Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

U 6/2022 vp

# Lausunto alustatyödirektiiviä koskevasta valtioneuvoston kirjelmästä (U 6/2022 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa valtioneuvoston kirjelmästä eduskunnalle komission ehdotuksesta direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (COM (2021) 762 final). Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta.

## Suomen Yrittäjien keskeiset huomiot alustatyödirektiivistä

- Direktiivi ei selkeytä työsuhteen ja yrittäjätyön välistä rajanvetoa, vaan pikemmin hämärtää sitä. Direktiivillä puututaan kansalliseen työsuhteen käsitteen määrittelyyn ja sillä olisi vaikutuksia laajemminkin kuin vain työoikeudelliseen rajanvetoon.

- Direktiivi loisi uusi työoikeudellisia sääntöjä, joita sovellettaisiin vain alustatyöhön. Direktiivin mukainen työsuhdeolettama olisi omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia ja hallinnollista taakkaa myös viranomaismenettelyissä, kuten sosiaaliturvassa ja verotuksessa.

- Direktiivin mukaisen työsuhdeolettaman kriteerit ovat liian laveat eikä niissä ole huomioitu yritystoiminnan ja yrittäjien välisten sopimussuhteiden todellisuutta. Vaikka mahdollisuus kumota työsuhdeolettama on tärkeä, se voisi edellyttää yrittäjältä merkittävää ylimääräistä hallinnollista taakkaa.

- Työsuhteisten työntekijöiden ja yrittäjien asemasta ei pidä säätää samalla (työoikeudellisella) direktiivillä. Työoikeudellista sääntelyä ei pidä ulottaa yritysten tai yrittäjien välisiin oikeussuhteisiin.

- Direktiivin oikeusperusta ei ole riittävä yritysten välisen oikeussuhteen sääntelyyn (muutoin kuin algoritmijohtamisen osalta).

- Alustaa käyttävien yrittäjien asemaa on tarpeen parantaa, mutta se voidaan tehdä yritysten välisten sopimusehtojen sääntelyllä.

## Direktiivi ei selkeytä alustatyötä tekevän henkilön oikeudellista asemaa

Ehdotetun direktiivin tarkoituksena olisi ensisijaisesti huolehtia siitä, että alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiasema (status) on oikein määritetty. Direktiivillä pyritään siten EU-tason toimin vastaamaan kysymykseen siitä, onko alustatyössä kyse työsuhteesta ja yrittäjätyöstä. Tätä varten direktiivissä säädettäisiin työsuhdeolettamasta, joka soveltuisi kaikissa viranomais- ja tuomioistuinmenettelyissä, jos direktiivissä luetellut kriteerit täyttyisivät. Kysymys työsuhteen olemassaolosta voidaan kuitenkin ratkaista jo olemassa olevan sääntelyn perusteella kaikissa EU:n jäsenvaltioissa.

Suomessa työsuhteen olemassaolo ratkaistaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perusteella. Työsopimuslain säännös on pakottava ja se soveltuu niin alustatyöhön kuin muuhunkin työhön. Direktiivin mukainen työsuhdeolettama toisi kuitenkin uusia arviointikriteereitä siihen, milloin alustatyötä tekevän henkilön olisi katsottava olevan työsuhteessa Suomen lain mukaan.

Kuten U-kirjelmässä on todettu, työsopimuslain perusteella arvioituna alustatyössä voisi olla kyse työsuhteesta, vaikka direktiivin mukaiset kriteerit eivät täyttyisi. Joissakin tilanteissa direktiivin kriteerit puolestaan voisivat täyttyä, vaikka arviointi työsopimuslain mukaan johtaisi päinvastaiseen lopputulemaan. Direktiivi ei siten luo selkeyttä alustatyötä tekevien henkilöiden oikeudellisen aseman määrittelyyn, ja vaarana on, että työsuhteen olemassaoloa arvioitaisiin osin eri kriteerien mukaan alustatyössä ja muissa tilanteissa. Direktiivin mukaisen työsuhdeolettaman kriteerit eivät ole ongelmitta sovitettavissa yhteen Suomen työsopimuslain kanssa.

