

Avoim

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Yritystoiminta <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Yritystoiminta/uutiset>>

Työ- ja sosiaaioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaaioikeus/uutiset>>

20.7.2026 11.55

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Alustatyön oikeudellinen asema ja työsuhdeolettama – havaintoja alustatyödirektiivin kansallisesta täytäntöönpanosta



Hallituksen esitys eduskunnalle alustatyölaiksi on parhaillaan lausuntokierroksella. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi alustatyölaki. Lailla pantaisiin täytäntöön 23.10.2024 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä. Lainsäädäntö tarkoitettu tulemaan voimaan 2.12.2026.

Lain tavoitteena on parantaa alustatyön työehtoja, työoloja sekä henkilötietojen suojaa. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi laissa säädettäisiin algoritmijohtamisen läpinäkyvyyttä parantavista keinoista, algoritmijohtamisen terveydettä ja turvallisuutta koskevista vaatimuksista, henkilötietojen suojasta tietosuojaa-asetusta täydentävästi sekä vastatoimien kiellosta ja seuraamusmaksuista. Alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman oikeinluokittelua edistettäisiin säätämällä työsuhdeolettamasta, joka eräin edellytyksin siirtäisi todistustaakan työsuhteen oikeudellisesta luonteesta alustayritykselle. Lisäksi alustatyölaissa ehdotetaan säädettäväksi harmaan talouden torjumiseksi ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi alustayrityksen velvollisuudesta tunnistaa alustatyötä tekevä ja kohtuullisin toimenpitein varmistua siitä, ettei sopimussuhteessa sovelleta hyvän tavan vastaisia tai muutoin kohtuuttomia sopimusehtoja.

Alustatyödirektiivin kansallinen täytäntöönpano tuo suomalaiseen työoikeuteen uuden työsuhdeolettamaa koskevan sääntelyn, jonka tavoitteena on ehkäistä alustatyöntekijöiden virheellistä luokittelua yrittäjiksi. Ehdotus on kuitenkin paljon enemmän kuin uusi todistustaakasäännös. Se nostaa algoritmijohtamisen työoikeudellisen arvioinnin kohteeksi,

laajentaa työoikeudellisen suojan henkilöllistä ulottuvuutta ja saattaa merkitä alkua työoikeuden laajemmalle rakennemuutokselle. Tässä kirjoituksessa tarkastellaan työsuhteolettamaa koskevaa ehdotusta sekä sen prosessuaalisia ja aineellisia vaikutuksia suomalaisen työoikeuden järjestelmään.

1 Työsuhteolettama alustatyödirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa

Euroopan unionin alustatyödirektiivin keskeisimpiä uudistuksia on työsuhteolettamaa koskeva sääntely. Sen tavoitteena ei ole yhdenmukaistaa jäsenvaltioiden työoikeudellista työntekijäkäsitettä eikä luoda uutta työsuhteen määritelmää. Työsuhteen olemassaolo ratkaistaan edelleen kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön perusteella. Direktiivin tavoitteena on sen sijaan ehkäistä alustatyössä esiintyvää työnsuorittajien virheellistä luokittelua itsenäisiksi yrittäjiksi sekä helpottaa työsuhteen olemassaolon selvittämistä tilanteissa, joissa työn tosiasiallinen organisointi ja johtaminen tapahtuvat digitaalisen alustan välityksellä.

Suomessa direktiivin täytäntöönpanoa valmistellut työryhmä on ehdottanut alustatyölakiin erityistä työsuhteolettamaa koskevaa säännöstä. Ehdotuksen mukaan tuomioistuimen tai muun viranomaisen olisi oletettava oikeussuhde työsuhteeksi silloin, kun alustatyön olosuhteista ilmenee johtamista ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja, jotka antavat perustellun aiheen olettaa kyseessä olevan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettu sopimus. Olettaman kumoaminen jäisi alustayrityksen tai muun asianosaisen tehtäväksi. Työryhmän perustelujen mukaan kyse olisi nimenomaan prosessuaalisesta säännöksestä, jolla ei muutettaisi työsuhteen aineellista käsitettä eikä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaista tunnusmerkistöä.

Työryhmän lähtökohtaa voidaan pitää perusteltuna. Alustatyödirektiivikään ei pyri harmonisoimaan työsuhteen käsitettä, vaan jättää työntekijän määritelmän kansallisen oikeuden varaan. Samalla direktiivi kuitenkin edellyttää jäsenvaltioilta tehokkaita menettelyllisiä keinoja puuttua tilanteisiin, joissa työnsuorittaja on tosiasiallisesti työntekijä mutta hänet on sopimusjärjestelyin määritelty yrittäjäksi. Työsuhteolettama on tällainen menettelyllinen väline.

Työryhmän ehdotus on kuitenkin oikeudellisesti huomattavasti monitahoisempi kuin pelkkä todistustaakkasäännös. Se liittyy samanaikaisesti ainakin kolmeen erilliseen kysymyksen. Ensimmäinen on väärinluokittelun ehkäiseminen. Toinen koskee algoritmisen johtamisen tunnistamista työnantajan direktio-oikeuden nykyaikaisena ilmenemismuotona. Kolmas liittyy näyttö- ja selvitystaakan jakautumiseen tilanteessa, jossa alustayrityksellä on käytännössä huomattavasti paremmat mahdollisuudet saada käyttöönsä työn organisointia koskevat tiedot kuin työnsuorittajalla. Nämä tavoitteet ovat osittain päällekkäisiä mutta oikeudellisesti erilaisia. Juuri niiden erottaminen toisistaan on välttämätöntä arvioitaessa ehdotuksen onnistuneisuutta.

Tästä seuraa myös tämän tarkastelun keskeinen tutkimuskysymys. Onko ehdotettu työsuhteolettama aidosti vain prosessuaalinen todistustaakkaa koskeva säännös vai vaikuttaako se väistämättä myös työsuhteen aineelliseen arviointiin? Samalla on arvioitava, missä määrin ehdotus tuo suomalaisen työoikeuden piiriin uudenlaisen algoritmijohtamisen oikeudellisen arviointimallin.

