, 147). Tällaista välimuotoista asemaa ei kuitenkaan laki tunne, joten oikeudellista asemaa arvioitaessa on tultava ratkaisuun, jossa työ tehdään joko työsuhteessa tai työsuhteen ulkopuolella (Paanetoja 2019, 35), eli kevytyrittäjää kohdellaan juridisesti joko palkansaajana tai yrittäjänä (Verohallinto 2020). Tätä jakoa työntekijän ja yrittäjän välillä on hieman kritisoitu, sillä kevytyrittäjäyttä on haastava asettaa jompaankumpaan kastiin (Rope 2020, 54). Kevytyrittäjän oikeudellinen asema määritelläänkin eri laeissa eri tavalla, eli osa laeista määrittelee kevytyrittäjien olevan palkansaajia, kun taas osa yrittäjiä (Verohallinto 2020). Esimerkiksi verotuksessa ja kirjanpidollisesti kevytyrittäjää kohdellaan palkansaajana (Sekki & Härkönen 2020, 71; Verohallinto 2020), kun taas työttömyysturvan ja eläkelainsäädännön näkökulmasta kevytyrittäjää kohdellaan yrittäjänä (Sekki & Härkönen 2020, 71). Niitä keskeisiä eroja, joissa kevytyrittäjäyys poikkeaa työsuhteesta, tarkastellaan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

5 KEVYTYRITTÄJYYDEN JA TYÖSUHTEEN KESKEISET EROT

5.1 Työehtosopimukset, työaika ja vuosiloma

Työehtosopimukset. Työehtosopimus tarkoittaa sopimusta, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 § mom.). Työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (Työsopimuslaki 2 luku 7 § 1 mom.). Työehtosopimukset voivat olla normaalisitovia, eli sitoa sopimuksen solmineita osapuolia, sekä sellaisia työnantajia ja yhdistyksiä, jotka ovat yhtyneet sopimukseen. Lisäksi osa työehtosopimuksista on yleissitovia, jolloin kaikkien alalla toimivien työnantajien on noudatettava työehtosopimusta. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2000.)

Työehtosopimuksissa on määräyksiä työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Ehdot voivat koskea esimerkiksi työsuoritusta tai palkkaa, eli kyse voi olla esimerkiksi palkanlisistä, säännöllisestä työajasta, ylityöstä, sunnuntaityöstä, vuosilomasta, sairausajan palkasta, työsuhteen irtisanomisesta tai esimerkiksi lomauttamisesta. Määräykset voivat koskea myös työoloja. Työoloja koskevat määräykset liittyvät usein esimerkiksi työturvallisuuteen. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2000.) Työehtosopimuksilla on tarkoitus turvata työntekijöiden työehtojen vähimmäistaso ja työsopimuksella ei voi heikentää työehtosopimuksessa olevia määräyksiä työntekijän haitaksi (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut). Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimustoiminta koskee palkkasuhteessa työskenteleviä (Lamponen 2019, 61; Työehtosopimuslaki 1 § 1 mom.). Vakiintuneesti on tulkittu, ettei työehtosopimustoiminta koske itsensätyöllistäjiä, eli tilanteita, joissa työtä tehdään yrittäjänä itsenäisesti omaan lukuun (Lamponen 2019, 61). Näin ollen työehtosopimusten määräykset tai työehtosopimuksessa työntekijälle määritellyt edut eivät koske kevytyrittäjää (Lamponen 2019, 61; Työehtosopimuslaki 1 § 1 mom.). Tieto työehtosopimuksien sovellettavuudesta on kerrottu op-
paassa sivulla 2.

Työaika. Työajasta säädetään työaikalaisissa ja usein myös työehtosopimuksissa (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2000). Työaikalakia sovelletaan työ sopimuslaisissa tarkoitetun työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön (Työaikalaki 872/2019, 1 §). Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 3 § 1 mom.). Työaikalaki sisältää säännöksiä esimerkiksi enimmäistyöajasta, lepoajoista, lisä- ja ylitöistä sekä niistä maksettavista korvauksista (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2000). Tietyissä poikkeuksissa on mahdollista, ettei työaikalakia sovelleta työsuhteeseen. Tällöin kyse on esimerkiksi siitä, ettei työnantaja voi valvoa työajan käyttöä ja työntekijä saa täysin itsenäisesti päättää työaikansa. Lähtökohta on kuitenkin, että työaikalakia sovelletaan kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön. (HE 158/2018, 69; Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 35; Äimälä, Åström & Nyyssölä 2000.)

Työaikalain mukainen säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään vuoden ajanjaksolla ylittämättä 8 tunnin säännöllistä päivittäistä työaika. (Työaikalaki 5 §.) Lisäksi työntekijällä on pääsääntöisesti oltava mahdollisuus vähintään 35 tunnin viikoittaiseen vapaa-aikaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työtä ei voida teettää viikon jokaisena päivänä. (HE 158/2018, 79; Äimälä, Åström & Nyyssölä 2000.) Työaikalaki sisältää myös joustoa tietyillä aloilla jaksotyön muodossa, eli tietyillä aloilla työaika voidaan järjestää siten, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 91; Työaikalaki 7 § 1 mom.). Lisäksi työaikalaki sisältää säännöksiä muun muassa joutotyöajasta (13 §), liukuvasta työajasta (12 §), työaikapankista (14 §) ja vuorotyöstä (6 §).

Kevytyrittäjää työaikalain säännökset eivät koske, sillä kevytyrittäjä ei ole työsuhteessa (Rope 2020, 45-46; Työaikalaki 1 §). Kevytyrittäjä voi tehdä töitä niin paljon kuin haluaa ja esimerkiksi viikko- tai vuorokausilevosta säädetty vähimmäismäärät eivät koske kevytyrittäjää. Vaikka kevytyrittäjä saa sinänsä päättää työajoistaan vapaasti, aina se ei kuitenkaan onnistu, sillä etenkin tietyillä aloilla työaika on voitu määrittellä hyvinkin tarkasti toimeksiantosopimuksessa. Lisäksi kevytyrittäjän työaika määrittää se, että toimeksiantosopimuksessa sovittu työ tulee hoidetuksi sopimuksessa määritetyllä tavalla ja ajassa. (Rope 2020, 38.) Käytännössä kevytyrittäjällä on siis

oikeus päättää itse omat työaikansa, mutta toimeksiantosopimus asettaa raamit työajasta päättämiseksi (Free.fi-laskutuspalvelun www-sivut; Rope 2020, 29). Ropen mukaan kevytyrittäjien työaika on usein työntekijän työaikaa pidempi (Rope 2020, 29). Työaikojen määrän sääntelystä on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Vuosiloma. Työntekijälle kertyy vuosilomaa tehdystä työstä. Vuosiloma kertyy jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, eli sellaiselta kuukaudelta, jolloin työntekijä on ollut töissä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia. (Vuosilomalaki 162/2005, 5 § 1 mom. ja 6 §; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Lisäksi osa poissaoloista, kuten vanhempainvapaa, opintovapaa ja sairauspoissaolo ovat työssäolon veroista aikaa ja kerryttävät vuosilomaa (Free.fi-laskutuspalvelun www-sivut; Vuosilomalaki 7 §; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, vuosilomaa kertyy kaksi päivää kuukaudessa. Yli vuoden kestäneissä työsuhhteissa vuosilomaa kertyy 2,5 päivää kuukaudessa. (Vuosilomalaki 5 § 1 mom.; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Vuosiloman pitämisen ajankohdasta päättää työnantaja, mutta laki määrää, mihin ajankohtaan loma on sijoitettava ja millaisissa jaksoissa se tulee antaa. 24 arkipäivää vuosilomasta on annettava lomakaudelle, eli kesälomaksi toukokuun alun ja syyskuun lopun väliin. Loput lomasta on annettava talvilomaksi, eli ennen seuraavan vuoden huhtikuuta. Lomat on yleensä annettava yhtäjaksoisena, mutta sen osan kesälomasta, joka ylittää 12 päivää, voi jakaa useampaan osaan, jos loman jakaminen on välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi tai työntekijä ja työnantaja yhdessä sopivat loman pitamisestä osissa. (Parnila 2017, 138; Vuosilomalaki 20 §; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Myös loman pitämisen ajankohdasta tai loman siirtämisestä on mahdollista sopia vuosilomalain puitteissa (Parnila 2017, 138).

Yrittäjän lomasta ei ole säännöksiä lainsäädännössä. Tämä tarkoittaa, että yrittäjä päättää itse loman pitamisestä, sen pituudesta ja ajankohdasta. Yrittäjä voi myös olla kokonaan pitämättä lomaa. (Rope 2020, 29.) Toimeksiantosopimuksissa voi kuitenkin tulla kyseeseen sopimusrikkomus, jos sopimuksen toinen osapuoli ei täytä sopimuksessa sovittuja velvoitteita. Rikkomuksen mahdollinen seuraus on voitu määritellä sopimuksessa tai lainsäädännössä. (Hemmo & Hoppu 2006.) Käytännössä tämä tarkoittaa, että esimerkiksi kesäloman pitäminen edellyttää sitä, että kevytyrittäjä on sopinut vapaan pitamisestä toimeksiantajan kanssa tai että kevytyrittäjällä ei ole loman aikana

aktiivista toimeksiantoa. Kevytyrittäjä voi siis päättää loman pitämisestä itsenäisesti toimeksiantosopimustensa sallimissa puitteissa. (Hemmo & Hoppu 2006; Rope 2020, 29.) Työntekijän vuosiloman kertymisestä ja kevytyrittäjän mahdollisuudesta päättää itse lomansa pituudesta on kerrottu oppaassa sivulla 2.