## Direktiivin tavoitteet ja sisältö ovat ristiriidassa

U-kirjelmässä esitetyn valtioneuvoston kannan mukaan työntekijöille kuuluvien oikeuksien on oltava samat riippumatta siitä, millä tavalla työn tekeminen on järjestetty. Edelleen valtioneuvoston kannan mukaan on tärkeää, että alustatyötä tekevien henkilöiden työoikeudellisen aseman määrittelyn osalta viitataan jäsenvaltioiden lainsäädännössä säädettyihin työsuhteen käsitteisiin ja ettei direktiivistä aiheudu velvoitetta säätää niin sanottua kolmatta kategoriaa työsuhteessa ja yrittäjänä tehdyn työn välille.

Vaikka nämä valtioneuvoston kannat ovatkin kannatettavia, ne ovat sisäisesti ristiriitaisia direktiivin sisällön kanssa. Direktiivi johtaisi siihen, että alustatyötä tekevillä työntekijöillä olisi osittain erilaisia oikeuksia kuin muilla työsuhteisilla työntekijöillä, sillä direktiivin sisältö poikkeaa paikoin yleisistä työoikeudellisista säännöistä. Direktiivin tarkoituksena ei olisi työsuhteen käsitteen harmonisointi EU:n tasolla, mutta direktiivi kuitenkin johtaisi vähintään osittaiseen työsuhteen käsitteen harmonisointiin, sillä alustatyössä työsuhteen olemassaoloa olisi arvioita direktiivin 4 artiklan kriteerien

perusteella, jotka eivät aina sellaisenaan sovellu alustatyön ulkopuolisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolon arviointiin.

Direktiivi johtaisi myös tosiasiallisesti kolmannen kategorian syntymiseen, vaikkei se ole direktiivin mukaan sen tavoitteena. Direktiiviä sovellettaisiin ”työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla”, mikä tarkoittaisi sitä, että sääntely olisi sidottu käytettävään teknologiaan. Alustatyö olisi direktiivin myötä monin paikoin oma sääntelykohteensa vain sillä perusteella, että työ organisoidaan sähköisen alustan avulla. Vaikka alustatyön sääntelylle (esimerkiksi algoritmijohtamisen osalta) katsottaisiin olevan tarve, ei työsuhteen määrittelyyn ei tarvita uutta teknologiasidonnaista sääntelyä. Niin sanottu kolmas kategoria syntyisi juuri siitä, että nykyisen teknologianeutraalin työntekijä-yrittäjä-rajanvedon lisäksi alustatyössä käytettäisiin erillisiä rajanvetokriteereitä.

Oma ongelmansa aiheutuisi myös siitä, että työsuhdeolettamaa olisi direktiivin mukaan sovellettava kaikissa viranomais- ja tuomioistuinmenettelyissä. Tämä voisi tarkoittaa, että direktiivin vaikutukset ulottuisivat työoikeudellisesta sääntelystä myös esimerkiksi hallinto-oikeudellisiin suhteisiin, sosiaaliturvan soveltamiseen ja verotukseen. Viranomaiset voisivat joutua arvioimaan alustatyötä tekevän oikeudellista asemaa omista lähtökohdistaan, mikä voi johtaa erilaisiin tulkintoihin ja merkittävään hallinnollisen taakan kasvuun. Direktiivillä voi siten olla merkittävästi laajempia vaikutuksia kuin sen varsinaisena tarkoituksena on.

## Työsuhdeolettama aiheuttaisi ongelmia yrittäjille

Direktiivin 4 artiklan mukaisen työsuhdeolettaman perusteella alustan ja työtä tekevän henkilön oikeussuhde olisi työsuhde, jos alustalla on määräysvalta työn tekemiseen. Määräysvalta katsottaisiin olevan olemassa, jos kaksi viidestä direktiivin kriteeristä täyttyy.[1] Kaksi direktiivin kriteereistä ovat kuitenkin sellaisia, että ne täyttyvät lähes aina silloinkin, kun kyse on aidosti yritysten välisestä sopimussuhteesta. Työsuhdeolettaman täyttymisen kynnys olisikin erittäin alhainen.