2 Työsuhteolettama prosessuaalisena vai aineellisena sääntelynä

Työryhmän perusteluissa korostetaan useaan otteeseen, ettei ehdotetulla säännöksellä muutettaisi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaista työsuhteen käsitettä. Työsopimuksen olemassaolo ratkaistaisiin edelleen samojen tunnusmerkkien perusteella kuin nykyisessä oikeudessa, ja työsuhteolettaman tarkoituksena olisi ainoastaan vaikuttaa siihen, kumman osapuolen on esitettävä näyttöä oikeussuhteen luonteesta. Lähtökohta vastaa direktiivin systematiikkaa ja on myös suomalaisen työoikeuden kannalta perusteltu. Työsuhteen käsitteen muuttaminen yksinomaan alustatyötä varten olisi ollut ongelmallista sekä oikeusjärjestelmän yhtenäisyyden että yhdenvertaisen soveltamisen kannalta.

Kysymys ei kuitenkaan ole aivan näin yksinkertainen. Prosessuaaliset säännökset eivät ole täysin riippumattomia aineellisesta oikeudesta. Todistustaakan sijoittamisella voi käytännössä olla

huomattava vaikutus siihen, millaisia ratkaisuja tuomioistuimissa tehdään. Mitä helpommin työsuhdeolettama syntyy ja mitä vaikeampaa sen kumoaminen on, sitä useammin oikeudellinen arviointi lähtee työsuhteen olemassaolon oletuksesta. Näin myös aineellisen tunnusmerkistön soveltaminen saa uuden lähtökohdan.

Tätä vaikutusta vahvistaa erityisesti se, että työryhmä ei tyydy perusteluissaan kuvaamaan todistustaakan jakautumista. Perusteluissa luetellaan yksityiskohtaisesti niitä seikkoja, joiden voidaan katsoa osoittavan johtamista ja valvontaa. Huomiota kiinnitetään esimerkiksi työn suorittamisen aikaan, paikkaan ja tapaan, työnsuorittajan tosiasialliseen itsenäisyyteen, algoritmiseen ohjaukseen, työvälineisiin, yksinoikeutta muistuttaviin rajoituksiin sekä muihin työn organisointia kuvaaviin olosuhteisiin. Vaikka näitä seikkoja ei muodollisesti esitetä uusina työsuhteen tunnusmerkkeinä, ne muodostavat käytännössä varsin yksityiskohtaisen arviointikehikon sille, milloin työsuhdeolettama syntyy.

Juuri tässä kohdin ehdotuksen oikeudellinen jännite tulee näkyviin. Työryhmä pyrkii vakuuttavasti osoittamaan, ettei työsuhteen käsitettä muuteta. Samalla se kuitenkin rakentaa ensimmäistä kertaa nimenomaan alustatyötä varten yksityiskohtaisen luettelon niistä olosuhteista, joiden perusteella työn johtamista ja valvontaa arvioidaan. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että prosessuaalinen sääntely alkaa väistämättä vaikuttaa myös aineellisen työoikeuden sisältöön. Työsuhteen tunnusmerkistö säilyy muodollisesti ennallaan, mutta sen soveltamista ohjaa jatkossa uusi arviointikehikko, joka on rakennettu alustatyön erityispiirteiden ympärille. Tätä voidaan pitää yhtenä työryhmän ehdotuksen merkittävimmistä, mutta samalla vähiten tunnistetuista oikeudellisista vaikutuksista.

3 Työsuhdeolettaman syntyminen ja johtamista osoittavat tosiseikat

Työryhmän ehdotuksen mukaan työsuhdeolettama syntyy silloin, kun alustatyön olosuhteista ilmenee johtamista ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja, jotka antavat perustellun aiheen olettaa kyseessä olevan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettu sopimus. Säännöksen lähtökohtana ei siten ole työsuhteen tunnusmerkkien lopullinen täyttyminen, vaan jo niiden olemassaoloon viittaavien objektiivisten tosiseikkojen ilmeneminen. Työryhmä korostaa perusteluissaan, ettei työnsuorittajalta edellytetä yksityiskohtaista eikä kattavaa selvitystä. Riittävää on sellaisten konkreettisten seikkojen esittäminen, jotka objektiivisesti arvioiden viittaavat työn johdon ja valvonnan olemassaoloon. Näyttökynnys asetetaan siten tarkoituksellisesti melko matalalle, jotta työnsuorittajan tiedollinen heikompi asema ei estäisi työsuhdeolettaman syntymistä.

Lähtökohtaa voidaan pitää direktiivin tavoitteiden kannalta ymmärrettävänä. Alustatyössä työn organisointia koskeva tieto on lähes kokonaan alustayrityksen hallussa. Työnsuorittaja näkee yleensä vain oman sovelluksensa käyttöliittymän, mutta ei algoritmien toimintaperiaatteita, toimeksiantojen jakoperusteita, arviointikriteereitä eikä niitä parametreja, joiden perusteella hänen mahdollisuutensa saada uusia toimeksiantoja määräytyvät. Mikäli työnsuorittajan olisi jo ennen työsuhdeolettaman syntymistä kyettävä näyttämään yksityiskohtaisesti, kuinka algoritmien johtaminen toimii, olisi näyttövaatimus käytännössä usein mahdoton täyttää. Tässä suhteessa todistustaakan keventämiselle voidaan esittää painavat oikeusturvaperusteet.

Samalla näyttökynnyksen madaltaminen nostaa esiin uuden ongelman. Työryhmä käyttää ilmaisua "johtamista ja valvontaa osoittavat tosiseikat", mutta ei varsinaisesti määrittele, kuinka vahvaa näiden tosiseikkojen tulee olla. Perustelujen mukaan arviointi perustuu kokonaisharkintaan, mutta samalla luetellaan useita seikkoja, jotka voivat puoltaa työsuhdeolettaman syntymistä. Tällaisia ovat esimerkiksi työn suorittamisajan määrittäminen, työntekopaikan määrittäminen, työn suorittamistavan yksityiskohtainen ohjaaminen, työvälineiden määrittäminen, yksinoikeutta muistuttavat rajoitukset sekä työnsuorittajan tosiasiallisen itsenäisyyden puute.

