

Asia: VN/894/2022

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n muuttamisesta**

### Yleiset huomiot

#### **Yleiset huomionne esityksestä.**

Delivery Hero Finland Oy kiittää mahdollisuudesta lausua työryhmän mietinnöstä. Delivery Hero Finland Oy

on Suomessa tunnettu Foodora-sovelluksesta.

Pidämme yleisesti kannatettavana työryhmämietinnön tavoitetta selkeyttää työsopimuslain soveltamisalasäännöstä. Suomen työ- ja vakuutuslainsäädännölle on ominaista jaottelu työsuhteessa tehtävään ja yrittäjäasemassa tehtävään työhön. Työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisellä on huomattava

vaikutus työn suorittajan ja työn teettäjän asemaan. Yleisen oikeusturvan ja lainsäädännön ennustettavuuden kannalta on sen vuoksi tärkeää, että erottelu voitaisiin tehdä perustein, jotka ovat osapuolille tiedossa etukäteen. Jos perusteet ja niiden soveltaminen ovat ennakkollisesti selkeitä, voidaan

vähentää riitoja ja mahdollisesti pitkiksi venyviä oikeusprosesseja sekä niihin liittyvää epävarmuutta. Muun

muassa alustatyötä koskevat ratkaisut kuitenkin osoittavat, että työsuhteen työn erottaminen yrittäjätyöstä

ei ole tällä hetkellä yksiselitteistä viranomaisillekaan. Esityksen tavoitetta voidaan siten pitää varsin kunnianhimoisena.

Esitysluonnoksen mukaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettäisiin siitä, että tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioitaisiin kokonaisarvioinnilla. Tämän lisäksi pykälässä säädettäisiin

niistä seikoista, jotka kokonaisarvioinnissa otettaisiin huomioon. Pykälässä mainittavaksi ehdotetut seikat

ovat nähdäksemme varsin yleisluonteisia. Säännösehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on tuotu

esille konkreettisemmin seikkoja, jotka vaikuttavat kokonaisarviointiin.

Mielestämme on vaikea nähdä, että esitysluonnoksella saavutettaisiin tavoitellut lainsäädännön selkeyttä

koskevat päämäärät. Nähdäksemme pykäläehdotus ei tuo mitään uutta nykyiseen oikeustilaan, jossa

kokonaisarviointi tehdään yrittäjätyön ja työsuhteisen työn rajanvetotilanteissa.

Kokonaisarvioinnissa on kyse

eräänlaisesta työsuhteen varsinaista tunnusmerkistöä täydentävästä lisätunnusmerkistöstä.

Esityksessä

lähinnä toistetaan oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa muotoutuneet kokonaisarvioinnin kriteerit.

Voidaan ajatella, että osittain juuri kokonaisarvioinnin tarpeesta ja huomioon otettavien seikkojen

moninaisuudesta aiheutuu se, että työsuhteen arviointi ei ole käytännössä ollut selkeää ja ennakoitavaa.

Esityksessä asiaa ei lähestytä tästä näkökulmasta, mitä voidaan pitää puutteena.

Työryhmän esitys voidaan kyseenalaistaa myös sillä perusteella, että työsuhteen tunnusmerkistön arviointi

on joka tapauksessa tehtävä jokaisessa soveltamistilanteessa erikseen. Lainsäätäjän mahdollisuudet tarjota

yksiselitteisiä työkaluja tuon arvioinnin helpottamiseksi vaikuttavat vähäisiltä. Vaihtoehtona voi olla

esimerkiksi tunnusmerkistön tai kokonaisarvioinnin yksinkertaistaminen, mitä työryhmä ei näytä harkinneen.

Vahvasti yksittäisiin soveltamistilanteisiin kytkeytyy myös lain kiertämisen arviointi. Esityksessä tällaisia

tilanteita nimitetään hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti työsopimussuhteen "naamioinniksi".

Näiltä osin

yhdymme esityksen kantaan siitä, että lain kiertämisen kiellosta ei ole erikseen tarvetta säätää. Kiinnitämme

myös huomiota siihen, että työsopimussuhteen naamioinnista puhuminen sisältää tietynlaisen kielteisen

arvolatauksen, jonka voidaan ymmärtää kohdistuvan yrittäjäasemassa tehtävään työhön. Tällaiset viime

kädessä yhteiskunnalliset arvostukset eivät mielestämme saisi vaikuttaa työsuhteen tunnusmerkistön

arviointiin, jonka tulee tapahtua oikeudellisin perustein. Lain kiertämisen torjunta ei voi siten tarkoittaa, että

työsuhteen tunnusmerkistöä sovellettaessa olisi jokin yleinen oletus siitä, että työsuhteen tunnusmerkistö

täyttyy.