5.2 Palkkaus ja palkanlisät

Palkan määrä. Työsuhteessa palkan suuruus määräytyy yleensä työehtosopimuksen perusteella (Huhta 2017, 36). Jos noudatettavaa työehtosopimusta ei ole, palkasta sovitetaan työsopimuksella ja sen on oltava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen (Huhta 2017, 36; Työsopimuslaki 2 luku 10 §). Työsuhteessa palkanmaksuperusteena on yleensä työaika, mutta palkkaa voidaan maksaa myös suoriteperusteisesti (Parnila 2017, 21; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Kevytyrittäjän työstä maksettava korvaus perustuu osapuolten väliseen sopimukseen ja on täysin osapuolten keskenään sovittavissa (Hietala ym. 2021; Rope 2020, 49). Ropen mukaan toimeksiantosuhteissa maksettava korvaus on yleensä suoriteperusteista, eikä työaikaan sidottua (Rope 2020, 38). Toisaalta korvaus voi perustua myös tuntihinnoitteluun, eli olla työaikaan sidottu (Hinnoitteluopas 2021, 9). Palkan määräytymisestä on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Palkanmaksun ajankohta. Työntekijän palkka on maksettava pääsääntöisesti vähintään kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa ja se on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita (Työsopimuslaki 2 luku 13 § 1 mom.: Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Tietyissä erityistilanteissa palkka voidaan maksaa myös harvemmin. Palkanmaksukaudella tarkoitetaan sitä ajanjaksoa, jolta palkka maksetaan. (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Jos palkanmaksun maksupäivä sijoittuu viikonlopulle tai pyhäpäivälle, palkka tulee maksaa jo sitä edeltävänä arkipäivänä (Parnila 2017, 22; Työsopimuslaki 2 luku 15 § 1 mom.; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Käytännössä palkan on siis oltava työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä (Parnila 2017, 21). Myös työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä palkanmaksun ajankohtaan liittyen (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Kevytyrittäjällä ei ole säännöllistä palkanmaksun ajankohtaa, vaan palkan maksu perustuu toimeksiantoista saantiin korvauksiin. Ensin laskutuspalveluyritys lähettää laskun tehdystä työstä toimeksiantajalle, jonka jälkeen toimeksiantaja maksaa maksun. Vielä laskun maksamisen

eräpäivänä kevytyrittäjä ei kuitenkaan voi nostaa palkkaa, sillä esimerkiksi pankkisiirrot ja palkanlaskenta vievät aikaa. Kevytyrittäjän tulee siis varautua siihen, että korvaus työstä tulee viiveellä, eikä palkkaa voi nostaa tietyinä päivinä. (Hinnoitteluopas 2021, 17.) Palkanmaksun ajankohdasta on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Oikeus palkkaan työnteon estyessä. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita (Työsopimuslaki 2 luku 12 § 1 mom.). Palkanmaksuvelvollisuuden kesto ei ole rajoitettu, vaan työntekijällä on oikeus saada palkka koko siltä ajalta, kun työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syytä (Parnila 2017, 23; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Työnantajasta johtuvalla syyllä tarkoitetaan tilanteita, jotka johtuvat selkeästi työnantajasta tai tilanteita, joissa työnantajalla on ollut mahdollisuus poistaa työnantajasta riippumaton este kohtuullisin toimenpitein. Esimerkiksi työnteossa tarvittavan koneen rikkoutumisen tai raaka-aineen loppumisen unohtuneen tilauksen vuoksi on katsottu olevan työnantajasta johtuva este. Työsopimuksessa sopimalla on kuitenkin mahdollista poistaa tai rajoittaa palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estyessä. (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä (Työsopimuslaki 2 luku 12 § 2 mom.). Työnantajalla on aina velvollisuus maksaa palkkaa, kun työnteko keskeytyy työsopimuksen osapuolista riippumattomasta syystä, eli asiasta ei voi sopia toisin (Parnila 2017, 23; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000).

Työsopimuslain mukainen palkanmaksuvelvoite työnteon estyessä koskee työsuhhteessa tehtävää työtä, joten kevytyrittäjää se ei koske (Työsopimuslaki 2 luku 12 § 1 mom.). Kevytyrittäjän työnteko voi estyä esimerkiksi myös siitä syystä, että toimeksiantaja peruu tilatun työn (Kevytyrittäjäopas 2021, 36). Sopimus on lähtökohtaisesti sitova, mutta kuluttaja-asiakkaalla on tietyissä tilanteissa peruutusosoikeus (Hietala ym. 2021). Mikäli kevytyrittäjä ei ole varautunut tällaiseen perumiseen esimerkiksi varausmaksun muodossa, työstä sovittu raha jää perumisen vuoksi saamatta (Kevytyrittäjäopas 2021, 36). Oikeudesta palkkaan työnteon estyessä on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Palkkaturva. Palkkaturvalain tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta (Palkkaturvalaki 866/1998, 1 §). Palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia (Palkkaturvalaki 4 § 1 mom.). Työnantajan maksukyvyttömyydestä on säädetty täsmällisesti palkkaturvalaissa ja esimerkiksi konkurssiin joutunutta työnantajaa tai työnantajaa, joka ei kykene maksamaan ulosotossa olevia velkojaan, pidetään maksukyvyttömänä (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen www-sivut; Palkkaturvalaki 6 §; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Kevytyrittäjää palkkaturva ei koske, sillä palkkaturvaa voidaan maksaa vain työsuhteessa oleville työntekijöille (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen www-sivut; Palkkaturvalaki 4 § 1 mom.). Myös kevytyrittäjä voi kohdata tilanteen, jossa jää ilman palkkaa. Kevytyrittäjän palkka perustuu laskutukseen, eli laskutuspalvelu laskuttaa kevytyrittäjän tekemästä työstä toimeksiantajaa. On mahdollista, että toimeksiantaja jättää maksun maksamatta. (Hinnoitteluopas 2021, 17.) Tällöin kevytyrittäjä jää ilman palkkaa (Eezy Kevytyrittäjien www-sivut). Kevytyrittäjyyteen sisältyy siis tyypillinen yrittäjäjärjelmä, eli laskutuspalvelulla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, vaikka asiakas jättäisi laskun maksamatta (Kevytyrittäjän infopaketti, 6). Palkkaturvasta ja kevytyrittäjän yrittäjäjärjelmästä on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Palkanlisät. Työntekijällä on työaikalain nojalla oikeus erinäisiin palkanlisiin. Lisätyö tarkoittaa työtä, joka ylittää sovitun työajan, mutta ei työaikaissa säädettyä säännöllisen työajan enimmäismäärää, eli 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ylittävää työtä kutsutaan ylityöksi. Lisätyöstä maksetaan normaalia palkkaa, kun taas ylityöstä maksetaan ylityökorvausta. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 144; Työaikalaki 16 § 2 mom.; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Joissain työehtosopimuksissa on voitu sopia myös lisätyöstä maksettavasta ylimääräisestä korvauksesta (Huhta 2017, 106; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka. (Työaikalaki 20 § 2 mom.) Lisäksi työntekijällä on oikeus sunnuntaityöstä maksettaviin korvauksiin. Sunnuntaityönä pidetään sunnuntaina tai kirjollisina juhlapyhinä tehtävää työtä. (HE 158/2018, 10.) Sunnuntaikorvauksen suuruus on 100 %:lla korotettu palkka (HE 158/2018, 10; Työaikalaki 20 § 5 mom.). Myös vuorotöistä saatetaan maksaa ylimääräisiä korvauksia. Yleensä työehtosopimuksissa

on sovittu vuorotyöstä maksettavista lisäkorvauksista, eli esimerkiksi ilta-, lauantai- ja yövuorojen ajalta maksettavasta palkanlisästä. (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Koska työaikalaki ei koske kevytyrittäjiä, kevytyrittäjällä ei ole oikeutta edellä lueteltuihin lisäkorvauksiin. Kevytyrittäjälle maksettavan korvauksen peruste ja määrä perustuvat kevytyrittäjän omaan hinnoitteluun ja toimeksiantajan kanssa sovittuun (Kevytyrittäjäopas 2021, 32; Rope 2020, 50), eli mikäli ylimääräisistä korvauksista ei ole nimenomaisesti sovittu, kevytyrittäjä ei niitä saa. Työntekijän oikeudesta palkanlisiin ja kevytyrittäjän palkan perusteista on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Lomakorvaus. Vuosiloman ajalta maksetaan myös korvauksia. Työntekijällä on oikeus saada vuosiloman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (Vuosilomalaki 9 § 1 mom.). Vuosilomapalkan laskentatavat eri tilanteissa on määriteltä vuosilomalaissa. Vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle ennen loman alkamista, ellei kyse ole enintään kuusi päivää kestävästä lomasta. (Vuosilomalaki 15 §; Äimälä, Åström & Nyysölä 2000.) Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada lomakorvausta siltä ajanjaksolta, jolta hän ei ole vielä saanut lomaa tai lomakorvausta (Parnila 2017, 143; Vuosilomalaki 17 § 1 mom.). Työntekijällä voi olla oikeus saada myös lomarahaa, eli aiemmalta nimeltään lomatapaluurahaa. Lomarahaa ei perustu laissa oleviin säännöksiin, vaan lomarahasta on sovittu yleensä työehtosopimuksissa. Lomarahasta on mahdollista sopia myös työsopimuksella, eli sitä voidaan maksaa, vaikka työsuhteessa ei noudateta työehtosopimusta. Tyypillinen lomarahan suuruus on 50 % kuukausipalkasta. (Huhta 2017, 122.) Kevytyrittäjän tulisi huomioida loma-ajan toimeentulo oman työn hinnoittelussa ja laskutuksessa (Free.fi-laskutuspalvelun www-sivut; Hinnoitteluopas 2021, 4), sillä laskutuspalvelu ei maksa kevytyrittäjälle loma ajalta palkkaa (Kevytyrittäjän infopaketti, 4). Työntekijän oikeudesta loma-ajan palkkaan ja mahdolliseen lomakorvaukseen sekä kevytyrittäjän omasta taloudellisesta vastuusta lomiansa suhteen on kerrottu oppaassa sivulla 2.