Juuri tässä kohdin syntyy kysymys siitä, kuinka nämä tosiseikat suhteutuvat työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun direktio-oikeuteen. Työryhmä toteaa aivan oikein, ettei työn johdon ja valvonnan tunnusmerkkiä ole suomalaisessa oikeuskäytännössä koskaan tulkittu suppeasti tai

teknisesti. Jo pitkään on katsottu, että ratkaisevaa ei ole työnantajan tosiasiallisesti käyttämä määräysvalta vaan oikeus käyttää sitä. Tämä lähtökohta on vakiintunut sekä oikeuskäytännössä että oikeuskirjallisuudessa. Työryhmän ehdotus ei siten tältä osin muuta oikeustilaa, vaan pikemminkin konkretisoi sitä alustatyön erityisolosuhteissa.

Ongelmallisempaa on kuitenkin se, että osa perusteluissa esitetyistä arviointiperusteista ei liity yksinomaan työn johtamiseen ja valvontaan. Esimerkiksi työntekopaikan tai työajan määräytyminen voi johtua myös työn luonteesta eikä välttämättä työnantajan direktio-oikeuden käyttämisestä. Samoin työn laatuvaatimukset, asiakaspalautteen seuraaminen tai tiettyjen työvälineiden käyttäminen voivat olla täysin tavanomaisia myös itsenäisten yrittäjien välisissä toimeksiantosuhteissa. Työryhmä itsekin tunnistaa tämän ongelman ja korostaa useissa kohdin, ettei esimerkiksi työn lopputuloksen laadun valvonta tai väärinkäytösten estäminen sellaisenaan osoita työsuhdetta. Käytännössä näiden tilanteiden erottaminen toisistaan jää kuitenkin tapauskohtaisen arvioinnin varaan. Juuri tästä syystä työsuhdeolettaman soveltaminen tulee todennäköisesti muodostumaan oikeuskäytännössä huomattavasti monimuotoisemmaksi kuin säännöksen sanamuoto ensi näkemältä antaa ymmärtää.

4 Algoritmijohtaminen uutena työoikeudellisena ilmiönä

Työryhmän ehdotuksen ehkä merkittävin oikeudellinen uudistus liittyy algoritmijohtamisen asemaan. Vaikka algoritmista johtamista on käsitelty viime vuosina sekä Euroopan unionin sääntelyssä että oikeuskirjallisuudessa, suomalaisessa työoikeudessa sitä ei ole aikaisemmin nostettu näin näkyvästi lainsäädännön perusteluihin. Työryhmä lähtee siitä, ettei työn johtamisen oikeudellinen luonne riipu siitä, käyttääkö työnantaja määräysvaltaansa luonnollisen henkilön vai automatisoidun tietojärjestelmän välityksellä. Ratkaisevaa on työn tosiasiallinen organisointi sekä työnsuorittajan asema suhteessa työn teettäjään.

Tätä lähtökohtaa voidaan pitää sekä oikeudellisesti että työelämän kehityksen kannalta perusteltuna. Työsopimuslain direktio-oikeutta koskevat säännökset ovat teknologianeutraaleja. Työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä ei muutu sen vuoksi, että käskyt annetaan esimiehen sijasta algoritmin välityksellä. Myös työsopimuslain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä HE 215/2022 vp todettiin nimenomaisesti, ettei työn johtamisen välineellä – esimerkiksi algoritmilla – ole merkitystä arvioitaessa direktio-oikeuden olemassaoloa. Työryhmän ehdotus rakentuu johdonmukaisesti tämän lähtökohdan varaan.

Samalla algoritmijohtaminen nostaa esiin uudenlaisen oikeudellisen ongelman. Perinteisessä työsuhteessa työnantajan antamat määräykset ovat yleensä havaittavissa ja yksilöitävissä. Työntekijä tietää, kuka määräyksen antaa, mitä häneltä edellytetään ja millä perusteella hänen toimintaansa arvioidaan. Alustatyössä johtaminen tapahtuu usein ohjelmiston välityksellä. Työnsuorittaja ei välttämättä tiedä, miksi hän saa tai ei saa uusia toimeksiantoja, miksi hänen näkyvyytensä alustalla muuttuu tai miksi hänen asiakasarviointinsa vaikuttaa tuleviin työmahdollisuuksiin. Algoritminen johtaminen on siten luonteeltaan huomattavasti läpinäkyvämpiä kuin perinteinen työnjohto.

Juuri tämä tiedollinen epäsymmetria muodostaa työryhmän ehdotuksen oikeudellisen perustan. Algoritmijohtamisen ongelma ei ole ensisijaisesti siinä, että algoritmi olisi uusi työnjohto-oikeuden muoto. Ongelma on siinä, että algoritmin toiminta jää lähes kokonaan työnsuorittajan näkymättömiin. Työnsuorittaja ei tämän vuoksi kykene samalla tavalla osoittamaan työnantajan käyttämää määräysvaltaa kuin perinteisessä työsuhteessa. Työsuhdeolettama on näin ollen ymmärrettävä ennen kaikkea vastauksena digitaalisen työn organisoinnin aiheuttamaan tiedolliseen epätasapainoon.

