Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
10.11.2022

VN/17/2022-TEM-144

Viite: HE 215/2022 vp, asiantuntijakuuleminen 11.11.2022

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n muuttamista koskeva ehdotus

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain (55/2001) soveltamisalasäännöstä (1 luvun 1 §). Ehdotuksen taustalla on pääministeri Marinin hallitusohjelmaan merkitty kirjaus lainsäädännön muutostarpeiden selvittämisestä työn murroksen näkökulmasta (itsensätyöllistäjät, jakamis- ja alustatalous, uudet työn teettämisen muodot ja osuuskunnat). Lisäksi hallitusohjelman mukaan työelämän epävarmuuden vähentämiseksi työsopimuslain työsopimuksen käsitettä täsmennetään siten, että työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi estetään.

Työsopimuslain soveltamisalasäännös on suomalaisen työoikeuden ydintä. Sen perusteella määrittyy se, kehen työlainsäädännön säännöksiä sovelletaan. Voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Näihin jo yli vuosisadan lähes samankaltaisina voimassa olleisiin työsuhteen perustunnusmerkkeihin ei ehdoteta esityksessä muutoksia.

Suomessa ansiotyötä on mahdollista tehdä joko työsuhteessa tai yrittäjänä. Yrittäjyyden tunnusmerkeistä ei ole laissa säädetty, vaan erottelu työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välillä tehdään työsopimuslaissa säädettyjä työsuhteen tunnusmerkkejä arvioimalla. Yrittäjyydestä (itsenäiseen ammatinharjoittamiseen perustuvasta työnteosta) on toisin sanoen kysymys silloin, kun työsopimuslaissa säädetyt työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty, mutta työtä kuitenkin tehdään ansiotarkoituksessa.

Työlainsäädännön soveltamisen määrittämisen lisäksi työsopimuslain soveltamisalasäännöksellä on olennainen merkitys sosiaaliturvan määräytymisen näkökulmasta (eläkkeiden oikeanlainen määräytyminen, tapaturmavakuuttamista koskeva lainsäädäntö). Niin ikään sillä on vaikutusta useita muita oikeudenaloja koskevien päätösten ratkaisemiseen (esimerkiksi työttömyysturva, palkkaturva, ulosoton suojaosuuden määräytyminen, työntekoon perustuvat oleskeluluvat).

Hallituksen esitystä valmisteltaessa katsottiin, että työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyihin niin sanottuihin perustunnusmerkkeihin ei ole tarvetta tehdä muutoksia. Tätä ei pidetty myöskään perusteltuna muutoksista todennäköisesti seuraavien hyvin laajakantaisten vaikutusten vuoksi. Sen sijaan esitystä valmisteltaessa päädyttiin esittämään työsopimuslain soveltamisalasäännöksen täsmentämistä lisäämällä siihen kokonaisharkinnan tekemistä tulkinnanvaraisissa tilanteissa koskeva virke. Työsopimussuhteiden naamioinnin kieltämistä koskevaa säännöstä ei ole myöskään nähty tarpeelliseksi, sillä lain pakottavuutta koskeva säännös (13 luvun 6 §) pitää jo itsessään sisällään lain kiertämisen kiellon.

Hallituksen esityksessä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ensimmäiseen momenttiin ehdotettavan uuden virkkeen mukaan tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo olisi arvioitava kokonaisharkintaa käyttäen. Kokonaisharkinnassa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin esimerkkiluettelolla. Säännöksen mukaan oikeussuhteen luonnetta koskevassa kokonaisharkinnassa olisi otettava huomioon työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Kokonaisharkinnassa olisi siis kysymys työntekijäaseman määrittämisestä kaikki olosuhteessa vallitsevat seikat huomioon ottavalla arvioinnilla.

Työntekosuhteen oikeudellisen luonteen arvioiminen kokonaisharkinnassa olisi tarpeen silloin, kun yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien arvioinnin jälkeen jää edelleen epäselväksi se, tehdäänkö tai onko työtä tehty työsuhteessa vai jossakin muussa oikeussuhteessa. Erityisesti työsuhteessa tehtävän työn ja yrittäjä-asemassa tehtävän työn välisen rajanvedon tekemiseen on kaivattu apuvälineitä. Esityksen tavoitteena onkin helpottaa lain soveltajia, niin työntekosuhteen osapuolia kuin työsopimuslain soveltamisalasäännöstä arvioivia viranomaisia, ratkaisemaan työntekosuhteen oikeudellinen luonne silloin, kun työnsuorittajan asemaan liittyy tulkintaa edellyttäviä kysymyksiä.

Ehdotetun säännöksen valmistelussa on otettu huomioon työntekijän ja työsuhteen käsitteeseen Euroopan unionin lainsäädännöstä tulevat reunaehdot.

Työsopimuslain soveltamisalasäännöksen muuttamista koskeva ehdotus pohjautuu kolmikantaisen työryhmän valmisteluun. Työryhmä on ollut ehdotetusta muotoilusta yksimielinen.

Eduskuntakäsittelyssä olevan hallituksen esityksen ohella on huomioitava, että alustatyöhön ollaan paraikaa valmistelemassa omaa Euroopan tasoista lainsäädäntöä EU:ssa. Kansallisen lainsäädännön muutostarpeita on arvioitava tarkemmin sitten, kun alustatyötä koskevasta EU-direktiivistä mahdollisesti päästään aikanaan sopuun. Tämän hetkisen arvion mukaan direktiivistä johtuvasta sääntelystä ei kuitenkaan seuraisi muutostarpeita nyt käsittelyssä olevaan hallituksen esityksessä ehdotettuun sääntelyyn.

Merityösopimuslain 13 luvun 15 §:ää koskeva ehdotus

Esityksessä ehdotetaan myös, että merityösopimuslain nähtävänäpitosäännökseen lisättäisiin siitä teknisen virheen vuoksi hallituksen esityksen HE 60/2022 vp yhteydessä kumoutuneet kaksi momenttia. Kyseiset momentit ovat hyvin olennaisia Suomea koskevien kansainvälisten velvoitteiden (ILOn merityötä koskeva yleissopimus) toteuttamisen näkökulmasta.

Kunnioittavasti,

Elli Nieminen
Erityisasiantuntija