Työelämä
Katja Miettinen

15.2.2022

Asia: U 6/2022 vp Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (alustatyödirektiivi)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kiittää mahdollisuudesta lausua ja tulla kuulluksi tässä asiassa ja lausuu asiassa seuraavaa:

EK ei näe tarvetta alustatyön EU-tasoiselle sääntelylle. EU-tasolla on jo tehty useita alustojen kautta palvelujaan tarjoavien työntekijöiden sekä itsenäisten ammatinharjoittajien asemaa tukevia toimenpiteitä.

- Kesällä 2019 voimaan tullut avoimia ja ennakoitavia työoloja koskevassa direktiivissä ((EU) 2919/1152) on lisätty työntekijäksi määriteltävien tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työn ennakoitavuutta.
- Asetus oikeudenmukaisuuden ja avoimuuden edistämisestä verkossa toimivien välityspalvelujen yrityskäyttäjiä varten ((EU) 2019/1150) asettaa alustoille velvollisuuden sopimusehtojen avoimuuteen alustoja käyttävien yritysten osalta. Tämän kautta myös itsenäisten ammatinharjoittajien on jatkossa helpompi saada tietoa alustojen sopimusehdoista ja tehdä päätöksiä siitä, minkä alustojen kautta haluavat toimintaansa harjoittaa.
- 2018 voimaan tullut neuvoston suositus sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta, jossa kannustetaan jäsenvaltioita varmistamaan itsenäisten ammatinharjoittajien mahdollisuus riittävään sosiaaliturvaan.

Myös EU-tasolla valmistelussa oleva komission tekoälyasetusehdotus sisältää mm. työn algoritmijohtamiseen liittyviä työnantajavelvoitteita.

Lisääntyvä EU-tason työelämäsääntely on uhka Suomen työmarkkinajärjestelmälle, koska se ei riittävällä tavalla huomio työmarkkinajärjestelmämme erityispiirteitä kuten esimerkiksi työmarkkinaosapuolten ja työehtosopimusten roolia. EU-tason työelämäsääntely vähentää kansallista lainsäädäntövaltaa ja mahdollisuuksiamme kehittää työelämäsääntelyämme oman työmarkkinajärjestelmämme lähtökohdista käsin ja sen kannalta tarpeenmukaisin tavoin. EU-tason työelämäsääntely myös vähentää työmarkkinaosapuolten toimivaltaa ja siirtää toimivaltaa EU-tasolle sekä lainsäätäjälle. ***Sääntelyn lisäämisen sijasta EU:n tulisi keskittyä jo olemassa olevan sääntelyn tehokkaaseen toimeenpanoon.***

Yksi keskeinen syy komission alustatyödirektiiviehdotukselle on alustojen kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden oikeudellisen aseman selkeyttäminen; ovatko he työntekijöitä vai itsenäisiä ammatinharjoittajia. Tämän ratkaisemiseksi komissio ehdottaa työsuhdeolettamaa, jota arvioitaisiin viiden kriteerin perusteella, joista kahden täyttyessä sopimussuhde oletettaisiin työsuhteeksi.

Kansallisesta lainsäädännöstämme löytyy U-kirjelmässäkin todetusti jo selkeä työsuhteen tunnusmerkistö, joka soveltuu myös alustojen kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden oikeudellisen aseman määrittelemiseen sekä toimivat prosessit määrittelemisen oikeellisuuden varmistamiseksi.

EK katsoo, että komission ehdotus ei sovi yhteen kansallisen lainsäädäntömme kanssa ja voi johtaa siihen, että alustatyöntekoa koskevaa sopimussuhdetta pidettäisiin direktiivin 4 artiklan mukaisten kriteereiden nojalla työsuhteena, vaikka kysymys kansallisen sääntelyn mukaan todellisuudessa olisikin yrittäjänä tehtävästä työstä, kuten U-kirjelmässäkin on todettu. Työntekijäolettaman kriteerit on direktiivissä asetettu liian alhaiselle tasolle ja lisäksi ne asettavat alustayritysten ja itsenäisten yrittäjien välisiin sopimussuhteisiin rajoituksia, kuten hinnan määrittäminen ja laadun varmistaminen, joita ei esiinny millään muulla talouden osa-alueella.