Tässä suhteessa työryhmän ehdotus onnistuu tunnistamaan yhden digitaalisen työelämän keskeisimmistä oikeudellisista haasteista. Sen sijaan avoimeksi jää, missä vaiheessa algoritminen koordinointi muuttuu oikeudellisesti merkitykselliseksi työn johtamiseksi. Digitaalinen alusta voi esimerkiksi optimoida toimeksiantojen jakamista, ohjata kulkureittejä tai ehkäistä väärinkäytöksiä ilman, että kyse olisi työnantajan direktio-oikeuden käyttämisestä. Toisaalta samat tekniset

ratkaisut voivat muodostaa hyvin tehokkaan työn johtamisen ja valvonnan järjestelmän. Raja näiden tilanteiden välillä ei määräydy teknologian vaan sen tosiasiallisen vaikutuksen perusteella. Juuri tästä syystä algoritmijohtamisen oikeudellinen arviointi tulee muodostumaan tulevassa oikeuskäytännössä yhdeksi alustatyösääntelyn keskeisimmistä tulkintakysymyksistä.

5 Työsuhdeolettaman soveltamisalan rajat

Työsuhdeolettamaa koskeva sääntely ei rajoitu sen syntymisen edellytyksiin ja todistustaakan jakautumiseen. Yhtä merkittäviä ovat ne tilanteet, joissa työsuhdeolettamaa ei sovelleta tai joissa siitä voidaan poiketa. Tässä suhteessa ehdotuksen 4 ja 5 momentti muodostavat tärkeän kokonaisuuden, jolla pyritään rajaamaan työsuhdeolettaman vaikutuksia sekä eri oikeudenaloilla että selvästi työsuhteen ulkopuolelle jäävissä tilanteissa.

Ehdotuksen 4 momentin mukaan työsuhdeolettamaa ei sovellettaisi rikosasioissa eikä vero- tai sosiaaliturvaa koskevissa asioissa. Työryhmä perustelee ratkaisua sillä, että alustatyödirektiivi jättää jäsenvaltioille harkintavallan tältä osin ja että Suomessa direktiivin täytäntöönpano on päätetty toteuttaa vähimmäisimplementoinnin periaatteella. Näin kansallinen liikkumavara käytettäisiin täysimääräisesti hyväksi.

Perustelu on muodollisesti moitteeton. Direktiivi ei velvoita ulottamaan työsuhdeolettamaa näille oikeudenaloille. Kysymys ei kuitenkaan ole pelkästään implementointiteknisestä ratkaisusta, vaan samalla tehdään merkittävä oikeuspoliittinen valinta.

Työsuhteen käsite on suomalaisessa oikeusjärjestyksessä lähtökohtaisesti yhtenäinen. Vaikka eri oikeudenaloilla voidaan käyttää toisistaan poikkeavia käsitteitä ja arviointiperusteita, oikeussuhteen tosiasiallinen luonne pyritään yleensä arvioimaan mahdollisimman yhdenmukaisesti. Nyt ehdotettu ratkaisu merkitsee sitä, että sama henkilö voi työoikeudellisessa menettelyssä hyötyä työsuhdeolettamasta, mutta verotuksessa, sosiaaliturvassa tai rikosprosessissa samaa olettaa ei oteta lainkaan huomioon.

Tällainen sääntely voi johtaa oikeudellisesti vaikeasti perusteltavaan tilanteeseen. Työsuojeluviranomainen tai tuomioistuin voi arvioida henkilön olevan työsuhteessa, mutta veroviranomainen joutuu arvioimaan saman oikeussuhteen ilman työsuhdeolettaman tarjoamaa lähtökohtaa. Vastaavasti sosiaaliturvaviranomainen voi päätyä toisenlaiseen ratkaisuun kuin työoikeudellinen viranomainen. Vaikka lopputulos voi aineellisten tunnusmerkkien perusteella olla lopulta sama, menettelylliset lähtökohdat eroavat toisistaan.

Voidaankin kysyä, edistääkö tällainen ratkaisu oikeusjärjestelmän johdonmukaisuutta. Direktiivi antaa kansallisen liikkumavaran, mutta se ei edellytä sen käyttämistä. Pelkästään vähimmäisimplementointiin vetoaminen ei vielä osoita, että ratkaisu olisi oikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta tarkoituksenmukainen. Oikeuspoliittisesti olisi ollut mahdollista päätyä myös siihen, että samaa työsuhdeolettamaa sovelletaan yhdenmukaisesti kaikissa niissä menettelyissä, joissa ratkaistaan oikeussuhteen todellista luonnetta.

Erityisesti rikosasioiden osalta ratkaisu on kuitenkin ymmärrettävä. Rikosoikeudessa näyttövaatimukset ja syyttömyysolettama muodostavat niin vahvan oikeusturvajärjestelmän, ettei todistustaakan kääntäminen olisi helposti sovitettavissa rikosprosessin perusperiaatteisiin. Sen sijaan vero- ja sosiaaliturva-asoiden osalta ratkaisun perustelut jäävät selvästi niukemmiksi.

Ehdotuksen 5 momentti muodostaa työsuhdeolettaman vastapainon. Sen mukaan tuomioistuin tai muu viranomainen voisi poiketa työsuhdeolettamasta, jos on ilmeistä, ettei kyse ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta työsopimuksesta. Säännöksen tarkoitus on helposti hyväksyttävissä. Työsuhdeolettamaa ei ole tarkoitettu sovellettavaksi tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkistön puuttuminen on täysin selvää. Jos esimerkiksi vastiketta ei makseta lainkaan tai työ perustuu johonkin muuhun oikeudelliseen suhteeseen kuin sopimukseen, ei ole perusteltua käynnistää työsuhdeolettaman mukaista todistustaakan siirtymistä.

Huomiota kiinnittää kuitenkin se, että poikkeamisen edellytykseksi asetetaan **ilmeisyys**.

Suomalaisessa lainsäädännössä ilmeisyys merkitsee poikkeuksellisen korkeaa näyttö- tai arviointikynnystä. Kyse ei ole siitä, että työsuhteen puuttuminen olisi todennäköistä tai edes erittäin todennäköistä, vaan sen tulee olla käytännössä kiistatonta.

Tästä seuraa tärkeä oikeudellinen johtopäätös. Jos yksikin työsuhteen keskeinen tunnusmerkki jää aidosti tulkinnanvaraiseksi, poikkeussäännöstä ei yleensä voida soveltaa. Tällöin arviointi tapahtuu työsuhteolettaman lähtökohdasta, ja todistustaakka säilyy alustayrityksellä. Näin 5 momentti vahvistaa olennaisesti 1 momentissa omaksuttua todistustaakan siirtämistä.