Lisäksi tuomme esille sen esityksessäkin mainitun seikan, että samaan aikaan EU:ssa on vireillä alustatyötä

koskeva lainvalmisteluhanke. Komission ehdotusta koskeva jatkovalmistelu on parhaillaan selvittävänä.

Mielestämme olisi tarkoituksenmukaista odottaa EU-valmistelun lopputulosta ennen kansalliseen lainvalmisteluun ryhtymistä, vaikka tiedostammekin sen, että EU-hanke kohdistuu nimenomaan alustatyöhön, kun taas tämän lainsäädäntötyön on tarkoitettu koskevan kaikenlaisia työntekemisen muotoja.

Jos EU-hanke johtaa lainsäädäntöön, työsuhteen tunnusmerkistöä koskeva kansallinen sääntely jouduttaneen jälleen avaamaan lainvalmisteluun.

Mainituista syistä katsomme, että esitetyille lainsäädäntömuutoksille ei ole tarvetta. Työryhmän esitystä ei

sen takia tulisi viedä eteenpäin.

## Esityksen yleisperustelut

### Huomionne esityksen yleisperusteluista.

Esityksen kohdassa 2.4 tuodaan esille tulkintatilanteiden haastavuus. Kohdassa todetaan, että yksittäisten

uusien tunnusmerkkien lisääminen työsuhteen tunnusmerkistöä koskevaan pykälään ei ratkaise epäselvien

työntekotilanteiden tulkinta-ongelmia. Lausumaan on helppo yhtyä. Mitä useampaa kriteeriä jonkin oikeudelliseen suhteen arviointiin sovelletaan, sitä vaikeampaa on lopputuloksen määrittäminen. Näin on

ainakin, jos laissa ei samaan aikaan esimerkiksi säädetä eri tunnusmerkkien keskinäisestä etusijasta tai

painoarvosta taikka tiettyjen tunnusmerkkien muodostamasta olettamasta.

Esityksen mukaan oikeustilaa kuitenkin halutaan kehittää siten, että työn suorittajan asemaa tarkasteltaisiin

kaikkien oikeussuhteen luonteeseen vaikuttavien tosiseikkojen kokonaisharkinnalla. Esityksessä siis yhtäältä

todetaan tunnusmerkkien lisäämisen ongelmallisuus, mutta toisaalta ilmaistaan tarve arvioida

oikeussuhdetta kaikkien tosiseikkojen harkinnalla. Perustelut eivät ole näiltä osin johdonmukaiset. Jos uusien

tunnusmerkkien lisääminen ei helpota kiperiä tulkintaongelmia, miten tämä tavoite saavutetaan sillä, että

asiaa arvioidaan kaikkien tosiseikkojen valossa? Eikö tämä juuri vahvista sen, että työsuhteen olemassaolon

arviointi uudenaikaisissa soveltamistilanteissa muodostaa avoimen tulkintatilanteen? Esityksessä voisi olla

syytä tunnustaa, ettei esitetty sääntely muuttaisi tätä.

## Esityksen vaikutukset

### **Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista.**

Kohdassa "Yleiset huomiot" esitettyyn viitaten katsomme, että esityksellä ei saavuteta sille asetettuja

tavoitteita työsuhtearvioinnin selkeytymisestä.

## Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ään ehdotettava muutos

### **Huomionne pykälään ehdotettavasta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.**

Esityksen yksityiskohtaisiin perusteluihin on koottu oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa kehiteltyjä seikkoja, jotka otetaan huomioon kokonaisarvioinnissa. Kokonaisarvioinnille olisi esityksen mukaan tarvetta

silloin, kun varsinaisten tunnusmerkkien tarkastelun jälkeen työn suorittajan asema jää epäselväksi.  
Sen

sijaan, jos varsinaisten tunnusmerkkien täytyminen on selvää, tarvetta kokonaisharkinnalle ei olisi.

Esityksessä kokonaisarvioinnin roolista lausuttu ei mielestämme kuvaa täysin oikein sitä, mikä kokonaisarvioinnin paikka oikeudellisessa harkinnassa on ollut. Käsitteemme mukaan kokonaisarviointia

voidaan – ja tuleekin – soveltaa myös silloin, kun yksittäiset työsuhteen tunnusmerkit sinänsä täyttyvät (ks.

Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?, 2013, s. 159–162 sekä käytännöstä esim. TN 1246-

89, TN 1444-11 ja VaKO 2159:2018, 8.12.2021). Tästä huolimatta kokonaisarvioinnin lopputulos voi olla, että

kyse ei ole työsuhteesta. Käsitteemme mukaan esityksellä ei ole tarkoitettu muuttaa oikeustilaa. Mainittu

kokonaisarvioinnin roolia koskeva täsmennys olisi siis hyvä tuoda selvemmin esille esitetyn säännöksen

perusteluissa.