Erityisen huono on kriteeri, jonka mukaan työsuhdeolettamaa tukisi se, että alustayritys määrittää tai asettaa työsuorituksesta maksettavan korvauksen ylärajan. Käytännössä ei ole mahdollista, että yritysten välisessä sopimuksessa ei sovittaisi myös hinnasta, jolla yritys palvelua toiselta yritykseltä ostaa.

Sama koskee kriteeriä, jonka mukaan se, että alustayritys valvoo työn suorittamista tai laatua, tukisi olettamaa siitä, että kyse on työsuhteesta. Palvelun tilaajalla on luonnollisesti tarve valvoa, että tilattu työ suoritetaan ja vastaa sovittua laatua, vaikka työn suorittaisikin itsenäinen ammatinharjoittaja.

Alustavälitteistä työtä on hyvin monenlaista ja iso osa alustojen välityksellä tehtävästä työstä tehdään aidosti itsenäisinä ammatinharjoittajina, kuten U-kirjelmässä on todettu. Kaikki alustojen kautta palvelujaan tarjoavat henkilöt eivät ole heikommassa asemassa suhteessa toimeksiantajaan. Alustojen kautta palvelujaan tarjoavissa henkilöissä on paljon myös korkeakoulutuksen saaneita ja asiantuntijatehtävissä toimivia itsenäisiä ammatinharjoittajia. Direktiiviehdotuksen mukainen työntekijäolettama voisi syntyä tilanteissa, joissa kansallisen sääntelymme mukainen työsuhteentunnusmerkistö ei täyty ja joissa se ei ole itsenäisen ammatinharjoittajan omien toiveiden mukaista.

EK katsoo, että alustayritysten ja alustojen kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden välisen sopimussuhteen muoto (työsuhde / toimeksiantosuhde) tulee määräytyä pelkästään kansallisen lainsäädännön mukaisesti. EU-tason sääntelyssä voidaan asettaa enintään jäsenvaltioille velvollisuus huolehtia siitä, että sillä on käytössä toimivat mekanismit alustojenkautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden oikeudellisen aseman arvioimiseksi ja vahvistamiseksi.

Työntekijäolettaman kumoaminen tuomioistuinmenettelyn kautta lisäisi merkittävästi yrityksille aiheutuvia kustannuksia ja vaikeuttaisi yritystoiminnan ja töiden järjestelyä tuomioistuinprosessin aikana, joka voi kestää useita vuosia. Direktiivin mukaan alustayrityksen tulisi soveltaa olettamaa eli kohdella henkilöä työntekijänä siihen saakka, kunnes tuomioistuin on antanut asiasta ratkaisunsa. Tästä voi aiheutua merkittävä kustannustaakka alustan kautta palvelujaan tarjoavalle henkilölle esimerkiksi

takautuvien yrittäjän eläkemaksujen muodossa sekä yhteensovittamistarvetta alustayritykselle työsuhdeolettaman soveltamisesta aiheutuneiden muiden työntekijäkustannusten osalta tapauksissa, joissa tuomioistuin kumoaisi työsuhdeolettaman ja katsoisi henkilön yrittäjäasemassa olevaksi.

Lisäksi, koska sopimussuhdetta voitaisiin pitää direktiivin mukaisten kriteereiden nojalla työsuhteena, vaikka kysymys kansallisen sääntelyn mukaan todellisuudessa olisikin yrittäjänä tehtävästä työstä, jää epäselväksi, mikä olisi tuomioistuimen antaman ratkaisun vaikutus muihin alustan kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden sopimussuhteisiin. Jos tuomioistuin arvioisi, että sopimussuhde on kansallisten kriteereiden valossa toimeksiantosuhde ja alustan kautta palvelujaan tarjoava henkilö yrittäjä, sovellettaisiinko direktiivin kriteereiden mukaan syntyvää työntekijäolettamaa edelleen muihin samankaltaisessa asemassa oleviin alustan kautta palvelujaan tarjoaviin henkilöihin? Onko alustayrityksen haettava työntekijäolettaman kumoamista kunkin yksittäisen sopimussuhteen osalta erikseen?