Sairausajan palkka. Työntekijällä on oikeus olla pois töistä sairastumisen vuoksi (Huhta 2017, 89). Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekevästä työtään, on oikeutettu sairausajan palkkaan (Työsopimuslaki 2 luku 11 § 1 mom.). Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella (Parnila 2017, 94; Työsopimuslaki 2 luku 11 § 3 mom.). Oikeus täysimääräiseen sairausajan

palkkaan syntyy työsopimuslain ja useimpien työehtosopimusten mukaan silloin, kun työsuhde on kestänyt yhden kuukauden. Sairausajan palkkaa maksetaan työsopimuslain perusteella sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, ja palkka maksetaan tähän ajanjaksoon kuuluvilta työpäiviltä. (Äimälä, Åström & Nyys-sölä 2000; Työsopimuslaki 2 luku 11 § 1 mom.) Työehtosopimuksissa maksujakso on yleensä sovittu huomattavasti pidemmäksi, ja pituus riippuu yleensä työsuhteen kes-tosta (Parnila 2017; 96; Äimälä, Åström & Nyys-sölä 2000). Jos työsuhde ei ole kestä-nyt kokonaista kuukautta, sairausajan palkkaa maksetaan alennettuna. Tällöin työnte-kijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa 50 % palkastaan. (Huhta 2017, 90; Työso-pimuslaki 2 luku 11 § 1 mom.; Äimälä, Åström & Nyys-sölä 2000.) Sairausajan palkan maksaminen alkaa sairastumispäivästä, eikä siinä ole omavastuuta. Joissain työehto-sopimuksissa on kuitenkin voitu sopia niin sanotusta karenssipäivästä, jolloin ensim-mäiseltä sairauslomapäivältä ei makseta sairausajan palkkaa. (Äimälä, Åström & Nyys-sölä 2000 Parnila 2017, 95-97.) Sairausajan palkan päättymisen jälkeen työnte-kijällä on oikeus saada Kansaneläkelaitoksen maksamaa sairauspäivärahaa. Sairaus-päivärahan suuruus perustuu vuosituloihin, joissa huomioidaan työntekijän saaman palkan lisäksi muun muassa tietyt etuudet. (Kansaneläkelaitoksen [www-sivut](#).)

Sosiaaliturvassa kevytyrittäjää kohdellaan yrittäjänä (Ukko.fi-laskutuspalvelun [www-sivut](#)). Kevytyrittäjä ei saa sairausajalta palkkaa, mutta myös yrittäjällä on oikeus Kan-saneläkelaitoksen maksamaan sairauspäivärahaan. Sairauspäivärahaa varten ke-vytyrittäjän tulee hankkia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä. Päivärahan suuruus määräytyy YEL-työtulon perusteella. YEL-työtulon lisäksi laskennassa huomioidaan yrittäjän työsuhteista saama palkkatulo. (Holopainen 2019, 163; Kansaneläkelaitoksen [www-sivut](#).) Sairauspäivärahaa maksetaan omavastuuajan jälkeen. Jos kevytyrittäjällä ei ole YEL-vakuutusta, omavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää. (Kansaneläkelaitoksen [www-sivut](#); Ukko.fi-laskutuspalvelun [www-sivut](#).) YEL-vakuutetulla yrittäjällä omavastuu-aika on sairastumispäivä (Holopainen 2019, 164; Kansaneläkelaitoksen [www-sivut](#); Ukko.fi-laskutuspalvelun [www-sivut](#)). Työn-tekijän sairausajan palkasta ja kevytyrittäjän oikeudesta sairauspäivärahaan on ker-rottu oppaassa sivulla 2.

5.3 Verot, sosiaalimaksut ja nettopalkka

Ennakkonpidätys. Työntekijän palkasta pidätetään ennakkonpidätystä, joka tilitetään Verohallinnolle. Ennakkonpidätyksen pidättää työnantaja ja se vähennetään työntekijän bruttopalkasta. (Ennakkoperintälaki 1118/1996, 9 § 1 mom.; Mattinen, Orlando & Parnila, 2020, 31.) Ennakkonpidätys tehdään työntekijän verokorttiin merkityn ennakkonpidätysprosentin perusteella (Ennakkoperintälaki 11 § 1 mom.; Mattinen, Orlando & Parnila 2020, 32; Verohallinnon www-sivut). Myös kevytyrittäjän saamasta palkkiosta pidätetään ennakkonpidätystä. Jos laskutuspalvelu maksaa kevytyrittäjälle palkkaa, laskutuspalveluyrityksellä on verotuksessa samat velvollisuudet, kuin palkkaa maksavalla työnantajalla. Tämä tarkoittaa, että laskutuspalveluyritys perii kevytyrittäjän palkasta ennakkonpidätyksen sekä työnantajan sairausvakuutusmaksun ja ilmoittaa suoritukset tulorekisteriin. (Verohallinto 2020.) Ennakkonpidätys tehdään kevytyrittäjän verokortin mukaan. Kevytyrittäjän on hankittava verohallinnosta verokortti joko palkkaa tai työkorvausta varten, riippuen kumpaa niistä laskutuspalveluyritys hänelle maksaa. (Verohallinnon www-sivut.)

Jos laskutuspalvelu maksaa kevytyrittäjälle palkan sijasta työkorvausta, laskutuspalvelu perii myös työkorvauksesta ennakkonpidätyksen ja ilmoittaa tulon tulorekisteriin, ellei kevytyrittäjä kuulu ennakkoperintärekisteriin (Verohallinto 2020). Jos kevytyrittäjä kuuluu ennakkoperintärekisteriin ja laskutuspalvelu maksaa hänelle työkorvausta, on kevytyrittäjän huolehdittava verojen maksusta itse (Ennakkoperintälaki 25 § 1 mom.; Verohallinnon www-sivut; Verohallinto 2020). Ilman omaa y-tunnusta toimivan kevytyrittäjä ei tarvitse liittyä ennakkoperintärekisteriin, joten ennakkonpidätyksestä huolehtii yleensä palkan tai työkorvauksen maksaja, eli laskutuspalvelu (Ukko.fi-laskutuspalvelun www-sivut). Tieto ennakkonpidätyksestä on kerrottu oppaassa sivulla 2. Vaikka oppaassa on tarkoitus tuoda esiin vain eroavaisuuksia, tieto ennakkonpidätyksestä on sisällytetty oppaaseen siitä huolimatta, että se koskee sekä työntekijää että kevytyrittäjää. Tämä johtuu siitä, että oppaassa verrataan myöhemmin nettopalkkoja, joissa on huomioitu myös ennakkonpidätys. Tieto ennakkonpidätyksestä on siis selventämässä nettopalkkalaskelmia.

Arvonlisävero. Ennakkonpidätyksen lisäksi kevytyrittäjän tulee huomioida myös arvonlisävero. Kevytyrittäjän henkilökohtainen arvonlisäverovelvollisuus riippuu siitä,

maksaako laskutuspalveluyritys kevytyrittäjälle palkkaa vai työkorvausta. Palkkaa saava kevytyrittäjä ei ole henkilökohtaisesti lainkaan arvonlisäverovelvollinen. Verohallinnon www-sivut.) Työkorvausta saava kevytyrittäjä on arvonlisäverovelvollinen, jos työkorvauksia maksetaan vuodessa yli 15 000 euroa (Arvonlisäverolaki 1501/1993, 3 § 1 mom.; Verohallinnon www-sivut). Tällöin kevytyrittäjän tulee rekisteröityä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Rekisteröinnin yhteydessä kevytyrittäjä rekisteröidään yrittäjäksi ja hänelle annetaan oma y-tunnus. (Verohallinnon www-sivut.) Vaikka palkkaa saava kevytyrittäjä ei ole henkilökohtaisesti arvonlisäverovelvollinen, kevytyrittäjän asiakkaalta laskutettava summa sisältää silti alakohtaisen arvonlisäveron. Kyse on siitä, että laskutuksen tekevä laskutuspalveluyritys on arvonlisäverovelvollinen. Yleensä laskutuspalveluyritys lisää arvonlisäveron kevytyrittäjän laskuttaman summan päälle ja vastaavasti pidättää arvonlisäveron osuuden asiakkaan maksettua laskun. Asiakkaalta laskutettava summa ei siis ole yhtä kuin kevytyrittäjän saama summa, vaan laskusta vähennetään arvonlisäveron osuus. (Free.fi-laskutuspalvelun www-sivut; www; Kevytyrittäjän infopaketti, 4; Kevytyrittäjän sosiaaliturvapas 2021, 3.) Kevytyrittäjän kannattaa kuitenkin varmistua oman laskutuspalveluyrityksen toimintatavoista, sillä mikäli laskutuspalveluyritys ei lisää arvonlisäveroa kevytyrittäjän laskuttaman summan päälle, on arvonlisävero kevytyrittäjän laskuttamassa summassa jo mukana. Tällöin summa vähennetään suoraan kevytyrittäjän laskuttamasta summasta. (Ukko.fi-laskutuspalvelun www-sivut; Free.fi-laskutuspalvelun www-sivut.) Arvonlisäveron suuruus määräytyy arvonlisäverokannan mukaan. Erilaisia arvonlisäverokantoja ovat yleinen verokanta 24 %, alennettu verokanta 14 %, alennettu verokanta 10 % (Arvonlisäverolaki 84 §, 85 § ja 85 a §; Verohallinnon www-sivut) ja nollaverokanta 0 %. Käytettävä verokanta määräytyy myytävän tuotteen tai palvelun perusteella. (Verohallinnon www-sivut.) Kevytyrittäjän laskutukseen sisältyvästä arvonlisäverosta on kerrottu oppaassa sivulla 2 ennakonpidätyksen yhteydessä.

Sosiaalivakuutusmaksut. Työnantaja maksaa työntekijän palkasta erilaisia sosiaalivakuutusmaksuja. Sosiaalivakuutusmaksuja maksetaan palkan lisäksi myös kaikesta palkkaan rinnastuvista maksuista, kuten lomarahasta ja erilaisista lisistä. (Huhta 2017, 32; Veronmaksajain keskusliitto ry:n www-sivut 2022.) Työnantaja on velvollinen maksamaan työnantajan sairausvakuutusmaksun (Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 771/2016, 4 § 1 mom.), työttömyysvakuutusmaksun (Laki työttömyysetuuksien rajoituksesta 555/1998, 2 § 1 mom. ja 12 § 1 mom.), TyEL-maksun, eli

