

Ilveskivi, Douglas

26.8.2026

Työ- ja elinkeinoministeriö
www.lausuntopalvelu.fi

VN/32290/2024

Lausunto hallituksen esityksen luonnoksesta alustatyölaiksi

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja STTK ry lausuvat yhteisesti seuraavaa:

1 Yleiset huomiot

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja STTK ry eivät voi yhtyä työryhmän mietintöön siltä osin kuin siinä ehdotettu alustatyödirektiivin täytäntöönpano ei riittävällä tavalla turvaa direktiivin tavoitteiden toteutumista, alustatyötä tekevien henkilöiden tehokasta oikeussuojaa eikä alustatyöntekijöiden työehtojen ja työolojen tosiasiallista parantamista.

Alustatyödirektiivin tarkoituksena on parantaa alustatyön työoloja ja henkilötietojen suojaa muun muassa helpottamalla oikean ammattiaseman määrittämistä, lisäämällä algoritmijohtamisen läpinäkyvyyttä, oikeudenmukaisuutta, ihmisen suorittamaa valvontaa, turvallisuutta ja vastuuvellollisuutta sekä parantamalla alustatyön läpinäkyvyyttä. Mietintöluonnoksessa tunnistetaan, että direktiivin tavoitteena on puuttua virheelliseen luokitteluun ja helpottaa alustatyötä tekevien henkilöiden uudelleenluokittelua palkansaajiksi, jotta he voivat käyttää EU:n lainsäädännön mukaisia työntekijän oikeuksia.

SAK:n ja STTK:n näkemyksen mukaan ehdotettu sääntely jää useilta osin liian kapeaksi. Täytäntöönpanon lähtökohdaksi ei tule ottaa mahdollisimman suppeaa vähimmäisimplementointia, vaan direktiivin tarkoituksen tehokas toteuttaminen, EU-oikeuden tehokkuusperiaate, vastaavuusperiaate sekä direktiivin 26 artiklan mukainen heikennyskielto.

2 Soveltamisala ja määritelmät**Soveltamisalan ja määritelmien on vastattava direktiivin laajaa henkilöllistä ja alueellista soveltamisalaa**

SAK ja STTK katsovat, että lain soveltamisalan tulee direktiivin mukaisesti kattaa unionin alueella tehtävä alustatyö riippumatta alustayrityksen sijoittautumispaikasta tai muutoin sovellettavasta lainsäädännöstä. Sääntelyn soveltamista ei saa voida kiertää yrityksen sijoittautumispaikkaa, sopimusjärjestelyjä tai lainvalintaa koskevilla ratkaisuilla.

Alustatyön, digitaalisen työalustan, automatisoitujen seurantajärjestelmien ja automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien, alustatyöntekijän, muun alustatyötä tekevän henkilön ja välittäjän määritelmien tulee olla riittävän selkeitä ja kattavia. Perusteluilla ei saa kaventaa lain soveltamisalaa siten, että ratkaisevaksi muodostuu alustan oma kuvaus toiminnastaan tai muodollinen sopimusjärjestely. Erityisesti on

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

selvennettävä, että sääntely voi soveltua myös tilanteisiin, joissa palvelun tilaajana tai vastaanottajana on alusta itse, jos muut lain soveltamisedellytykset täyttyvät.

Automatisoidun järjestelmän käsitteen tulee ilmetä riittävän täsmällisesti myös lain sanamuodosta. Sen on katettava automatisoidut seuranta- ja päätöksentekojärjestelmät sekä muut tekniset järjestelmät, joilla tehdään, tuetaan tai tosiasiallisesti ohjataan alustatyötä tekevän henkilön asemaan, työn saatavuuteen, ansioihin tai työoloihin vaikuttavia ratkaisuja.

Myös edustajaa koskevaa 2 §:n määritelmää tulee täsmentää siten, että se kattaa eri aloilla käytössä olevat työsopimuslaisia tarkoitettuja luottamusmiehiä ja muut vastaavat viralliset henkilöstön edustajan asemat nimikkeestä riippumatta.