Samalla voidaan kysyä, kuinka suuri käytännön merkitys 5 momentilla lopulta on. Aidosti epäselvät alustatyötä koskevat tilanteet ovat juuri niitä, joissa työsuhteolettamaa on tarkoitus soveltaa. Säännös näyttäisi siten koskevan lähinnä sellaisia tapauksia, joissa oikeussuhteen luonne olisi joka tapauksessa ilmeinen ilman erityistä työsuhteolettamaakin. Käytännön soveltamisala saattaa tästä syystä jäädä melko suppeaksi.

Kokonaisuutena tarkastellen 4 ja 5 momentti osoittavat hyvin, että työryhmä on pyrkinyt tasapainottamaan työsuhteolettaman vaikutuksia. Ensimmäisessä tapauksessa sääntelyn soveltamisalaa rajataan oikeudenalakohtaisesti ja toisessa aineellisesti. Ratkaisut ovat systemaattisesti johdonmukaisia, mutta niiden perustelut eivät ole kaikilta osin yhtä vakuuttavia. Erityisesti 4 momentin osalta olisi ollut aiheellista arvioida laajemmin sitä, miten oikeussuhteen yhtenäinen arviointi eri oikeudenaloilla voidaan turvata tilanteessa, jossa samaa työsuhteolettamaa sovelletaan vain osassa menettelyistä.

Työsuhteolettaman soveltamatta jättäminen vero-, sosiaaliturva- ja rikosasioissa ei myöskään merkitse sitä, että työoikeudellisessa menettelyssä annettu ratkaisu olisi näillä oikeudenaloilla kokonaan vailla merkitystä. Jos yleinen tuomioistuin on lainvoimaisesti katsonut alustatyötä koskevan oikeussuhteen työsuhteeksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perusteella, tällaisella ratkaisulla on väistämättä huomattava tosiasiallinen näyttöarvo myös myöhemmässä verotus- tai sosiaaliturvamenettelyssä. Vaikka oikeusvoima ei ulotu eri viranomaismenettelyihin eikä työsuhteolettamaa sellaisenaan sovelleta näissä asioissa, viranomaisen on käytännössä vaikea sivuuttaa lainvoimaisessa tuomiossa esitettyä oikeudellista ja tosiseikastoon perustuvaa arviota samasta oikeussuhteesta. Tämän vuoksi 4 momentin merkitys jää osittain muodolliseksi. Työsuhteolettama ei siirry vero- eikä sosiaaliturvamenettelyyn, mutta sen perusteella syntynyt oikeuskäytäntö voi vaikuttaa ratkaisevasti myös näillä oikeudenaloilla.

Tästä seuraa mielenkiintoinen oikeusjärjestelmällinen asetelma. Työsuhteolettama on rajattu koskemaan vain tiettyjä menettelyjä, mutta sen nojalla syntyneet tuomioistuinratkaisut voivat käytännössä ohjata myös sellaisten oikeudenalojen ratkaisutoimintaa, joille lainsäätäjä on nimenomaisesti päättänyt olla ulottamatta itse olettasäännöstä. Näin sääntelyn välillinen vaikutus voi muodostua huomattavasti laajemmaksi kuin sen välitön soveltamisala.

5 Työsuhteolettama, oikeusturva ja oikeusvarmuus

Työryhmän ehdotuksen keskeinen oikeudellinen perustelu on tiedollinen epäsymmetria alustayrityksen ja työnsuorittajan välillä. Tämä lähtökohta on vakuuttava. Alustayrityksellä on käytännössä käytössään huomattavasti laajemmat tiedot työn organisoinnista, algoritmien toiminnasta sekä työnsuorittajien arvioinnista kuin yksittäisellä työnsuorittajalla. Työnsuorittaja puolestaan joutuu usein arvioimaan omaa oikeudellista asemaansa pelkästään sovelluksen kautta välittyvien toimintojen perusteella. Näissä olosuhteissa näyttötaakan osittainen siirtäminen alustayritykselle on oikeusturvan näkökulmasta perusteltu ratkaisu.

Työryhmän ehdotus ei kuitenkaan vaikuta ainoastaan todistustaakan jakautumiseen. Sillä on myös laajempia vaikutuksia oikeusvarmuuteen ja oikeudellisen arvioinnin ennakoitavuuteen. Mitä alemmaksi työsuhteolettaman syntymiskynnys asetetaan, sitä useammin oikeudellinen arviointi alkaa työsuhteen olemassaoloa puoltavasta lähtökohdasta. Tämä ei sinänsä merkitse työsopimuslain 1 luvun 1 §:n muuttumista, mutta sillä on väistämättä vaikutusta siihen, millaisiin kysymyksiin oikeudellisessa arvioinnissa kiinnitetään huomiota.

Erityisesti arviointia vaikeuttaa se, että alustatyössä samat tosiseikat voivat ilmentää sekä tavanomaista sopimuksen toteuttamisen koordinoitua että työnantajan direktio-oikeuden käyttämistä. Esimerkiksi asiakasarviointien seuraaminen, palvelun laadun valvonta tai väärinkäytösten estäminen ovat lähtökohtaisesti hyväksyttäviä myös yrittäjien välisissä toimeksiantosuhteissa. Toisaalta nämä samat järjestelmät voivat muodostaa kokonaisuuden, jonka avulla alustayritys tosiasiallisesti ohjaa työn tekemistä yhtä tehokkaasti kuin perinteinen työnantaja. Rajanveto ei siten määräydy yksittäisen toimenpiteen perusteella, vaan kokonaisvaikutuksen arvioinnin kautta.