Yhtenä syynä kokonaisarvioinnin korostumiseen monenlaisissa työsuhteen tunnusmerkistön

soveltamistilanteissa vaikuttaisi olevan se, että työn johto- ja valvontaoikeuden täyttymisen kynnys on

oikeuskäytännössä asetettu hyvin alhaiseksi. Pelkän oikeuden johtoon ja valvontaan on katsottu riittävän

täyttämään tämän tunnusmerkin, mikä myös esityksessä tuodaan esille. Ongelmana voidaan pitää sitä, että

ainakin teoreettinen oikeus johtoon ja valvontaan toteutuu hyvin usein silloinkin, kun työn suorittaa itsenäinen

yrittäjä. Toimeksiantosuhteissa on tavanomaista, että toimeksiantaja antaa toimeksisaajalle ohjeita työsuoritusta varten. Myös esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että työsuhteessa ja yrittäjäasemassa tapahtuvan johdon ja valvonnan erottaminen toisistaan voi olla jopa mahdotonta.

Seurauksena johdon ja valvonnan tällaisesta tulkinnasta on, että kysymys työsuhteen olemassaolosta

palautuu valtaosassa tapauksia kokonaisarviointiin eli siihen, onko työnsuorittaja epäitsenäisessä asemassa

kaikki tosiseikat huomioiden. Tämä on omiaan heikentämään työsuhteen arvioinnin ennakoitavuutta.

Ratkaisuna edellä olevaan voitaisiin harkita, että työn johdon ja valvonnan mahdollisuuden pohtimisen

asemasta huomio kiinnitettäisiin siihen, onko työn teettäjä tosiasiallisesti käyttänyt direktio-oikeutta työsuhteelle

ominaiseen tapaan. Tällöin merkitystä annettaisiin sille, onko työn teettäjä tosiasiallisesti antanut työn suorittajaa velvoittavia määräyksiä työsuorituksesta, sen paikasta ja ajasta sekä lopputuloksesta (ks. HE

157/2000, s. 56). Arvioinnissa ei tulisi myöskään irtautua osapuolten välisestä sopimuksesta ja siinä määritellyistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Tunnusmerkin arviointi tehtäisiin siten johto ja valvonta -

tunnusmerkin "sisällä", ottamatta huomioon sellaisia vaikeasti määriteltäviä seikkoja kuin nyt esitetty

"osapuolten tosiasiallinen asema oikeussuhteessa". Pidämme valitettavana, että työryhmä ei ole tarkastellut

mahdollisuuksia selventää työsuhteen tunnusmerkistöä tätä kautta.

Toinen yksityiskohtaisiin perusteluihin sisältyvä seikka, joka on omiaan hämärtämään lain soveltamisen

ennakoitavuutta, on se, että kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon sopijapuolten sosiaalinen ja

taloudellinen asema. Työnteettäjällä ei ole useinkaan tietoa toisen osapuolen sosiaalisesta ja taloudellisesta

asemasta. Kriteerin soveltaminen tarkoittaa, että työsuhteen tunnusmerkistön soveltamisratkaisussa voitaisiin ottaa jälkikäteisesti huomioon seikkoja, jotka eivät ole toiselle osapuolelle millään tavalla näkyviä

oikeussuhteen aikana. Myös kansalaisten yhdenvertaisuuden kannalta olisi kyseenalaista, jos

kokonaisarvioinnin lopputulos riippuisi sosiaalisesta ja taloudellisesta asemasta. Kriteerin saatettaisiin lisäksi

tulkita merkitsevän, että ratkaisutilanteessa voitaisiin ottaa huomioon juridisten näkökohtien lisäksi

yhteiskunnalliset arvoasetelmat. Edelleen arviointi saattaisi olla sattumanvaraista riippuen muun muassa

siitä, millaisia taloudellisia panostuksia toimintaansa työnsuorittaja on tehnyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus tehdä. Näille ei ole kuitenkaan oikeuskäytännössä annettu ratkaisevaa painoa, vaan on tunnustettu, että etenkin palvelualoilla pääoman menettämisen riskiä ei voida pitää yrittäjyyteen välttämättä

liittyvänä tekijänä, koska toiminnan harjoittaminen ei aina vaadi suuria pääomasijoituksia (KKO 2009:65).

Mielestämme sopijapuolten sosiaalisen ja taloudellisen aseman huomioiminen sopii huonosti yhteen esityksen tavoitteeksi ilmaistun työsuhteen tunnusmerkistön selkeyttämisen kanssa.

Syvänen Lauri  
Delivery Hero Finland Oy - Head of Operations