Direktiivin 4(2) artiklan a alakohdan mukaan määräysvalta olisi olemassa, jos korvauksen taso on tosiasiallisesti määritelty tai sen yläraja on asetettu

[1] Direktiivin 4(2) artiklan mukaan määräysvalta työn tekemiseen tarkoittaa, että vähintään kaksi seuraavista ehdoista täyttyy:
(a) korvauksen tason tosiasiallinen määrittäminen tai sen ylärajan asettaminen;
(b) ulkoista olemusta, käyttäytymistä palvelun vastaanottajaa kohtaan tai työn suorittamista koskevien sitovien erityissääntöjen noudattamisen edellyttäminen alustatyötä tekevältä henkilöltä;
(c) työn tekemisen valvonta tai työn tulosten laadun todentaminen, myös sähköisillä välineillä;
(d) työn organisointivapauden tosiasiallinen rajoittaminen, myös seuraamusten avulla, mikä koskee etenkin vapautta valita työaikansa tai poissaolojaksonsa, hyväksyä tai hylätä työtehtäviä tai käyttää alihankkijoita tai sijaisia;
(e)asiakaskunnan hankkimisen tai ulkopuolisille tahoille työn tekemisen tosiasiallinen rajoittaminen.

alustan toimesta. Korvaus – tai oikeammin hinta – on aina keskeinen ehto yritysten välisissä sopimuksissa ja on erittäin tavallista, että palvelun tilaaja asettaa vähintään ylärajan hinnalle, jonka se on valmis maksamaan tai muuten rajoittaa sopimuksen perusteella maksettavaa rahamääräistä suoritusta. On tavallista, että palvelun tilaaja määrittelee, kuinka paljon se on valmis maksamaan yrittäjän tekemästä suorituksesta.

Direktiivin 4(2) artiklan c alakohdassa mainittu kriteeri täyttyy, jos alusta valvoo työn tekemistä tai todentaa työn tulosten laatua. Myös tämä kriteeri täyttyy lähes kaikissa yritysten välisissä suhteissa. On luonnollista, että palvelun tilaaja haluaa seurata tilatun työn suorittamista ja valvoa suoritetun työn laatua. On huomattava, että tilaajalla on myös velvollisuus valvoa tehtyä suoritusta oman oikeusturvansa takia, sillä jos yritysten välisessä suhteessa tilaaja ei tarkasta suoritusta ja reklamoi siitä, hän saattaa menettää oikeutensa vedota sopimuskumppaninsa virheelliseen suoritukseen. Nykyisessä digitalisaatiota hyödyntävässä maailmassa on tavanomaista, että tilattujen suoritusten seuranta ja valvonta toteutetaan digitaalisesti.

Direktiiviin sisältyisi mahdollisuus kumota työsuhdeolettama (5 artikla). Vaikka tämä mahdollisuus on tärkeä, on epäselvää, miten kumoaminen tapahtuisi käytännössä, jos alustatyötä tekevä itse katsoisi olevansa yrittäjäasemassa. On mahdollista, että yrittäjän olisi perusteltava eri viranomaisiin (esimerkiksi eläkeyhtiö, tapaturmavakuutuslaitos, Kela, verohallinto) erikseen oma yrittäjäasemansa, mikä loisi merkittävää oikeudellista epävarmuutta ja myös hallinnollista taakkaa alustaa käyttäville yrittäjille.

## Työoikeudellisen direktiivin oikeusperusta ei sovellu yrittäjien asemasta säätämiseen

Direktiivin tarkoituksena olisi ensisijaisesti huolehtia siitä, että alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiasema (status) on oikein määritetty. Direktiivin pääasiallisena oikeusperustana on SEUT 153 artiklan 1 kohdan b alakohta, joka koskee työehdoista säätämistä EU:n tasolla. Algoritmijohtamisen osalta oikeusperustana on SEUT 16(2) artikla, sillä algoritmien koskevat säännökset soveltuisivat myös yrittäjäasemassa oleviin alustan käyttäjiin.