työeläkevakuutusmaksun (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 1 § 2 mom.), tapaturmavakuutusmaksun (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015, 3 § 1 mom.) sekä ryhmähenkivakuutusmaksun, mikäli työehtosopimuksessa määrätään ryhmähenkivakuutuksen ottamisesta (Holopainen 2019, 136). Näistä maksuista vastaa siis työnantaja, eivätkä ne näy työntekijän palkkakuitissa (Huhta 2017, 32; Veronmaksajain keskusliitto ry:n www-sivut 2022). Työntekijän bruttopalkasta työntekijältä perittäviä sosiaalimaksuja ovat sairausvakuutusmaksu (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 18 luku 5 § 1 mom.), työttömyysvakuutusmaksu (Laki työttömyysetuuksien rajoituksesta 555/1998, 2 § 1 mom. ja 12 § 1 mom.) sekä työeläkemaksu (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 1 § 2 mom.). Työntekijän sairausvakuutusmaksu sisältyy ennakonpidätykseen (Verohallinnon www-sivut). Työntekijän bruttopalkasta perittävät sosiaalivakuutusmaksut on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Myös kevytyrittäjän pitää maksaa sosiaalivakuutusmaksuja. Jos laskutuspalvelu maksaa kevytyrittäjä palkkaa, laskutuspalvelulla on velvollisuus maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksu. Laskutuspalveluiden tyypillinen toimintatapa on, että työnantajan sairausvakuutusmaksu vähennetään kevytyrittäjälle maksettavasta korvauksesta. Kevytyrittäjä voi vähentää häneltä perityn sairausvakuutusmaksun omassa tuloverotuksessaan. (Verohallinto 2020.) Laskutuspalvelulla ei ole velvollisuutta maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksua, jos palkka maksetaan yrittäjän eläkelaisa tarkoitetulle yrittäjälle, mutta yrittäjä ei ole YEL-velvollinen (Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 4 § 2 mom. 5 k.; Verohallinto 2020). Laskutuspalvelun kautta työtään laskuttavia pidetään yleensä yrittäjinä, eli mikäli kevytyrittäjä ei ole YEL-velvollinen, laskutuspalvelulla ei ole velvollisuutta maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksua. Maksuvelvollisuus alkaa kuitenkin heti, jos kevytyrittäjä ottaa vapaaehtoisen YEL-vakuutuksen tai heti, kun kevytyrittäjälle syntyy YEL-vakuuttamisvelvollisuus. Laskutuspalvelun maksuvelvollisuus alkaa vakuuttamisvelvollisuuden alkaessa, vaikka kevytyrittäjä ei ottaisi YEL-vakuutusta. (Verohallinto 2020.) Laskutuspalvelu maksaa siis YEL-vakuuttamisvelvollisen kevytyrittäjän tulosta työnantajan sairausvakuutusmaksua, mutta perii sen takaisin kevytyrittäjän saamasta tulosta (Ukko.fi laskutuspalvelun www-sivut 2019). Työnantajan sairausvakuutusmaksun suuruus on 1,34 % vuonna 2022 (Verohallinnon www-sivut). Työnantajan sairausvakuutusmaksua koskevasta käytännön toimintatavasta on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Eläkevakuutukset. Työntekijän eläkevakuuttamisesta huolehtii työnantaja (Työntekijän eläkelaki 1 § 2 mom.). Laskutuspalvelu ei vastaa kevytyrittäjän eläkevakuuttamisesta, vaan kevytyrittäjän pitää hankkia itselleen yrittäjän eläkevakuutus. YEL-vakuuttamisvelvollisuus syntyy, jos kevytyrittäjä on 18-69-vuotias, yritystoiminta kestää vähintään neljä kuukautta (Eläketurvakeskuksen www-sivut; Holopainen 2019, 197; Yrittäjän eläkelaki 1272/2006, 4 §) ja YEL-työtulo on vähintään 8 261,71 euroa vuonna 2022 (Eläketurvakeskuksen www-sivut). Työtulo on se palkka, joka kohtuudella olisi maksettava, jos yritystoimintaa suorittamaan olisi palkattava vastaavan ammattitaidon omaava henkilö, tai se korvaus, jonka muutoin voidaan katsoa keskimäärin vastaavan sanottua työtä (Yrittäjän eläkelaki 112 § 1 mom.). YEL-työtulo määritellään siis yrittäjän vuotuisen työpanoksen arvon, ei yrittäjän saamien tulojen perusteella (Eläketurvakeskuksen www-sivut; Holopainen 2019, 197). Yrittäjän mahdollisesti saaman muun sosiaaliturvan, kuten työttömyyskorvauksen, sairauspäivärahan ja vanhempainpäivärahan suuruus perustuu YEL-työtuloon. Kevytyrittäjän maksettavan YEL-vakuutusmaksun suuruus riippuu kevytyrittäjän iästä ja vuonna 2022 se on 24,1 % tai 25,6 % YEL-työtulosta. (Eläketurvakeskuksen www-sivut.) Aloittava yrittäjä saa alennusta YEL-vakuutusmaksusta (Yrittäjän eläkelaki 115 §). Yrittäjän eläke karttuu YEL-vakuutusmaksujen perusteella (Eläketurvakeskuksen www-sivut). Laskutuspalvelu pidättää YEL-maksun kevytyrittäjän palkasta. Jos kevytyrittäjä ei saa palkkaa joltain kuukaudesta, kevytyrittäjän tulee itse huolehtia YEL-maksun maksamisesta. (Kevytyrittäjän infopaketti, 7.) Eläkevakuutuksen hankkimisesta ja maksamisesta vastaavat tahot on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Tapaturma- ja ammattitautivakuutus. Työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijöilleen vakuutuksen ammattitautien ja työtapaturmien varalta (Työtapaturma ja ammattitautilaki 3 § 1 mom.). Vakuutus korvaa työssä, työntekopaikan alueella ja esimerkiksi työmatkoilla ja lounastauolla sattuneet tapaturmat sekä ammattitaudit, kuten kosteusvaurioiden aiheuttamat hengitystiesairaudet, kuulovauriot ja allergiat (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Vakuutuksesta voidaan maksaa korvauksena muun muassa päivärahaa, eläkettä, haittarahaa sekä sairaanhoitokuluja ja kuntoutusta (Äimälä, Åström & Nyysölä 2000). Työnantaja on velvollinen hankkimaan työntekijälle myös ryhmähenkivakuutuksen, mikäli työnantajaa sitovassa tai yleissitovassa työehtosopimuksessa on siitä määrätty (Holopainen 2019, 136; Verohallinnon www-sivut). Tieto

työnantajan velvollisuudesta vakuuttaa työntekijä ammattitautien ja tapaturmien varalta on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Kevytyrittäjällä ei ole lakisääteistä velvollisuutta hankkia tapaturmavakuutusta (Holopainen 2019, 198). Osa laskutuspalveluista hankkii kevytyrittäjälle joitain vakuutuksia. Laskutuspalvelut voivat tarjota kevytyrittäjälle esimerkiksi tapaturmavakuutuksen tai vastuuvakuutuksen. (Kevytyrittäjän infopaketti, 6; Kevytyrittäjäopas 2021, 13.) Kevytyrittäjän tulee itse selvittää, onko hänen käyttämänsä laskutuspalvelu hankkinut hänelle vakuutuksia, ja jos on, niin mitä. Jos laskutuspalvelu ei ole hankkinut toiminnan kannalta tarpeellisia vakuutuksia, kevytyrittäjä vastaa niiden hankkimisesta itse. Kevytyrittäjä on itse vastuussa omasta toiminnastaan ja myös mahdollisesti aiheuttamistaan vahingoistaan. Myös mahdolliset erimielisyydet ovat kevytyrittäjän ja asiakkaan välisiä, eikä laskutuspalvelu ole vastuussa niistä. (Kevytyrittäjän infopaketti, 6; Rope 2020, 62 ja 69.) Tieto kevytyrittäjän mahdollisuudesta hankkia vapaaehtoinen tapaturma- ja ammattitautivakuutus on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Nettopalkat. Työsuhteessa olevan työntekijän bruttopalkasta työnantaja on jo maksanut työnantajalle kuuluvat pakolliset maksut. Kuten aiemmin todettiin, työntekijältä perittäviä sosiaalimaksuja ovat sairausvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu ja työeläkemaksu. (Huhta 2017, 32.) Näistä työntekijän sairausvakuutusmaksun sisältyy työntekijän ennakonpidätykseen, eli sitä ei enää erikseen pidätetä palkasta (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; Äimälä, Åström & Nyssölä 2000). Suoraan bruttopalkasta pidätettäviä sosiaalimaksuja ovat työttömyysvakuutusmaksu ja työeläkemaksu. Työttömyysvakuutusmaksun suuruus on vuonna 2022 1,5 %. Työeläkemaksun suuruus vuonna 2022 on alle 53-vuotiailla ja yli 63-vuotiailla 7,15 % ja 53–63-vuotiailla 8,65 %. (Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut; Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiö Elon www-sivut.) Seuraavassa taulukossa on esitetty esimerkki työntekijän nettopalkasta bruttopalkan ollessa 2500 € ja veroprosentin ollessa 15 %. Työntekijää koskeva nettopalkkalaskelma on esitetty oppaan viimeisellä sivulla. Esitetty laskelma perustuu edellä mainittuihin tietoihin ja on suuntaa antava. Tieto suuntaa antavuudesta on kerrottu oppaassa.

Bruttopalkka		2500 €
Ennakonpidätys	15 %	-375 €
TyEL-maksu	7,15 %	-178,75 €
Työttömyysvakuutusmaksu	1,50 %	-37,50 €
Nettopalkka		1908,75 €

Taulukko 1. Esimerkkilaskelma työntekijän nettopalkasta.