Tässä suhteessa työryhmän ehdotus jättää oikeuskäytännölle huomattavan suuren vastuun. Vaikka perusteluissa korostetaan kokonaisharkintaa, niiden yksityiskohtaisuus voi käytännössä johtaa siihen, että yksittäisille arviointiperusteille annetaan ratkaisussa suurempi merkitys kuin niiden keskinäinen kokonaisuus edellyttäisi. Tämä olisi ristiriidassa työsopimuslain 1 luvun 1 §:n vakiintuneen tulkinnan kanssa, jossa ratkaisevaa on aina ollut kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien kokonaisarviointi eikä yksittäisten tunnusmerkkien mekaaninen soveltaminen.

Oikeusvarmuuden kannalta voidaan kiinnittää huomiota myös ehdotuksen 2 momenttiin, jonka mukaan työsuhteolettamaa sovellettaisiin myös silloin, kun saman alustayrityksen samankaltaisesta sopimussuhteesta on aikaisemmin annettu lainvoimainen ratkaisu. Säännöksen tarkoituksena on ilmeisesti estää sellaisten sopimusmallien toistuva käyttö, joiden on jo todettu johtavan työsuhteeseen. Tavoite on ymmärrettävä, mutta ratkaisu poikkeaa suomalaisen prosessioikeuden yleisestä lähtökohdasta. Oikeusvoima koskee lähtökohtaisesti vain kyseisen asian asianosaisia eikä ulotu muihin samankaltaisiin oikeussuhteisiin. Ehdotettu säännös ei muodollisesti laajenna oikeusvoimaa, mutta se antaa aikaisemmalle ratkaisulle tosiasiallista vaikutusta myöhemmissä arvioinneissa. Tältä osin voidaan perustellusti kysyä, ylittääkö ehdotus sen, mikä alustatyödirektiivin tavoitteiden toteuttamiseksi on välttämätöntä.

Myös hallintomenettelyssä työsuhteolettama merkitsee merkittävää muutosta. Työsuojeluviranomaisen olisi arvioitava jo valvontamenettelyssä, onko työsuhteolettama syntynyt ja onko alustayritys kyennyt kumoamaan sen. Hallintomenettelyssä näyttöä ei kuitenkaan arvioida samalla tavoin kuin tuomioistuimissa. Tämän vuoksi viranomaisen selvittämismääräyksen, työnsuorittajan esittämien tosiseikkojen sekä alustayrityksen vastanäytön välinen suhde muodostuu uudella tavalla keskeiseksi. On mahdollista, että juuri hallintokäytännössä muodostuvat ensimmäiset tulkintalinjat vaikuttavat ratkaisevasti siihen, millä tavoin työsuhteolettamaa myöhemmin sovelletaan myös tuomioistuimissa.

6 Muu alustatyötä tekevä henkilö alustatyölain uutena oikeussubjektina

Työryhmän ehdotuksessa alustatyötä tekevät henkilöt jaetaan kahteen pääryhmään. Alustatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee alustatyötä työsuhteessa. Muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä puolestaan tarkoitetaan luonnollista henkilöä, joka tekee alustatyötä muuten kuin työsuhteessa. Jaottelu näyttää ensi näkemältä yksinkertaiselta, mutta siihen sisältyy useita työoikeudellisesti merkittäviä kysymyksiä, joita perusteluissa käsitellään vain niukasti.

Ensimmäinen huomionarvoinen piirre on se, että muun alustatyötä tekevän henkilön määritelmä rakentuu kokonaan negatiivisen rajauksen varaan. Laki ei määrittele, millaisessa oikeudellisessa asemassa tällainen henkilö toimii, vaan ainoastaan sen, ettei hänen oikeussuhteensa täytä työsuhteen tunnusmerkkejä. Määritelmä ei siten perustu yrittäjän käsitteeseen eikä esimerkiksi elinkeinon harjoittamista koskevaan lainsäädäntöön, vaan työsuhteen puuttumiseen. Tällainen sääntelytapa poikkeaa suomalaiselle työoikeudelle ominaisesta käsitteellisestä rakenteesta, jossa työntekijän ja yrittäjän asemaa on perinteisesti tarkasteltu toisiaan täydentävinä oikeudellisina kategorioina. Tosin tämäkin sääntelytapa on meillä käytössä.

Työryhmän perusteluissa todetaan, että määritelmä kattaa yksityishenkilöt, jotka voivat toimia yksityisinä elinkeinonharjoittajina eli toiminimiyrittäjinä. Perustelu ei kuitenkaan ilmaise, että toiminimiyrittäjät muodostaisivat tämän henkilökategorian yksinomaisen tai edes tyyppillisen sisällön. Sanamuoto on tarkoituksellisesti avoin. Ryhmään voivat kuulua kaikki luonnolliset

henkilöt, jotka tekevät alustatyötä yrittäjäasemassa riippumatta siitä, harjoittavatko he toimintaansa rekisteröitynä toiminimenä, ammatinharjoittajana vai muulla tavoin omissa nimissään. Ratkaisevaa ei siten ole yritysmuoto vaan luonnollisen henkilön asema ja se, ettei oikeussuhdetta arvioida työsuhteeksi.

Tästä seuraa mielenkiintoinen systemaattinen havainto. Laki ei itse asiassa tunne käsitettä *alustayrittäjä*. Sen sijaan se tuntee kaksi henkilökategoriaa: alustatyöntekijän ja muun alustatyötä tekevän luonnollisen henkilön. Sääntelyn kohteena eivät siten ole yrittäjät oikeudellisena ryhmänä, vaan alustatyötä tekevät luonnolliset henkilöt riippumatta siitä, millaisessa yrittäjäasemassa he toimivat. Oikeushenkilöinä toimivat yritykset, kuten osakeyhtiöt, jäävät jo määritelmän perusteella tämän henkilökategorian ulkopuolelle.