Direktiivissä säädettäisiin kuitenkin yrittäjäasemassa olevien henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista myös muilta kuin algoritmijohtamista tai ammattiaseman määräytymistä koskevilta osin. Direktiivin oikeusperusta ei siten vaikuta riittävältä. U-kirjelmässä todetaan, että näennäisesti itsenäiset ammatinharjoittajat kuuluvat SEUT 153 artiklan ja EU:n työlainsäädännön piiriin. Vaikka tämä on EU-oikeudessa selvä lähtökohta, direktiivi sisältää kuitenkin sääntelyä, joka soveltuisi myös aitoihin yrittäjäasemassa oleviin henkilöihin, eikä SEUT 153 artiklaa ole sovellettu yrittäjien oikeuksista ja velvollisuuksista säätämiseen. Tästä seikasta U-kirjelmässä ei ole mainittu.

Direktiivin 17 ja 18 artikloissa säädettäisiin yleisestä vastatoimien kiellosta (suoja epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta) ja irtisanomissuojasta, jos alustatyötä tekevä henkilö on turvautunut direktiivin mukaisiin oikeuksiinsa. Nämä säännökset ovat työoikeudellisesti arvioiden tavanomaista EU-sääntelyä. Erittäin poikkeuksellista olisi se, että näitä säännöksiä sovellettaisiin direktiivin mukaan myös yrittäjien/yritysten välisiin oikeussuhteisiin.

Lisäksi direktiivin 12 artiklan mukaan alustayrityksen pitäisi antaa työntekijöiden edustajille tietoa alustan välityksellä työtä tekevien henkilöiden lukumäärästä ja heidän sopimus- tai ammattiasemastansa. Tiedonantovelvollisuus koskisi myös alustan käyttämiä yleisiä sopimusehtoja. Koska artiklassa ei eritellä, onko kyse työsuhteen ehdoista vai yrittäjien kanssa käytettävistä yleisistä sopimusehdoista, tietoja pitäisi antaa myös yrittäjäasemassa olevista henkilöistä. Ei ole perusteltua, että alustayrityksellä olisi velvollisuus antaa tietoja toisten yritysten tai yrittäjien kanssa tekemiensä sopimusten sisällöstä työntekijöiden edustajille, joka on yritysten väliseen sopimussuhteeseen nähden täysin ulkopuolinen taho.

## Työntekijöiden ja yrittäjien asemasta on säädettävä erikseen

Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan alustaa käyttäviä yrittäjiä ja työsuhteisia työntekijöitä koskevaa sääntelyä ei pitäisi sekoittaa direktiivin mukaisella tavalla, vaan työntekijöitä koskeva sääntely ja alustaa käyttäviä yrittäjiä koskeva sääntely pitäisi tehdä erillään. Ei ole perusteltua, että yrittäjyyden ja työsuhteen rajaa hämärretään luomalla yrittäjien sopimussuhteita koskevaa sääntelyä SEUT 153 artiklan nojalla, joka ei sovellu lainkaan yritysten välisistä suhteisista säätämiseen.

Alustaa käyttävien yrittäjien asemaa on Suomen Yrittäjien mukaan tarpeen parantaa, mutta koska kyse ei ole työsuhteesta, heikossa asemassa olevien aitojen yrittäjien aseman sääntelyä ei pidä tehdä työoikeudellisin keinoin. Suomen Yrittäjät pitäisi tarpeellisena kehittää yritysten välisten sopimusehtojen sääntelyä. EU-tasolla tätä voitaisiin tehdä erityisesti verkossa toimivia välityspalveluja koskevaa ns. platform-to-business (P2B) asetusta (asetus (EU) 2019/1150) kehittämällä.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
Asiantuntija, OTM