Kevytyrittäjän asiakkaalta laskutettavasta summasta vähennetään ensin arvonlisäveron osuus, jonka jälkeen jäljellä on pelkkä kevytyrittäjän tekemä laskutus, eli niin sanottu bruttopalkka (Ukko.fi-laskutuspalvelun www-sivut). Tästä summasta voidaan tarvittaessa vähentää tulonhankkimisesta aiheutuneita kuluja tai matkakorvauksia. Näiden vähennysten jälkeen jäljelle jäävästä summasta pidetään ennakonpidätys kevytyrittäjän verokortin mukaisesti. Ennakonpidätyksen jälkeen summasta peritään sairausvakuutusmaksu ja YEL-vakuutusmaksu. (Kevytyrittäjän infopaketti, 4; Ukko.fi-laskutuspalvelun www-sivut.) Lisäksi laskutuspalveluyritys perii kevytyrittäjältä palvelumaksua. Palvelumaksulla tarkoitetaan laskutuspalvelun perimää palkkiota. Palvelumaksun suuruus vaihtelee laskutuspalvelusta riippuen ja yleensä se on noin 4-7 % laskutussummasta. (Eezy kevytyrittäjien www-sivut; Free.fi-laskutuspalvelun www-sivut; Kevytyrittäjäopas 2021, 10.) Verotuksessa palvelumaksun osalta on huomiotava, että palvelumaksua ei voi vähentää ennen ennakonpidätyksen toimittamista, eli palvelumaksu ei lukeudu sellaisiin työn suorittamisesta aiheutuneisiin menoihin, jonka voisi vähentää palkasta ennen ennakonpidätystä (Verohallinto 2020). Vähennysten jälkeen jäljelle jäävä summa on kevytyrittäjän nettopalkka. Mikäli kevytyrittäjällä oli vähennettäviä tulonhankkimisesta aiheutuneita kuluja tai matkakorvauksia, nämä lisätään nettopalkan päälle. (Kevytyrittäjän infopaketti, 4; Ukko.fi-laskutuspalvelun www-sivut.) Seuraavassa taulukossa on esitetty esimerkki YEL-vakuutetun kevytyrittäjän nettopalkasta asiakkaalta laskutettavan summan ollessa 2500 € sisältäen 24 % arvonlisäveroa. Esimerkissä kevytyrittäjän veroprosentti on 15 % ja laskutuspalvelun perimä palvelumaksu 5 %. Kevytyrittäjää koskeva nettopalkkalaskelma on esitetty oppaan viimeisellä sivulla. Esitetty laskelma perustuu edellä mainittuihin tietoihin ja on suuntaa antava. Tieto suuntaa antavuudesta on kerrottu oppaassa. Palvelumaksusta on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Asiakkaalta laskutettava summa		2 500 €
Arvonlisävero	24 %	-483,87 €
Bruttopalkka		2 016,13 €
Ennakonpidätys	15 %	-302,42 €
YEL-vakuutusmaksu	24,10 %	-485,89 €
Sairausvakuutusmaksu	1,34 %	-27,02 €
Palvelumaksu	5 %	-100,81 €
Nettopalkka		1 099,99 €

Taulukko 2. Esimerkkilaskelma kevytyrittäjän nettopalkasta

5.4 Työttömyysetuudet ja muuta huomioitavaa

Työttömyysetuudet. Työntekijällä on työttömäksi jäädessään oikeus saada työttömyysetuutta (Työttömyysturvalaki 1290/2002, 1 luku 2 §). Kevytyrittäjän työttömyysturva-oikeuden kannalta olennaista on, onko kevytyrittäjyys pää- vai sivutoimista. Sivutoimisella yrittäjällä voi olla oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen (Sosiaaliturvaopas 2021, 4; TE-palveluiden www-sivut), kun taas päätoimisella kevytyrittäjällä ei ole oikeutta saada työttömyysetuutta. Arvion yritystoiminnan pää- tai sivutoimisuudesta tekee TE-toimisto. (TE-palveluiden www-sivut.) Sivutoimisuutta arvioidaan työn määrän ja siihen käytetyn ajan perusteella (Sosiaaliturvaopas 2021, 11; TE-palveluiden www-sivut). TE-toimiston linjauksen mukaan yritystoiminta katsotaan päätoimiseksi, jos yritystoiminnan vaatima työmäärä on niin suuri, ettei yrittäjä voi ottaa vastaan kokoaikatyötä. Arvioinnissa ratkaisevaa on vain työhön käytetty aika, ei esimerkiksi siitä saatava tulo. Pää- ja sivutoimisuutta ei selvitä neljän ensimmäisen yrittäjäkuukauden aikana, vaan selvitys tehdään neljän kuukauden jälkeen. Jos TE-toimisto arvioi yritystoiminnan päätoimiseksi, oikeus työttömyysetuuteen päättyy. (TE-palveluiden www-sivut.) Yrittäjällä voi olla oikeus saada työttömyysetuutta yritystoiminnan päättymisen jälkeen (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; TE-palveluiden www-sivut). Arvion oikeudesta saada työttömyysetuudesta tekee TE-toimisto (TE-palveluiden www-sivut). Työntekijän oikeudesta työttömyysetuuteen on kerrottu oppaassa sivulla 3. Samassa yhteydessä on kerrottu, missä tilanteissa kevytyrittäjällä saattaa olla oikeus työttömyysetuuteen.

Työttömyysetuudella tarkoitetaan työmarkkinatukea tai työttömyyspäivärahaa. Työttömyyspäiväraha maksetaan työttömyyskassalaissa tarkoitetussa työttömyyskassassa

vakuutettuina oleville ansiopäivärahana ja muille peruspäivärahana. (Työttömyysturvalaki 1 luku 2 §.) Työmarkkinatuki on Kansaneläkelaitoksen maksama etuus, jota voidaan maksaa sellaisille työttömille työnhakijoille, joiden työssäoloehto ei ole täytynyt (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; Työttömyysturvalaki 7 luku 1 §). Myös peruspäiväraha on Kansaneläkelaitoksen maksama etuus ja sitä voidaan maksaa sellaisille työttömille työnhakijoille, jotka täyttävät työssäoloehdon (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; Työttömyysturvalaki 5 luku 2 § 3 mom.). Työmarkkinatuki ja peruspäiväraha ovat suuruudeltaan samanlaisia, mutta työmarkkinatuen suuruuteen vaikuttavat vähentävästi hakijan omat tulot sekä samassa taloudessa asuvien vanhempien tulot. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut.)

Työssäoloehdolla tarkoitetaan vaatimusta työttömyyttä edeltäneestä työskentelyajanjaksosta. Palkansaajan työssäoloehto täyttyy, mikäli työntekijä on ollut palkkatyössä vähintään 26 viikkoa työttömyyttä edeltäneen 28 kuukauden, eli tarkastelujakson aikana. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; Työttömyysturvalaki 5 luku 3 § 1 mom.) Lisäksi työajan on täytynyt olla vähintään 18 tuntia viikossa ja palkan vähintään työehtosopimuksen mukainen tai työehtosopimuksen puuttuessa vähintään 1 283 euroa kuukaudessa vuonna 2022 (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; Työttömyysturvalaki 5 luku 4 §). Yrittäjän työssäoloehto täyttyy, mikäli yrittäjä on työskennellyt edellisen 48 kuukauden aikana vähintään 15 kuukautta yrittäjänä (Työttömyysturvalaki 5 luku 7 §; Yrittäjäkassan www-sivut) ja YEL-työtulo on ollut vähintään työttömyysturvaan oikeuttavalla tasolla, eli vuonna 2022 13 573 euroa (Keskinäisen eläkevakuutusyhtiö Elon www-sivut; Yrittäjäkassan www-sivut). Yrittäjän työssäoloehto on siis palkansaajaa tiukempi. Yrittäjän työssäoloehdossa huomioidaan myös palkansaajan työssäoloehdoton luettava työ edellisen 28 kuukauden ajalta. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut.)

Ansiosidonnaista päivärahaa, eli ansiopäivärahaa voidaan maksaa työttömälle työnhakijalle, joka on työttömyyskassan jäsen ja jonka työssäoloehto täyttyy (Kansaneläkelaitoksen www-sivut; Työttömyysturvalaki 5 luku 2 § 1 mom.). Työttömyyskassaan voi kuulua esimerkiksi ammattiliiton kautta (Kansaneläkelaitoksen www-sivut). Ansiosidonnainen päiväraha on suurempi kuin Kansaneläkelaitoksen maksamat työttömyysetuudet. Myös yrittäjille on olemassa työttömyyskassa. Kevytyrittäjä voi halutesaan liittyä kassan jäseneksi. (Sosiaaliturvaopas 2021, 7; Yrittäjäkassan www-sivut.)

Yrittäjäkassan jäsenenä oleva yrittäjä voi saada ansiosidonnaista päivärahaa yritystoiminnan päätyttyä, mikäli hän täyttää ansiopäivärahaoikeuden (Yrittäjäkassan www-sivut). Oikeus ansiopäivärahaan on sellaisella kassan jäsenenä olevalla yrittäjällä, joka on ollut vakuutettuna vähintään 15 edellistä kuukautta ja lisäksi täyttää yrittäjän työsäoloehdon (Työttömyysturvalaki 5 luku 6 §; Yrittäjäkassan www-sivut). Mahdollisuudesta ansiosidonnaiseen päivärahaan on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Työnjohto-oikeus. Työnantajalla on työsuhteessa työnjohto-oikeus, eli direktio-oikeus (Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1 mom.; Äimälä, Åström & Nyssölä 2000). Tämä tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus määrätä mitä työtä tehdään, kuka työn tekee, sekä milloin, miten ja missä työ tehdään. Lisäksi työnantajalla on oikeus ja velvollisuus valvoa työntekimistä ja työajan käyttöä. (Huhta 2017, 65.) Työntekijä taas on velvollinen noudattamaan näitä määräyksiä (Työsopimuslaki 3 luku 1 §; Äimälä, Åström & Nyssölä 2000). Työnjohto-oikeuden perusteella työnantajalla voi olla tietyissä tilanteissa oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja, kuten esimerkiksi työntekopaikkaa, työtehtäviä tai työaika (Äimälä, Åström & Nyssölä 2000). Työnjohto-oikeuden perusteella ei kuitenkaan yleensä voi muuttaa sellaisia ehtoja, jotka on määritelty tarkoin työsopimuksessa, vaan työnjohto-oikeutta voi käyttää työsopimuksen puitteissa. Esimerkiksi jos työaika on määritelty päivätyöksi tai työtehtävä on tarkasti yksilöity, ei työntekijää voi työnjohto-oikeuden perusteella määrätä yötyöhön tai täysin muunlaiseen tehtävään. Jos taas työsopimuksessa ei ole esimerkiksi sovittu työajoista tai työtehtävä on määritelty väljästi, eli esimerkiksi työnantajan kulloinkin osoittamat tehtävät, voi työnantaja työnjohto-oikeuden perusteella muuttaa sekä työaika, että työtehtävää. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2000.)