Direktiivissä ehdotettu työsuhdeolettama ei selkeytä alustojen kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden oikeudellista asemaa vaan päin vastoin tekee tilanteen entistä epäselvemmäksi ja vähentää oikeusvarmuutta niin alustayritysten kuin alustojen kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden näkökulmasta.

EK katsoo, että komission esitys on suhteellisuusperiaatteen vastainen erityisesti työsuhdeolettamaa koskevilta osin ja ylittää selvästi sen, mikä on tarpeellista direktiiville asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi ja, että esitys ei ole myöskään toissijaisuusperiaatteen mukainen.

Direktiivin 3 luvussa algoritmijohtamiseen liittyvät tiedonantovelvoitteet työntekijöille ja heidän edustajilleen sekä 4 luvussa alustatyön läpinäkyvyyteen liittyvät tiedonantovelvoitteet viranomaisille lisäävät yritysten hallinnollistataakkaa ja -kustannuksia. Algoritmijohtamiseen liittyvä tiedonantovelvoite koskisi myös toimeksiantosopimuksella työskenteleviä itsenäisiä ammatinharjoittajia. Direktiivi luo alustayrityksille ja yritysten välisiin sopimussuhteisiin sellaisia uusia velvoitteita, jotka ovat tähän saakka olleet ominaisia vain työsopimussuhteissa.

Direktiivin mukaisten oikeussuojakeinojen osalta EK pitää ehdottoman tarpeellisena selvittää, sisältääkö ehdotus sellaisia oikeudenkäyntiedustuksen muotoja, joita Suomen lainsäädäntö ei tunne, ja velvoittaisiko se jäsenvaltioita säätämään mahdollisuudesta ryhmäkanteiden ajamiselle, mikä ei työoikeudellisissa asioissa ole Suomessa mahdollista, kuten U-kirjelmässä on todettu. ***EK katsoo, että EU:lla ei ole toimivaltaa säätää jäsenvaltioille ryhmäkanneoikeuden tyyppisistä prosessioikeudellisista velvoitteista.***

Suomessa ryhmäkanteen soveltumista on selvitetty jo aiemmin ja päädytty siihen, että sen käyttöala on erittäin suppea ja mahdollinen vain kuluttajansuoja-asioissa. Ryhmäkannemahdollisuus ei sovellu työlainsäädäntöpuolelle mm. siitä syystä, että kantajien vaatimukset eivät tyypillisesti ole identtisiä keskenään. Myös alustayritysten toimeksiantosopimukset ovat sisällöiltään erilaisia ja työsuorituksen olosuhteet vaihtelevat alustojen kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden osalta, jonka vuoksi

ryhmäkannemahdollisuus ei sovellu myöskään direktiivin soveltamisalaan kuuluviin tilanteisiin.

Direktiiviehdotuksen 17 ja 18 artiklat velvoittaisivat jäsenvaltiot säätämään itsenäisinä ammatinharjoittajina olevien osalta irtisanomissuojasta tai sitä vastaavasta suojasta. Itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien yrittäjien välisissä suhteissa noudatetaan sopimusoikeuden yleisiä periaatteita esimerkiksi sopimuksen irtisanomisessa. EK ei pidä perusteltuna tai tarpeellisena sitä, että yritysten välisten toimeksiantosopimusten osalta säädettäisiin irtisanomissuojasta. Sopimuksen mahdollisesta irtisanomisoikeudesta sovitaan yritysten välillä.

Oikeusperustan osalta EK pitää U-kirjelmässä todetun tavoin tarpeellisena, että sen riittävyyttä vielä tarkastellaan erityisesti työsuhdeolettamaa koskevien 4 ja 5 artiklojen sekä oikeussuojakeinoja koskevan 14 artiklan osalta.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Katja Miettinen
Asiantuntija