Ratkaisu on oikeuspoliittisesti ymmärrettävä. Alustatyödirektiivin tavoitteena ei ole yritysten toiminnan sääntely vaan alustatyötä tekevien henkilöiden aseman parantaminen. Säännöksen systematiikka johtaa kuitenkin siihen, että luonnolliset henkilöt muodostavat yhden yhtenäisen suojelun kohteen riippumatta siitä, ovatko he työntekijöitä vai itsenäisiä työnsuorittajia. Tämä lähestymistapa poikkeaa perinteisestä työoikeudellisesta ajattelusta, jossa oikeuksien ja velvollisuuksien sisältö määräytyy ensisijaisesti oikeussuhteen luonteen perusteella.

Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työryhmän ehdotus lähestyy Kansainvälisen työjärjestön (ILO) alustatyötä koskevaa yleissopimusta. Myös ILO:n sääntely rakentuu sille ajatukselle, että tietyt alustatyöhön liittyvät oikeudet eivät saa riippua yksinomaan siitä, luokitellaanko työnsuorittaja työntekijäksi vai yrittäjäksi. Erityisesti algoritmista johtamista, automatisoitua päätöksentekoa, läpinäkyvyyttä sekä henkilötietojen käsittelyä koskevat oikeudet voivat kuulua sekä työntekijä- että yrittäjäasemassa toimiville alustatyön tekijöille. Tältä osin työryhmän ehdotus edustaa työoikeudessa laajempaa kehityssuuntaa, jossa suojan kohteena ei enää ole yksinomaan työntekijä vaan myös sellainen luonnollinen henkilö, joka tekee työtä digitaalisen alustan välityksellä ilman työsuhdetta.

Samalla ehdotus herättää kuitenkin kysymyksen siitä, onko näin laaja henkilökategoria oikeudellisesti riittävän täsmällinen. Työsuhteen ulkopuolelle jäävien työnsuorittajien joukko on hyvin heterogeeninen. Siihen voi kuulua aidosti riippumattomia yrittäjiä, taloudellisesti riippuvaisia yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, freelancereita sekä sivutoimisia elinkeinonharjoittajia. Näiden ryhmien oikeudellinen ja taloudellinen asema voi poiketa toisistaan huomattavasti. Työryhmän ehdotuksessa kaikki nämä henkilöt kuuluvat kuitenkin samaan käsitteelliseen ryhmään ilman, että heidän keskinäisiä erojaan tarkastellaan lainkaan.

Tästä seuraa myös tulkintakysymys, jota perusteluissa ei ratkaista. Jos luonnollinen henkilö tekee alustatyötä muuten kuin työsuhteessa, kuuluuko hän automaattisesti lain tarkoittamien muiden alustatyötä tekevien henkilöiden ryhmään? Säännöksen sanamuodon perusteella vastaus näyttää olevan myöntävä. Määritelmä ei edellytä erillisten tunnusmerkkien täyttymistä eikä yrittäjäaseman tarkempaa arviointia. Riittävää on, että kysymys on luonnollisesta henkilöstä, jonka oikeussuhde ei täytä työsuhteen tunnusmerkkejä. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että ainakin toiminimiyritykset ja muut omissa nimissään toimivat ammatinharjoittajat kuuluvat automaattisesti lain soveltamisalaan. Ratkaisu on suoraviivainen, mutta samalla se jättää avoimeksi sen, missä määrin näin laajan henkilökategorian sisäiset erot tulisi ottaa huomioon lain myöhemmässä soveltamisessa.

Kokonaisuutena arvioiden työryhmän ehdotus merkitsee työoikeudellisen henkilökäsitteen asteittaista muuttumista. Sääntelyn painopiste ei enää kohdistu yksinomaan työntekijän ja yrittäjän väliseen rajanvetoon, vaan yhä enemmän siihen, millaisessa asemassa luonnollinen henkilö toimii digitaalisen työalustan välityksellä. Tämä kehityssuunta vastaa kansainvälisen sääntelyn viimeaikaisia muutoksia, mutta samalla se merkitsee irtautumista suomalaisen työoikeuden perinteisestä kaksijakoisesta henkilöjaottelusta. Juuri tästä syystä "muu alustatyötä tekevä henkilö" on nähtävä uutena oikeudellisena henkilökategoriana eikä pelkästään työntekijän vastakohtana. Se saattaa muodostua tulevaisuudessa lähtökohdaksi laajemmallekin kehitykselle, jossa työoikeudellinen sääntely rakentuu aiempaa enemmän työn tekemisen tosiasiallisten

olosuhteiden kuin oikeussuhteen muodollisen luokittelun varaan.

Työryhmän ehdotuksessa ei ole kysymys pelkästään alustatyötä koskevan uuden henkilömääritelmän käyttöönotosta. Ehdotus kuvastaa laajempaa työoikeudellista kehityssuuntaa, jossa sääntelyn kohteena ei enää ole yksinomaan työntekijä tai yrittäjä, vaan työn tekeminen digitaalisen alustan välityksellä. Samalla työoikeudellinen henkilökäsite muuttuu aikaisempaa moniulotteisemmaksi. Työntekijän rinnalle nousee luonnollinen henkilö, joka ei ole työsuhteessa mutta jonka oikeudellinen asema edellyttää alustatyön erityispiirteiden vuoksi erillistä sääntelyä. Tämä vastaa myös kansainvälisessä sääntelyssä, erityisesti ILO:n alustatyötä koskevassa yleissopimuksessa, omaksuttua kehityssuuntaa, jossa tiettyjä perustavanlaatuisia oikeuksia turvataan työn oikeudellisesta luokittelusta riippumatta. Työryhmän ehdotus voidaan siten nähdä osana laajempaa työoikeuden rakennemuutosta, jossa oikeudellisen arvioinnin painopiste siirtyy vähitellen oikeussuhteen muodollisesta luokittelusta työn tekemisen tosiasiallisiin olosuhteisiin.

Tämä kehitys ei kuitenkaan poista tarvetta arvioida edelleen huolellisesti työsuhteen tunnusmerkistöä, vaan pikemminkin korostaa sen merkitystä. Mitä laajemmaksi työoikeudellisen suojan henkilöllinen soveltamisala muodostuu, sitä tärkeämpää on säilyttää työsuhteen käsitteen systemaattinen selkeys ja johdonmukaisuus.