3 Nykytila ja vaikutusten arviointi

Esitysluonnoksen vaikutusarvioissa työntekijänäkökulma jää osin vaimeaksi. Yrityksille aiheutuvia kustannuksia, hallinnollista taakkaa ja markkinavaikutuksia arvioidaan konkreettisesti, kun taas työntekijöille syntyviä hyötyjä – kuten oikeussuojan vahvistumista, neuvotteluaseman paranemista, tulon ennakoitavuutta, työturvallisuusvastuiden selkeytymistä ja mahdollisuutta puuttua algoritmisiin epäkohtiin – käsitellään varovaisemmin. Jos työsuhdeolettaman ei arvioida johtavan odotusajan palkallisuuteen tai parempaan ansiotasoon, tämä tulisi todeta avoimesti myös työntekijäsuojan rajallisuutena eikä ainoastaan yrityskustannusten maltillisuutta tukevana seikkana.

Vaikutusarviointia tulisi täydentää selkeämmällä työntekijävaikutusten arviolla. Siinä olisi arvioitava erityisesti esityksen vaikutuksia tosiasialliseen tuntiansioon kulujen ja odotusajan jälkeen, tulon ennakoitavuuteen, työturvallisuuteen ja psykososiaaliseen kuormitukseen, alustalta poistamisen ja työn tarjoamatta jättämisen riskeihin, haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden asemaan sekä siihen, voivatko yksittäiset alustatyötä tekevät tosiasiasa käyttä heille säädettyjä oikeuksia ilman kielteisten seuraamusten pelkoa tai oikeudellista tukea.

Työsuhdeolettamaa koskevassa vaikutusarvioinnissa todetaan, ettei työajan seurantaan tulisi muutosta eikä minimituntipalkkaa muodostuisi, koska KHO:n päätöksen mukaan ruokalahettien työn luonne on sellainen, ettei työaikalakia sovelleta lähetteihin heidän voidessaan itse päättää, milloin ja kuinka paljon työtä tekevät. Arviointi antaa tältä osin liian kategorisen kuvan työaikalain soveltumattomuudesta ruokalahettityöhön. Työaikalain soveltamisalapoikkeus edellyttää työaika-autonomista asemaa ja tapauskohtaista kokonaisharkintaa. Myös työaikalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työaikalain soveltaminen on arvioitava jokaisessa yksittäisessä työsuhteessa erikseen. KHO:n ratkaisu koski yhden alustayrityksen toimintaa, eikä sen perusteella voida yleisesti päätellä, että työaikalaki jäisi kategorisesti soveltumatta ruokalahettityöhön. Lisäksi jää epäselväksi, mitä vaikutusarvioinnissa tarkoitetaan sillä, ettei minimituntipalkkaa muodostuisi.

Vastaavasti vaikutusarvioinnissa todetaan, että työsuhteessa oleva kuriiri ei voisi käyttää sijaista sairastuessaan eikä työskennellä muilla kilpailevilla alustoilla. Myös tämä arvio on liian yleistävä. Kilpailevan toiminnan kieltä ei merkitse automaattista estettä tehdä työtä toiselle alustalle, vaan edellyttää tapauskohtaista arviota siitä, vahingoittaako toiminta työnantajaa työn luonne ja työntekijän asema huomioon ottaen hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

4 Työsuhdeolettama

Työsuhdeolettaman tulee olla aidosti tehokas ja helposti sovellettava

Direktiivin 5 artikla edellyttää tehokasta kumottavissa olevaa työsuhdetta koskevaa oikeudellista olettamaa, joka helpottaa alustatyötä tekevien henkilöiden asemaa menettelyissä, joissa heidän oikea ammattiasemansa määritetään.

Mietintöluonnoksessa todetaan, että kun alustatyössä voidaan havaita johtamista ja valvontaa, sopimussuhde on todettava työsuhteeksi kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Lisäksi työtä välittävän digitaalisen alustan on oletttaman kumotakseen näytettävä toteen, ettei kyseessä ole työsuhde.

SAK ja STTK katsovat, että kansallisen säännöksen tulee selkeästi turvata tämä menettelyllinen helpotus. Alustatyötä tekevän henkilön tai hänen edustajansa ei tule joutua näyttämään työsuhteen kaikkia tunnusmerkkejä jo ennen oletttaman syntymistä.

Oletttaman soveltamisen tulee käynnistyä, kun asiassa esitetään uskottavia tai alustavia tosiseikkoja johtamisesta ja valvonnasta. Tällaisia seikkoja voivat olla esimerkiksi työn suorittamista, hinnoittelua, työtehtävien jakamista, näkyvyyttä, arviointeja, sanktioita, käyttäjätilin rajoittamista tai työn saatavuutta koskevat algoritmiset, sopimukselliset tai tosiasialliset mekanismit.