Direktio-oikeus on työsuhteeseen kuuluva oikeus ja koska kevytyrittäjä ei ole työsuhteessa toimeksiantajan kanssa, toimeksiantajalla ei ole tällaista työnjohto-oikeutta kevytyrittäjään. Käytännössä kevytyrittäjän työn sisältö määritellään toimeksiantosopimuksessa. (Kevytyrittäjäopas 2021, 44; Rope 2020, 28; Äimälä, Åström & Nyssölä 2000.) Sopimuksissa on lähtökohtana sitovuusperiaate, eli sopimuksesta ei sopimuksen tekemisen jälkeen voi vetäytyä tai perääntyä, vaan sopimus on tekemisen jälkeen sitova (Hietala ym. 2021). Näin ollen kevytyrittäjän ja toimeksiantajan välistä sopimusta ei voi myöhemmin yksipuolisesti muuttaa. Työnjohto-oikeudesta on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Työterveyshuolto. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveys- huollon (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4 § 1 mom.). Lakisääteinen pakollinen työ- terveyshuolto koskee työstä johtuvia terveysvaaroja. Työnantaja voi kuitenkin tarjota pakollisen työterveyshuollon lisäksi laajempaa työterveyshuoltoa, joka sisältää myös työhön liittymättömiä sairaanhoitokuluja. Tällainen laajempi työterveyshuolto on hy- vin tyypillistä. (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2000.) Koska työterveyshuollon järjestä- minen on työnantajien velvollisuus, kevytyrittäjä ei kuulu toimeksiantajan tai lasku- tuspalvelun työterveyshuollon piiriin. Kevytyrittäjä voi hankkia itselleen työterveys- huollon, jonka kustannuksista Kansaneläkelaitos korvaa osan. Korvaus on enimmil- lään 50-60 %. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut.) Työterveyshuollosta on kerrottu oppaassa sivulla 3.

Kilpaileva toiminta. Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sel- laista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti va- hingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona (Työsopimuslaki 3 luku 3 §). Tällaisessa toiminnassa voi olla kyse esi- merkiksi toisen työn tekemisestä tai sivutoimisesta yritystoiminnasta samalla alalla. Kaikki kilpaileva toiminta ei kuitenkaan ole kiellettyä, vaan arviossa on olennaista, aiheuttaako toiminta vahinkoa työnantajalle, eli kilpaillaanko toiminnalla työnantajan kanssa samoista asiakkaista. Kilpailevan toiminnan kieltäminen on voimassa vain työsuhteen voimassaolon aikana. Kilpailevasta toiminnasta voidaan sopia työsopimuksessa, eli kilpaileva toiminta voidaan nimenomaisesti joko sallia tai kieltää. (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2000.) Kevytyrittäjällä sen sijaan saa olla useita asiakkaita yhtä aikaa (Ke- vytyrittäjäopas 2021, 44). Kilpailevasta toiminnasta on kerrottu oppaassa sivulla 3.

6 PIKAOPAS KEVYTYRITTÄJYYDEN JA TYÖSUHTEEN EROISTA

6.1 Tiedonhankinta ja analysointi

Empiriaosuudessa hankittu tieto koskee lähinnä kevytyrittäjyyttä, sillä työsuhteita koskevia käytänteitä ja toimintatapoja koskeva tieto saavutettiin pääosin riittävässä määrin jo teoriaosuudessa, kun taas kevytyrittäjyyttä koskeva teoriaosuudessa hankittu tieto jäi varsin puutteelliseksi. Empiirisen osan tiedonhankintamenetelmänä oli dokumenttianalyysi, eli käytännön tietoa kerättiin valmiista dokumenteista (Anttila 1998). Empiriaosuudessa tietoa käytännön toimintatavoista kerättiin muista kuin oikeuslähteistä. Dokumentteina käytettiin pääasiassa viranomaisten www-sivuja ja viranomaisohjeita, laskutuspalveluiden www-sivuja, ohjeita ja muita julkaisuja (Kananen 2015, 81; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 136). Empiirisen osion aineisto kerättiin pääasiassa tutkimalla asiaa internetistä keräten tutkimukseen soveltuvia dokumentteja. Empiirisen osan tietoa kerättiin niin kauan, kunnes se saturoitui. Tämä tarkoittaa, että aineistosta ei tullut enää mitään uutta tietoa esille (Nieminen & Lähteenmäki 2021, 18). Dokumenttianalyysissä lähdekritiikki on tärkeää, jonka vuoksi aineiston keräämisen jälkeen aineistoa piti tarkastella lähdekriittisesti (Anttila 1998, Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 43). Tässä vaiheessa osa kerätyistä dokumenteista jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, sillä aineiston joukossa oli epäluotettavaa tietoa. Tällaisia tutkimuksen ulkopuolelle jätettyjä dokumentteja olivat muun muassa julkaisut puutteellisin julkaisijatiedoin, jo vanhentunutta tietoa sisältäneet dokumentit sekä esimerkiksi sellaiset dokumentit, joiden sisältämä tieto oli tai on voimassa vain koronapandemian aikana. Jäljelle jäänyt aineisto otettiin mukaan tutkimukseen ja analysoitavaksi.

Jäljelle jäänyt tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin, sillä se soveltuu hyvin yhtäläisyyksien ja erojen tarkasteluun, joka oli tämän tutkimuksen tavoitteena (Anttila 1998). Käytännössä sisällönanalyysi toteutettiin niin, että aineisto jaettiin teoriaosuudessa muodostettujen luokkien mukaan erilaisiin teemoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Vuori n.d.). Luokkien kaksi pääluokkaa olivat työsuhde ja kevytyrittäjyys ja neljän alaluokan teemoja olivat työaika ja loma, taloudelliset seikat, verotus sekä viimeisenä muut seikat. Työn lopullinen rakenteellinen jaottelu mukaillee myös osittain näitä alaluokkia. Kun aineisto oli jaettu teemojen mukaan, se kirjoitettiin

samaa teemaa koskevan teoria-aineiston joukkoon tiiviiksi kuvaukseksi, täydentämään teoria-aineistoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä vaiheessa aineiston jakaminen pääluokkien mukaan osoittautui turhaksi, sillä lopullisessa aineistossa työsuhdetta ja kevytyrittäjyyttä koskeva aineisto yhdistettiin samaksi kokonaisuudeksi. Kun aineisto oli viety teoriaosassa hankitun tiedon joukkoon, syntyi lopputulos, josta voitiin tunnistaa kevytyrittäjyyttä ja työsuhdetta koskevia eroja. Tässä vaiheessa lopputuloksesta vielä poistettiin sellaiset osuudet, joissa työsuhteessa ja kevytyrittäjyydessä ei ollut havaittavissa eroa tai ero oli vähäinen.

6.2 Oppaan laatiminen

Tässä opinnäytetyössä on konstruktiiivinen lähestymistapa, eli opinnäytetyön tavoitteena on ratkaista tosielämän ongelma konstruktion avulla (Lukka 2001, 37). Opinnäytetyön tosielämän ongelma on puutteellisesti saatavilla oleva tieto työsuhteen ja kevytyrittäjyyden eroista ja näiden kahden hankala vertailtavuus. Konstruktioksi, eli ratkaisuksi ongelmaan laadittiin pikaopas (Lukka 2001, 37). Oppaaseen kootun tiedon pohjana käytettiin teoriaa, jota täydennettiin empiirisellä tiedolla (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 65).

Oppaan suunnittelussa lähtökohtana oli oppaan lyhyt pituus, yksinkertainen luettavuus ja erojen selkeä tunnistettavuus. Näin ollen oppaan teksti pyrittiin tiivistämään mahdollisimman lyhyeen ja vertailtavaan muotoon. Vertailtava muoto toteutettiin niin, että kunkin otsikon alla kerrotaan vuorotellen lyhyesti, kuinka otsikon mukainen seikka toteutuu työsuhteessa ja kevytyrittäjyydessä. Oppaaseen sisällytettiin kaikki tutkimuksessa havaitut eroavaisuudet, mutta koska oppaasta pyrittiin tekemään mahdollisimman tiivis ja napakka, kaikkia yksityiskohtia siihen ei voinut sisällyttää. Opas laadittiin tekstinkäsittelyohjelma Wordin avulla. Oppaan värimaailmaksi valittiin toimeksiantajan, eli Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n käyttämiä värejä, jotka ovat oranssi, punainen ja valkoinen.

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mitä eroavaisuuksia työsuhteella ja kevytyrittäjyydellä on työtä suorittavan näkökulmasta. Opinnäytetyöongelma puutteellisesti saatavilla olevasta tiedosta oli tarkoitus ratkaista oppaan avulla. Tutkimus toteutettiin laadullisena empiirisenä oikeustutkimuksena, jossa oli konstruktiiivinen lähestymistapa. Koko tutkimuksen ajan työssä noudatettiin konstruktiiviselle tutkimukselle ominaisia vaiheita. Konstruktiiivisen tutkimuksen ensimmäinen vaihe oli mielekkään ongelman löytäminen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 67). Tässä työssä se oli siis puutteellisesti tarjolla ollut tieto kevytyrittäjyyden ja työsuhteen eroista. Seuraavassa vaiheessa keskityttiin tiedonhankintaan, joka toteutettiin niin, että ensin tutkittiin teoriatietoa, jota täydennettiin empiirisellä tiedolla (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 65 ja 67). Koska kyseessä on oikeudellisesta näkökulmasta tehtävä opinnäytetyö, työn teoriaosassa noudatettiin oikeuslähdeoppia, eli teoriaosuudessa kerätty tieto perustuu oikeuslähteisiin (Eduskunnan www-sivut; Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39; Määttä & Paso 2019, 17). Kevytyrittäjyyden osalta oikeuslähdeoppia ei kuitenkaan pystytty kaikilta osin noudattamaan, koska kevytyrittäjyydestä ei ollut saatavilla riittävästi oikeuslähdeopin mukaista tietoa. Tästä syystä osa kevytyrittäjyydestä hankitusta tiedosta on peräisin muista kuin oikeuslähteistä (Alvesalo-Kuusi & Kumpula 2021, 39; Määttä & Paso 2019, 21-24).

Empiirisen osion tiedonkeruumenetelmänä oli dokumenttianalyysi. Dokumenttianalyyssissä tietoa kerättiin valmiista dokumenteista (Anttila 1998). Empiirisessä osassa kerätty tieto yhdistettiin teoriaosan tiedon kanssa samaan tekstiin. Tiedonkeruun jälkeen viimeinen vaihe oli luoda konstruktio, eli ratkaisu käytännön ongelmaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 67). Tässä työssä se on opas, josta kevytyrittäjyyden ja työsuhteen keskeiset erot ovat selvästi havaittavissa (Lukka 2001, 37). Yleensä konstruktiivisessa lähestymistavassa myös testataan ratkaisun toimivuutta, mutta se ei ole pakollista (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 67-68). Tässä työssä ratkaisua ei testattu aikataulusyistä. Testaaminen olisi ollut mahdollista esimerkiksi niin, että opasta olisi näytetty työnhakijoille tai kevytyrittäjyyttä pohtiville, ja selvitetty, tuottiko opas heille jotain uutta tietoa.

