

Juridinen selvitys palkanmaksun esteistä oppilaitosyhteistyössä

1. Sopimusoikeudellinen peruste: Koulutussopimus vs. Oppisopimus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) mukaisesti opiskelijan työpaikalla tapahtuva oppiminen perustuu joko **koulutussopimukseen** tai **oppisopimukseen**.

- Kyseessä on tällä hetkellä koulutussopimus, joka on julkisoikeudellinen sopimus oppilaitoksen ja työnantajan välillä.
- Lain mukaan koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle näin ollen makseta palkkaa tai muuta vastiketta.

2. Työsuhteen tunnusmerkistön puuttuminen

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n mukaan työsuhde syntyy, kun työtä tehdään vastikkeellisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena.

- Opiskelijan status on tällä hetkellä "tutkintoa suorittava opiskelija", ei työntekijä.
- Toiminta painottuu pedagogisiin tavoitteisiin ja osaamisen hankkimiseen, ei taloudellisen tuloksen tuottamiseen työsuhteessa.
- Palkan maksaminen muuttaisi sopimussuhteen luonteen takautuvasti työsuhteeksi, mikä aiheuttaisi välittömiä työnantajavelvoitteita (vakuutukset, sosiaaliturvamaksut, vuosilomakertymät), joihin organisaatio ei ole tässä vaiheessa sitoutunut.

3. Vakuutusturva ja vastuukysymykset

Opiskelijat ovat oppilaitoksen tapaturmavakuutuksen piirissä niin kauan kuin kyseessä on palkaton opintoihin kuuluva harjoittelu.

- Mikäli palkanmaksu aloitettaisiin, vakuutusvastuu siirtyisi välittömästi työnantajalle.
- Palkanmaksu ilman voimassa olevaa työ sopimusta ja asianmukaisia vakuutusjärjestelyjä muodostaisi merkittävän juridisen ja taloudellisen riskin molemmille osapuolille.

4. Yhdenvertaisuusperiaate

Organisaation sisäiset hallinnolliset linjaukset ja budjettiraamit edellyttävät yhdenvertaista kohtelua kaikkia samassa opintovaiheessa olevia harjoittelijoita kohtaan. Erillinen palkanmaksu yksittäisessä tapauksessa ilman vakiintunutta rekrytointiprosessia olisi vastoin organisaation noudattamaa hallintotapaa.

Selvitys työnantajavelvoitteiden vaikutuksesta palkanmaksun edellytyksiin

1. Lakisääteisten sivukulujen muodostama kokonaisrasitus

Palkanmaksu i4ware Softwaren lukuun synnyttää välittömästi lakisääteisiä

työnantajavelvoitteita, jotka nostavat työn kustannuksen noin 1,3–1,5-kertaiseksi bruttopalkkaan nähden. Kolmen palkallisen työntekijän kynnsarvon ylittyessä yrityksen on suoritettava:

- **TyEL-vakuutusmaksut:** Noin 17–25 % palkkasummasta.
- **Työtapaturma- ja ryhmähenkivakuutukset:** Pakolliset kaikille työsuhteisille.
- **Sotu-maksut ja ennakonpidätyksen hallinnointi:** Lisäävät hallinnollista taakkaa ja kassavirran sitoutumista.

2. Tilintarkastusvelvollisuus (Tilintarkastuslaki 2:2 §)

Mikäli palkattujen työntekijöiden määrä vakiintuu kolmeen (3), i4ware Software ylittää todennäköisesti pienyrityksen rajan, jolloin tilintarkastusvelvollisuus aktivoituu. Tämä aiheuttaa merkittävän vuotuisen kiinteän lisäkustannuksen tilintarkastusyhteisön palkkioina.

3. Lakisääteinen työterveyshuolto ja sairauspoissaolot

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään ehkäisevän terveydenhuollon.

- **Sopimuskustannukset:** Kiinteät kuukausimaksut ja palvelukohtaiset kulut.
- **Sairausajan palkka:** Työnantaja kantaa riskin ensimmäisistä sairauspäivistä (omavastuuosuus), mikä on kolmen työntekijän yksikössä merkittävä taloudellinen riski.


4. Perhevapaiden ja poissaolojen välilliset kustannukset

Vaikka Kela korvaa osan vanhempainvapaista (isyys-/äitiysvapaat), työnantajalle koituu kuluja:

- Vuosilomakustannusten kertyminen vapaiden aikana.
- Sijaistusjärjestelyjen hallinnolliset ja rekrytointikustannukset.
- Työnantajan sairausvakuutusmaksut vapaiden ajalta.

5. Johtopäätös: Taloudellinen riskienhallinta

Tässä vaiheessa i4ware Softwaren liiketoiminnan volyyymi ei mahdollista edellä mainittujen kumulatiivisten kulujen (palkka + sivukulut + vakuutukset + tilintarkastus + terveydenhuolto) kantamista ilman yrityksen maksuvalmiuden vaarantamista.

 **Oikeudellinen linjaus:** Yrityksellä ei ole oikeutta palkata uutta henkilöstöä, mikäli se ei kykene suoriutumaan lakisääteisistä työnantajavelvoitteistaan (Työsopimuslaki). Tämän vuoksi oppilaitosyhteistyö on rajattava tässä vaiheessa palkattomiin koulutussopeuksiin.