7 Johtopäätökset

Työryhmän ehdotus muodostaa yhden merkittävimmistä suomalaisen työoikeuden prosessuaalisista uudistuksista viime vuosina. Sen lähtökohtana oleva ajatus tiedollisen epäsymmetrian tasapainottamisesta on hyvin perusteltu. Digitaalisilla työalustoilla työn organisointi tapahtuu tavalla, joka tekee työnantajan määräysvallan osoittamisen huomattavasti vaikeammaksi kuin perinteisessä työsuhteessa. Tässä suhteessa näyttö- ja selvitystaakan uudelleen järjestäminen vastaa työelämän teknologista kehitystä.

Samalla ehdotus osoittaa, ettei prosessuaalista ja aineellista sääntelyä voida täysin erottaa toisistaan. Vaikka työryhmä korostaa useissa kohdin, ettei työsuhteen käsitettä muuteta eikä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaiseen tunnusmerkistöön puututa, työsuhteolettaman syntymistä koskevien perusteiden yksityiskohtainen määrittely vaikuttaa väistämättä myös siihen, miten työsuhteen olemassaoloa käytännössä arvioidaan. Mitä tarkemmin lainsäätäjä määrittelee ne tosiseikat, jotka puoltavat työsuhteolettaman syntymistä, sitä enemmän nämä tosiseikat alkavat ohjata myös aineellisen työoikeuden tulkintaa. Tässä suhteessa työryhmän ehdotus merkitsee enemmän kuin pelkkää todistustaakkasäännöstä.

Erityisen merkittävänä voidaan pitää algoritmijohtamisen nostamista osaksi työoikeudellista arviointia. Työryhmä tunnistaa perustellusti, ettei työnjohto-oikeuden oikeudellinen sisältö riipu siitä, käyttääkö työnantaja määräysvaltaansa ihmisen vai algoritmin välityksellä. Samalla ehdotus osoittaa, että digitaalinen työelämä edellyttää uudenlaista oikeudellista tarkastelua, jossa huomio kiinnittyy ennen kaikkea työn organisoinnin tosiasialliseen sisältöön eikä sen tekniseen toteuttamistapaan. Tältä osin ehdotus muodostaa tärkeän kehitysaskeleen suomalaisessa työoikeudessa.

Ehdotukseen sisältyy kuitenkin myös oikeudellisia epävarmuustekijöitä. Johtamista ja valvontaa osoittavien tosiseikkojen sisältö jää väistämättä tapauskohtaisen oikeuskäytännön täsmennettäväksi. Lisäksi aikaisemmille ratkaisuille annettava merkitys sekä hallintomenettelyssä sovellettava työsuhteolettama voivat herättää oikeusvarmuuteen liittyviä kysymyksiä. Näiltä osin sääntelyn toimivuus riippuu ratkaisevasti siitä, kuinka johdonmukaisesti oikeuskäytäntö kykenee säilyttämään yhteyden työsopimuslain 1 luvun 1 §:n vakiintuneeseen kokonaisharkintaan.

Kokonaisuutena arvioiden työryhmän ehdotus onnistuu hyvin toteuttamaan alustatyödirektiivin keskeisen tavoitteen ehkäistä työnsuorittajien virheellistä luokittelua yrittäjiksi. Samalla se kuitenkin osoittaa, ettei digitaalisen työelämän oikeudellisia ongelmia voida ratkaista pelkästään prosessuaalisin keinoin. Todistustaakkaa koskeva sääntely vaikuttaa väistämättä myös siihen, millaiseksi työsuhteen aineellinen arviointi tulevaisuudessa muodostuu. Tästä syystä ehdotuksen

merkitys ulottuu huomattavasti laajemmalle kuin yksittäisen todistustaakkasäännöksen säätämiseen. Se muodostaa samalla uuden vaiheen suomalaisen työoikeuden kehityksessä, jossa työntekijän asemaa arvioidaan yhä useammin digitaalisen työn organisoinnin eikä perinteisen työnjohdon lähtökohdista.

Työryhmän ehdotuksen yksi kiinnostavimmista, mutta perusteluissa vähälle huomiolle jääneistä uudistuksista on uuden oikeudellisen henkilökategorian käyttöönotto. "Muu alustatyötä tekevä henkilö" ei ole työntekijä, mutta häntä ei myöskään määritellä yrittäjäksi. Sääntelyn lähtökohtana ei ole yritysmuoto eikä yrittäjäasema, vaan luonnollisen henkilön asema alustatyön suorittajana silloin, kun oikeussuhde ei täytä työsuhteen tunnusmerkkejä. Ratkaisu merkitsee työoikeudellisen henkilökäsitteen laajenemista perinteisen työntekijä–yrittäjä-jaottelun ulkopuolelle. Samalla se osoittaa, että alustatyötä koskeva sääntely ei enää rakennu yksinomaan oikeussuhteen muodollisen luokittelun varaan, vaan yhä enemmän työn tekemisen tosiasiallisten olosuhteiden perusteella. Tämä kehityssuunta vastaa myös ILO:n alustatyötä koskevan yleissopimuksen lähtökohtia, joissa tiettyjä oikeuksia turvataan riippumatta siitä, tehdäänkö alustatyötä työntekijänä vai yrittäjänä.

Jos tällainen henkilökategoria vakiintuu myös myöhemmässä työelämän sääntelyssä, kyse voi olla huomattavasti laajemmasta työoikeudellisesta muutoksesta kuin pelkästä alustatyötä koskevasta erityislaista. Se merkitsisi siirtymää kohti järjestelmää, jossa oikeudellisen suojan kohteena on entistä useammin työn tekeminen ja siihen liittyvä riippuvuussuhde eikä yksinomaan työntekijä- tai yrittäjäasema.

Lue myös

- **Luonnos uudesta alustatyölaista lausuntokierrokselle** <<https://www.edilex.fi/uutiset/102260>> (9.7.2026)

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edilex.fi)