Tutkimuksen lopputuloksena syntyi siis tavoitteiden mukaisesti pikaopas, jossa keskeiset erot työsuhteen ja kevytyrittäjyyden eroista käyvät tiivistetysti ilmi. Alun perin tavoitteena olisi ollut saada enemmän yleistettävissä oleva opas, mutta tutkimuksen edetessä sellaisen tekeminen osoittautui mahdottomaksi. Opas ei sovellu jokaiselle alalle tai kaikkiin tilanteisiin, koska esimerkiksi työehtosopimukset voivat muodostaa poikkeuksia käytänteisiin työntekijän aseman osalta. Lisäksi kevytyrittäjien asemaa koskevissa käytänteissä on vaihtelua, sillä kevytyrittäjän asemaan ja kohteluun vaikuttavat useat eri seikat, kuten toimiala, kevytyrittäjän työhön käyttämä aika, ansaitut tulot tai esimerkiksi kevytyrittäjän käyttämä laskutuspalvelu. Näistä syistä sellaisen oppaan laatiminen, joka soveltuisi kaikkiin tilanteisiin, ei ole mahdollista. Oppaasta tuli edellä mainituista syistä alkuperäisen tavoitteen sijaan suuntaa antava. Tieto oppaan suuntaa antavasta luonteesta tuotiin esille myös oppaaseen.

Suuntaa antavasta luonteestaan huolimatta opas antaa kuitenkin hyvän peruskäsityksen työsuhteen ja kevytyrittäjyyden keskeisistä eroista, ja näin ollen toimii ratkaisuna tutkimusongelmaan, eli puutteellisesti saatavilla olleeseen tietoon. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli ”Mitä keskeisiä eroavaisuuksia työsuhteessa ja kevytyrittäjyydessä on työtä suorittavan kannalta”. Opas vastaa tähän kysymykseen ja laajempi ja kattavampi vastaus tutkimuskysymykseen on itse opinnäytetyössä. Lopputulosta voit siten pitää alkuperäisestä tavoitteesta poikkeamisesta huolimatta onnistuneena. Lisäksi opasta ja opinnäytetyötä voi hyödyntää siten kuin oli alun perin tarkoitettu, eli kevytyrittäjyyden ja työsuhteen eroista tietoa etsivä työnhakija voi tutkia eroavaisuuksia ja vertailla työskentelymuotoja oppaan avulla. Myös tutkimusmenetelmä oli kevytyrittäjyyttä koskevista tiedonhankinnan haasteista huolimatta tähän työhön soveltuva ja onnistunut, koska sillä päästiin tavoiteltuun lopputulokseen.

Opinnäytetyön aihetta olisi helppo jatkokehittää ja aihe antaa mahdollisuuden tutkia asiaa syvällisemmin. Jossain toisessa opinnäytetyössä voisi ottaa tarkasteltavaksi jonkin tietyn seikan, kuten palkkauksen tai työttömyysturvan, sillä näissä olisi riittänyt tutkittavaa huomattavasti tätä työtä syvällisemmin. Tässä työssä työn rajaaminen tietyn yksittäisen asian syvälliseen tarkasteluun ei ollut mahdollista, koska siten ei olisi saatu vastausta tutkimusongelmaan. Eroavaisuuksien tutkiminen myös jonkin tietyn alan, esimerkiksi tilastollisesti kevytyrittäjiä reilusti työllistävän rakennusalan osalta tarjoaa mahdollisuuden tutkimuksen tekemiselle. Tällöin tutkimuksessa voisi ottaa

huomioon myös työehtosopimusten määräykset ja lopputuloksesta saisi täsmällisemmän. Tässä työssä työehtosopimuksia ei voitu huomioida kuin yleisellä tasolla, koska lopputulos ei ole suunnattu millekään tietylle alalle, vaan lopputuloksen on tarkoitus toimia yleisenä ohjeena kevytyrittäjyyden ja työsuhteen eroista. Myös sen tutkiminen, kuinka moni kevytyrittäjäistä tai työntekijöistä tuntee tässä tutkimuksessa löydetyt eroavaisuudet tai missä määrin eroja tunnistetaan, voisi olla mielekäs aihe tutkimukselle.

LÄHTEET

Alvesalo-Kuusi, A. & Kumpula, A. 2021. Oikeussosiologia, oikeustiede ja lainoppi. Teoksessa Nieminen, K., Lähteenmäki, N. (toim.) Empiirinen oikeustutkimus. 1 painos. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 21.9.2021. <https://www.elibrary.com/book/9789523456846>

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Viitattu 26.8.2021. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>

Arvonlisäverolaki 30.12.1993/1501 muutoksineen.

Eduskunnan www-sivut. Viitattu 3.10.2021. <https://www.eduskunta.fi/>

Eezy Kevytyrittäjien www-sivut. Viitattu 20.1.2022. <https://kevytyrittajat.eezy.fi/>

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 1.9.2021. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/CADBGXBTGD>

Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut. Viitattu 21.1.2022. <https://ek.fi/>

Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen www-sivut. Viitattu 19.1.2022. <https://www.ely-keskus.fi/>

Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 21.1.2022. <https://www.etk.fi/>

Ennakkoperintälaki 20.12.1996/1118 muutoksineen.

Free.fi -laskutuspalvelun www-sivut. Viitattu 17.1.2022. <https://free.fi>

HE 158/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalakiin ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Helsingin HAO 10.5.2021 H2203/2021.

Hemmo, M. & Hoppu, K. 2006. Sopimusoikeus. Päivittyvä aineisto. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 6.2.2022. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/HAHBGXCTDG>

Hietala, H., Järvensivu, P., Kaivanto, K. & Kyläkallio, K. 2021. Yrityksen asiakirja- ja sopimusopas. 6. uud. p. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 6.2.2022 <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/GABBXXBTABBEE>

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2019. Uusi työaikalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 16.1.2022. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATHBCED>

Hinnoitteluopas 2021. Ukko.fi Viitattu 8.1.2022. https://www.ukko.fi/wp-content/uploads/2021/08/hinnoitteluopas-2021-updated.pdf?vgo_ee=ilKZcCaJZN6SAF-FvevtVIRwUnRnlmwiuCIJkd9A7F3A%3D

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi. Tutki ja kirjoita.

Holopainen, T. 2019. Yrityksen perustamisopas: Käytännön perustamistoimet. 28. uud. painos. Espoo: Asiatieto Oy. Viitattu 16.1.2022. <https://www.elibrary.com/book/978-951-8986-77-8>

Huhta, H. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita. Viitattu 14.1.2022. <https://shop-edita-fi.lillukka.samk.fi/digikirja/37-7174-4>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n www-sivut. Viitattu 16.9.2021. <https://www.jhl.fi/>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.8.2021 <https://sopimusasiakkaat-booky-fi.lillukka.samk.fi/lainaa/1188>

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.8.2021. <https://www-booky-fi.lillukka.samk.fi/lainaa/1189>

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Viitattu 22.1.2022. <https://www.kela.fi/>

Kairinen, M. 2004. Työsopimus ja sen luonne. Teoksessa Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (toim.) Työoikeus. Päivittävää teos. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 26.9.2021. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/CAIBGXCTDG>

Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiö Elon www-sivut. Viitattu 22.1.2022. <https://www.elo.fi>

Kevytyrittäjän infopaketti. Omapaja. Viitattu 16.1.2022. <https://laskutus.omapaja.fi/uploads/info/edfcdfbd998c64e80b8422c2b6051d8905321b1d.pdf>

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Viitattu 20.1.2022. <https://www.kela.fi/>

Kevytyrittäjän sosiaaliturvaopas 2021. Ukko.fi. Viitattu 18.1.2022. https://www.ukko.fi/wp-content/uploads/2021/05/sosiaaliturvaopas-2021.pdf?vgo_ee=ilKZcCaJZN6SAFFvevtVIRwUnRnlmwiuCIJkd9A7F3A%3D

Kevytyrittäjäopas. 2021. Ukko.fi. Viitattu 16.1.2022. https://cloudfront.ukko.fi/wp-content/uploads/2021/08/kevytyrittajaopas-2021-updated.pdf?_gl=1*ynilw1*_ga*MjY0NzY3MjEzLjE2MzE5NTIx-Mjk.*_gid*MTc5MjA4Njg0Ny4xNjQxNjMyMjYx

Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771 muutoksineen.

Laki työttömyysetuuksien rajoituksesta 24.7.1998/555 muutoksineen.

Lamponen, H. 2019. Itsensätyöllistäjien oikeudesta työehtosopimustoimintaan – edellytykset ja rajoitukset. Teoksessa Paanetoja, J., Kutvonen, E., Lamponen, H., Lehto, A. & Nyyssölä, M. 2019. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2018.

Helsinki: Alma Talent. Viitattu 13.1.2022. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/HACBJXDTEB>

Lukka, K. 2001. Konstruktiivinen tutkimusote. Menetelmäartikkelit. Viitattu 29.8.2021 www.metodix.com.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 3. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 18.1.2022. <https://kauppakamari-tieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/palkanlaskenta-kl-2020>

Miettinen, S. 2019. 28-vuotias rakennusmaalari sai tarpeekseen kevytyrittäjyydestä – ei saanut palkkaa, vaan velkaantui. Yle uutiset. Viitattu 16.9.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10837184>

Määttä, T. & Paso, M. 2019. Johdatus oikeudellisen ratkaisun teoriaan. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Viitattu 3.10.2021. <https://unicontent.unigrafia.fi/#/reader/72dace3c-b47f-11ea-82f0-00155d64030a>

Nieminen, K. & Lähtenmäki, N. 2021. Johdatus oikeuden empiiriseen tutkimiseen. Teoksessa Nieminen, K., Lähtenmäki, N. (toim.) Empiirinen oikeustutkimus. 1 painos. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 21.9.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456846>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudella osaamista liiketoimintaan. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 8.1.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3., uud. p. Helsinki: Edita. Viitattu 18.9.2021 <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6496-8>

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi: Käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 9.10.2021. <https://shop-edita-fi.lillukka.samk.fi/digikirja/37-7508-7>

Palkkaturvalaki 27.11.1998/866 muutoksineen

Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi: Esimiehen selviytymisopas. 2. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 13.1.2022. https://kauppakamari-tieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhde_tutuksi

Pooli [www.sivut2020](http://www.sivut2020.fi). Viitattu 11.9.2021. <https://pooli.fi/kevytyrittaja-on-hyva-vaihtoehto-tyontekijan-palkkaamisen-sijaan/>

Rope, T. 2020. Kevytyrittäjyys työelämän muutoksessa. Tampere: Tammertekniikka. Viitattu 26.9.2021.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampereen yliopisto. Viitattu 26.8.2021. <https://courses.helsinki.fi/sites/default/files/course-material/4453723/kvalitatiivisten%20menetelmien%20verkko-oppikirja.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampereen yliopisto. Viitattu 26.8.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmä-opetuksen tietovaranto (verkkójulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.9.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224 muutoksineen.

