



## **Palvelualojen ammattiliiton lausunto hallituksen esityksestä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n muuttamisesta/VN 894/2022**

### **Muutosesitys**

Lain soveltamisalasäännöstä esitetään muutettavaksi siten, että säännökseen lisättäisiin kokonaisharkinnan tekemistä koskeva vaatimus tilanteissa, joissa laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien arvioimisen jälkeen työntekoa koskevan oikeussuhteen luonne jää edelleen epäselväksi tai tulkinnanvaraiseksi.

Oikeussuhteen luonnetta koskevassa kokonaisharkinnassa huomioon olisi otettava osapuolten oikeussuhteen luonnetta koskeva yhteinen tarkoitus, työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään sekä niistä muodostuva osapuolten tosiasiallinen asema oikeussuhteessa.

Työsopimuslakia esitetään muutettavaksi seuraavasti (*kursiivilla*):

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

*Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon muun muassa osapuolten oikeussuhteen luonnetta koskeva yhteinen tarkoitus, työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään sekä niistä muodostuva osapuolten tosiasiallinen asema oikeussuhteessa.*

### **Lausunto muutosesityksestä**

Palvelualojen ammattiliitto vastustaa muutosesityksen hyväksymistä esitetystä muodostaan, ja katsoo, että esityksen toteuttaminen sellaisenaan voisi heikentää työntekijän mahdollisuutta päästä työlaainsäädännön suojan piiriin. Lakiesityksestä tulisi välttämättä poistaa kohta ”osapuolten oikeussuhteen luonnetta koskeva yhteinen tarkoitus”. Osapuolten oikeussuhdetta koskevaa yhteistä tarkoitusta ei tule asettaa työsuhteen olemassaolon arviointikriteeriksi.

Osapuolten yhteistä tarkoitusta ilmentäisi käytännössä työntekoa koskevan sopimuksen otsikointi. Merkityksen antaminen asiakirjan nimelle on kuitenkin ongelmallista. Työlaainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, joka tulee automaattisesti sovellettavaksi, mikäli työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä asetetut edellytykset täyttyvät. Pakottavasta luonteesta johtuen oikeussuhdetta koskevan asiakirjan nimelle ei ole annettu painoarvoa, vaan ratkaisevaa on ollut oikeussuhteen tosiasiallinen luonne. Lakiesitys tarkoittaisi, että tämä tilanne muuttuisi ratkaisevasti.



Käytännön työelämässä ei ole mitenkään poikkeuksellista, että työsuhdetta koskevaa sopimusta ei otsikoida asianmukaisesti työsopimukseksi, vaan jollakin toisella nimellä. Tämä tapahtuu yleensä työlainsäädännön kiertämistarkoituksessa, kun työn teettäjä, tosiasiallisesti työnantaja, haluaa välttää työlainsäädännön tulemisen sovellettavaksi työntekoa koskevaan oikeussuhteeseen - voidaan esimerkiksi vastoin oikeussuhteen todellista luonnetta käyttää ilmaisua ”toimeksiantosopimus”.

Tämä työsuhteen syntymisen vääristely korostuu erityisesti suojaa tarvitsevien heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden kohdalla. Tällöin työsuhteen alkaessa työntekijälle ei ole juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa työntekoa koskevan sopimuksen otsikointiin. Työntekijällä ei myöskään ole riittävästi oikeudellista osaamista selvittääkseen työntekoa koskevan sopimuksen todellisen luonteen.

Näin ollen Palvelualojen ammattiliitto vastustaa osapuolten oikeussuhteen luonnetta koskevan yhteisen tarkoituksen ottamista osaksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaista kokonaisharkintaa. Säännöksen muuttaminen esitettyssä muodossa tosiasiallisesti heikentäisi jo ennestään heikossa asemassa olevien työntekijöiden asemaa ja olisi vastoin työoikeuden pakottavaa luonnetta.

Palvelualojen ammattiliitto pitää lakiesityksessä kannatettavana sitä, että kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon osapuolten tosiasiallinen asema työsuhteessa. Tällä tavoin työntekijän riippuvainen ja alistainen asema tulee tarkoituksenmukaisella tavalla huomioiduksi.

Palvelualojen ammattiliitto katsoo, että työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tulisi olla mahdollisimman selkeä ja myös käytännön työelämässä toteutettavissa. Vain tällä tavoin voidaan estää sopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi, selkeyttää nykytilaa ja mahdollistaa työntekijöiden pääsy työlainsäädännön suojan piiriin silloin, kun työsuhde on tosiasiallisesti syntynyt. Mikäli suojan synty jää riippumaan työntekijän mahdollisuuksia käynnistää tuomioistuinprosessi, jää suuri osa työsuhteista edelleen harmaalle alueelle.

Helsingissä 13. päivänä kesäkuuta 2022

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen  
puheenjohtaja

Lisätietoja:  
Arja Pohjola  
ratkaisupäällikkö  
Puh. 0503863361  
arja.pohjola@pam.fi