



Alustatyön mahdollisuuksia ei tule rajoittaa EU-sääntelyllä

EU-komissio julkaisi direktiiviehdotuksensa alustatyöntekijöiden työehtojen parantamisesta joulukuussa 2021. EU-parlamentti ja EU-neuvosto ovat muodostaneet kantansa komission direktiiviesitykseen ja instituutioiden välisissä trilogi-neuvotteluissa saavutettiin direktiivistä neuvottelutulos helmikuussa 2024. EU-neuvosto on jo hyväksynyt neuvottelutuloksen. EU-parlamentti äänestää neuvottelutuloksesta vielä kuluvan lainsäädäntökauden aikana.

Komission mukaan työolojen parantamiseen tähtäävän aloitteen taustalla on mm. alustatyön nopea kasvu EU:ssa yhä useammilla toimialoilla ja moniin alustatyön muotoihin liittyvät epävarmat työolot, kuten sopimussuhteen muotoon (työsopimus / toimeksiantosopimus) liittyvät epäselvyydet ja väärinkäytökset sekä puutteet sopimusjärjestelyjen avoimuudessa.

Näkemyksemme mukaan komission ehdotuksen mukainen digitaalisen työnvälitysalustan määritelmä on laaja ja tulkinnan varainen. On erittäin tärkeää, että direktiivin soveltamispiiriä ei uloteta yrityksiin, jotka eivät ole yhteydessä niihin haasteisiin, joihin direktiiviehdotuksella pyritään vastaamaan

Komission ehdotus sisältää kumottavissa olevan työntekijäolettan, jonka mukaan tiettyjen kriteereiden täytyessä alustatoimijan ja alustayrityksen välinen sopimussuhde oletetaan työsuhteeksi. Alustayrityksellä on oikeus kiistää tai riitauttaa työnantaja-asemansa, mutta silloin niiden on todistettava, ettei työsuhdetta ole.

Komission ehdotus ei sovi yhteen kansallisen lainsäädäntömme kanssa ja voi johtaa siihen, että alustatyöntekoa koskevaa sopimussuhdetta pidettäisiin direktiivin mukaisten kriteereiden nojalla työsuhteena, vaikka kysymys kansallisen sääntelyn mukaan todellisuudessa olisikin yrittäjänä tehtävästä työstä. Työntekijäolettan kriteerit on direktiivissä asetettu liian alhaiselle tasolle ja lisäksi ne asettavat alustayritysten ja itsenäisten yrittäjien väliin sopimussuhteisiin rajoituksia, kuten hinnan määrittäminen ja laadun varmistaminen, joita ei esiinny millään muulla yritystoiminnan osa-alueella.

Työntekijäolettan kumoaminen tuomioistuinmenettelyn kautta lisäisi merkittävästi yrityksille aiheutuvia kustannuksia ja vaikeuttaisi yritystoiminnan ja töiden järjestelyä tuomioistuinprosessin aikana, joka voi kestää useita vuosia.

EK pitää tärkeänä, että direktiivissä mahdollistetaan viranomaisharkintavalta olettan soveltamisessa niissä tilanteissa, joissa on todennäköistä, ettei kansallinen työsuhteen tunnusmerkistö täyty. Lisäksi työntekijästatuksen soveltamisajankohta tulee jättää jäsenvaltioiden päätettäväksi. Työntekijästatuksen soveltaminen alustatoimijaan johtaisi epäedulliseen lopputulokseen ja taloudellisiin menetyksiin niin alustayrityksen kuin itsenäisen ammatinharjoittajan osalta, mikäli myöhemmin todettaisiin, ettei kyse ole työsuhteesta.

EK ei pidä tarkoituksenmukaisena komission esitystä ulottaa alustayrityksen algoritmijohtamisen läpinäkyvyyteen liittyvät veloitteet sekä sopimussuhteen irtisanomissuojan koskemaan myös itsenäisten ammatinharjoittajien sopimussuhteita. Itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevat suojalausekkeet (kuten irtisanomissuoja) tuovat yrittäjien väliin sopimukseen suojaelementtejä, jotka ovat perinteisesti kuuluneet vain työsuhteisiin.

EK:n keskeisimmät viestit:

- Alustatyö tarjoaa työllistymis- ja ansaintamahdollisuuksia myös heikommassa työmarkkina- asemassa oleville. On tärkeää, ettei mahdollinen EU-tason sääntely jäykistä alustatyön tekemahdollisuuksia ja vähennä tarjolla olevan työn määrää.
- Alustayritysten ja alustatoimijoiden välisen sopimussuhteen muoto (työsuhde / toimeksiantosuhde) tulee määräytyä kansallisen lainsäädännön mukaisesti.
- EU:n tulisi pyrkiä tukemaan yrittäjyyttä ja alustayritysten mahdollisuuksia kehittää uusia innovatiivisia liiketoimintamalleja sekä tarjota vaihtoehtoisia tapoja työllistyä
- Alustayrityksille ei tule asettaa sellaisia algoritmijohtamiseen liittyviä veloitteita, jotka koskevat myös itsenäisiä ammatinharjoittajia tai rajoittavat liiallisesti alustatoimintaan liittyvän teknologian hyödyntämistä.

Lisätietoja:

Markus Äimälä, lakiasianjohtaja, Työelämä, puh. +358 40 703 2977, markus.aimala@ek.fi

Katja Miettinen, asiantuntija, Työelämä, puh. +358 40 839 4839, katja.miettinen@ek.fi

Kaisa Soro-Pesonen, päällikkö, EK Brysselin toimisto, puh. +32 47 964 9993, kaisa.soro-pesonena@ek.fi

TEHTÄVÄNÄ M