Sekki, A. & Härkönen, O. 2020. Kevytyrittäjäyys: Opas sivutoimimiseen yrittäjyyteen. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 26.9.2021 <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/kevytyrittajyys-2020>

TE-Palveluiden www-sivut. Viitattu 22.1.2022. <https://www.te-palvelut.fi/>

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uud. p. Helsinki: Talentum. Viitattu 21.9.2021 <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JAC-BJXBTEB>

Työaikalaki 5.7.2019/872 muutoksineen.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 muutoksineen.

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395 muutoksineen.

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. <https://tem.fi/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työtapaturma ja ammattitautilaki 24.4.2015/459 muutoksineen.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 muutoksineen.

Uusityö ry. 2019. Kevytyrittäjäyys Suomessa 2019 -tutkimus. Viitattu 18.9.2021. https://uusityo.fi/wp-content/uploads/2020/02/Uusi-ty%C3%B6-ry_Kevytyritt%C3%A4jyys-Suomessa-2019-.pdf

Ukko.fi-laskutuspalvelun www-sivut. Viitattu 22.1.2022. <https://www.ukko.fi/>

Verohallinnon www-sivut. Viitattu 19.1.2022. <https://www.vero.fi/>

Verohallinto. 2020. Syventävät vero-ohjeet. Laskutuspalveluyritysten ja niiden käyttäjien verotuskysymyksiä. 19.3.2020. Diaarinumero VH/2061/00.01.00/2020.

Veronmaksajain keskusliitto ry:n www-sivut 2022. Viitattu 22.1.2022. <https://www.veronmaksajat.fi/>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 26.8.2021. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162 muutoksineen.

Vuori, J. n.d. Sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.8.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Woltin www-sivut 2021. Viitattu 16.9.2021. <https://blog.wolt.com/fin/2021/06/23/taloustutkimus-wolt-lahettien-enemmisto-toivoo-voivansa-jatkaa-yrittajina/>

Yrittäjäkassan www-sivut. Viitattu 22.1.2022. <https://yrittajakassa.fi/>

Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272 muutoksineen.

Äimälä, M., Åström, J. & Nyssölä, M. 2000. Työoikeus. Päivittyvä teos. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 23.1.2022. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/DAIBGXCTDG>

PIKAOPAS KEVYTYRITTÄJYYDEN JA TYÖSUHTEEN EROISTA

- Tässä oppaassa kevytyrittäjällä tarkoitetaan sellaista kevytyrittäjää, jolla ei ole omaa y-tunnusta
- Oppaassa ei käsitellä työsuhteen ja kevytyrittäjyyden päättymistä koskevia eroja
- Opas on suuntaa antava

TYÖEHTOSOPIMUKSET

- Työsuhhteessa noudatetaan työnantajaa sitovia tai alalla yleisesti noudatettavia työehtosopimuksia
- Kevytyrittäjää työehtosopimukset eivät koske

TYÖAIKA

- Työsuhhteessa työaika on tarkoin säänneltyä
- Kevytyrittäjä päättää työajoistaan itse toimeksiantosopimuksen sallimissa rajoissa

VUOSILOMA JA LOMAKORVAUS

- Työsuhhteessa työntekijälle kertyy vuosilomaa ja loma-ajalta maksetaan palkkaa sekä mahdollista lomarahaa
- Kevytyrittäjä päättää itse loman pituudesta toimeksiantosopimuksen sallimissa rajoissa ja huolehtii loma-ajan toimeentulosta itse

PALKKAN MÄÄRÄ

- Työsuhhteessa palkan määrää perustuu työehtosopimukseen tai työsopimukseen. Palkan on oltava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen
- Kevytyrittäjänä palkka perustuu toimeksiantosopimukseen

PALKKANMAKSUN AJANKOHTA

- Työsuhhteessa palkka maksetaan tiettyinä päivinä
- Kevytyrittäjä voi nostaa palkkaa laskutuksen perusteella

OIKEUS PALKKAAN TYÖNTEON ESTYESSÄ

- Työsuhhteessa työnantajan tulee maksaa palkkaa myös silloin, kun työnteko estyy työnantajasta johtuvasta syystä
- Kevytyrittäjän tulee varautua esimerkiksi mahdollisiin peruutuksiin itse

PALKKATURVA

- Työsuhhteessa palkkaturvasta korvataan työntekijän saatavia esimerkiksi työnantajan joutuessa konkurssiin
- Kevytyrittäjyyteen sisältyy yrittäjäriski, eli laskutuspalvelu ei maksa korvausta kevytyrittäjälle, jos asiakas jättää laskun maksamatta

PALKKANLISÄT

- Työsuhhteessa maksetaan palkanlisä muun muassa ylityöstä ja pyhä- tai sunnuntaityöstä. Palkanlisä voi saada myös muun muassa ilta- tai lauantaityöstä
- Kevytyrittäjän palkkio perustuu toimeksiannossa sovittuun työskentelyajasta riippumatta

SAIRAUSSAJAN PALKKA

- Työsuhhteessa sairausloman ajalta maksetaan palkkaa yleensä ilman omavastuuaikaa
- Kevytyrittäjä saa sairausloman ajalta Kelan sairauspäivärahaa. YEL-vakuutetun kevytyrittäjän omavastuuaikea on sairastumispäivä

ENNAKONPIDÄTYS JA ARVONLISÄVERO

- Työntekijän bruttopalkasta pidetään ennakonpidätys
- Kevytyrittäjän asiakkaalta laskuttama summa sisältää arvonlisäveroa ja arvonlisäveron osuus vähennetään asiakkaan maksamasta summasta. Jäljelle jääneestä bruttopalkasta pidetään ennakonpidätys

ELÄKEVAKUUTUS

- Työsuhteessa työnantaja huolehtii työntekijän eläkevakuuttamisesta. Eläkevakuutusmaksua maksavat työnantaja ja työntekijä
- Kevytyrittäjä huolehtii itsensä eläkevakuuttamisesta yrittäjän eläkevakuutuksella. Eläkevakuutusmaksun maksaa kevytyrittäjä

PALKASTA PERITTÄVÄT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT

- Työntekijän bruttopalkasta erikseen perittäviä sosiaalivakuutusmaksuja ovat TyEL-maksu ja työttömyysvakuutusmaksu
- Laskutuspalvelu perii työnantajan sairausvakuutusmaksun kevytyrittäjältä. Lisäksi palkasta peritään YEL-maksu

VAKUUTUS AMMATTITAUTIEN JA TYÖTAPATURMIEN VARALTA

- Työsuhteessa työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijän tapaturmien ja ammattitautien varalta. Lisäksi työnantajalla voi olla velvollisuus hankkia työntekijälle ryhmähenkivakuutus
- Laskutuspalvelu ei vakuuta kevytyrittäjää tapaturmien ja ammattitautien varalta. Vakuutuksen ottaminen on kevytyrittäjälle vapaaehtoista

TYÖTTÖMYYSURVA JA ANSIOSIDONNAINEN PÄIVÄRAHA

- Työntekijällä on työttömäksi jäädessään oikeus työttömyysetuuteen
- Päätömisellä kevytyrittäjällä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Sivutoimisella kevytyrittäjällä voi olla oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen. Kevytyrittäjällä voi olla oikeus työttömyysetuuteen yritystoiminnan päättymisen jälkeen

ANSIOSIDONNAINEN PÄIVÄRAHA

- Työntekijä voi saada työttömyyden ajalta ansiosidonnaista päivärahaa, mikäli hän on työttömyyskassan jäsen ja työssöoloehto täyttyy
- Kevytyrittäjä voi saada ansiosidonnaista päivärahaa yritystoiminnan päätyttyä, mikäli hän on yrittäjäkassan jäsen ja yrittäjän työssöoloehto täyttyy. Yrittäjän työssöoloehto on palkansaajaa tiukempi

PALVELUMAKSU

- Työsuhteessa palkasta ei peritä palvelumaksuja
- Laskutuspalvelu perii kevytyrittäjän palkasta palvelumaksua oman hinnastonsa mukaisesti

TYÖNJOHTO-OIKEUS

- Työsuhteessa työnantajalla on työnjohto-oikeus, jonka perusteella työnantaja voi määrätä työn sisällöstä työ sopimuksen sallimissa rajoissa
- Kevytyrittäjän työn sisältö perustuu toimeksiantosopimukseen

TYÖTERVEYSHUOLTO

- Työsuhteessa työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille vähintään lakisääteisen työterveyshuollon
- Kevytyrittäjä ei kuulu toimeksiantajan tai laskutuspalveluyrityksen työterveyshuollon piiriin. Kevytyrittäjä voi hankkia itse itselleen työterveyshuollon

KILPAILEVA TOIMINTA

- Työsuhteessa työntekijä ei saa harjoittaa sellaista kilpailevaa toimintaa, joka aiheuttaa vahinkoa työnantajalle
- Kevytyrittäjällä voi olla useita toimeksiantoja samaan aikaan

ESIMERKKILASKELMAT NETTOPALKOISTA*

TYÖNTEKIJÄ

Bruttopalkka		2500 €
Ennakonpidätys	15 %	-375 €
TyEL-maksu	7,15 %	-178,75 €
Työttömyysvakuutusmaksu	1,50 %	-37,50 €
<u>Nettopalkka</u>		<u>1908,75 €</u>

KEVYTYRITTÄJÄ

Asiakkaalta laskutettava summa		2 500 €
Arvonlisävero	24 %	-483,87 €
Bruttopalkka		2 016,13 €
Ennakonpidätys	15 %	-302,42 €
YEL-vakuutusmaksu	24,10 %	-485,89 €
Sairausrakuutusmaksu	1,34 %	-27,02 €
Palvelumaksu	5 %	-100,81 €
<u>Nettopalkka</u>		<u>1 099,99 €</u>

*LASKELMAT OVAT SUUNTAA ANTAVIA