Mietintöluonnoksen säännöskohtaisissa perusteluissa työsuhdeolettaman tarkoituksena todetaan näyttö- ja selvitystaakan jakaminen siten, että oikeussuhteen muoto on oikein valittu eikä alustatyöhön yhdistettyä keinotekoisia väärinluokittelua yrittäjiksi tapahdu. Tämä tavoite ei kuitenkaan toteudu riittävästi, jos oletttaman syntymiskynnys asetetaan käytännössä liian korkealle.

Perusteluissa käytetyt työsuhdetta kuvaavat esimerkit rakentuvat liiaksi perinteisten työn organisoinnin ja valvonnan muotojen varaan eivätkä tavoita riittävästi alustavälitteiselle työlle ominaisia johtamisen ja valvonnan toteuttamistapoja. Ne ohjaavat arvioimaan työnantajan johto- ja valvontaoikeutta liian kapeasti, eivätkä tunnista riittävällä tavalla esimerkiksi algoritmiseen johtamiseen ja valvontaan liittyviä erityispiirteitä. Direktiivin tarkoituksena on selvästi tehdä työsuhdeolettaman syntymisestä helpompaa kuin varsinaisen työsuhteen osoittamisesta. Direktiivin sanamuoto on tarkoituksella väljä: jos havaitaan johtamiseen ja valvontaan viittaavia tosiseikkoja, voidaan tarkastelussa ottaa huomioon juuri kyseisessä tilanteessa merkitykselliset seikat sen sijaan, että arvio sidottaisiin ennalta määriteltuihin ja kapeisiin tunnusmerkkeihin.

SAK ja STTK katsovat, että työsuhdeolettamaa koskevaa säännöstä tulee muuttaa siten, että se vastaa direktiivin asettamaa velvoitetta tehokkaasta, kumottavissa olevasta oikeudellisesta työsuhdeolettamasta. Lisäksi pykälän perusteluissa on nimenomaisesti todettava, että oletttama on menettelyllinen helpotus alustatyötä tekevän henkilön ja hänen edustajansa hyväksi, eikä sitä saa tulkita tavalla, joka lisää heidän näyttö- tai vaatimustaakkaansa.

Lisäksi 3 §:n 2 kohdassa asetettua vaatimusta lainvoimaisen tuomioistuimen tai muun viranomaisen päätöksen tai tuomion esittämisestä on arvioitava uudelleen. Vaatimus on oletttaman tarkoitukseen nähden liian korkea, koska kaikki ratkaisut eivät automaattisesti saa lainvoimaa eikä oletttaman syntymisen tule riippua yksinomaan

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

tällaisen ratkaisun olemassaolosta. Myös muun luotettavan näytön tulee voida riittää olettaman käynnistymiseen, jos se osoittaa johtamiseen, valvontaan tai muuhun tosiasialliseen määräysvaltaan viittaavia seikkoja.

Olettamaa ei tule sulkea pois vero- ja sosiaaliturva-asioista

Mietintöluonnoksessa todetaan, että direktiivi jättää jäsenvaltioille liikkumavaraa päättää, sovelletaanko oikeudellista olettamaa rikosoikeudellisiin taikka veroihin tai sosiaaliturvaan liittyviin menettelyihin. Säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan lisäksi, että alustatyödirektiivin täytäntöönpano on päätetty toteuttaa vähimmäisimplementoinnilla ja että tätä kansallista liikkumavaraa käytettäisiin siten, että olettama suljettaisiin pois rikosasioiden sekä vero- ja sosiaaliturva-asoiden käsittelystä. SAK ja STTK katsovat, ettei tätä liikkumavaraa tule käyttää työntekijän suojan kaventamiseen.

Direktiivi sallii sen, että oikeudellinen olettama rajataan vero- ja sosiaaliturvamenettelyjen ulkopuolelle, mutta tällaisen poissulun käyttö tässä laajuudessa on ongelmallista direktiivin tehokkaan toteutumisen, kansallisen oikeuskäytännön johdonmukaisuuden ja eri viranomaisten yhdenmukaisen arvioinnin kannalta. Alustatyössä virheellinen luokittelu vaikuttaa tyypillisesti samanaikaisesti palkkaan, työaikaan, työsuojeluun, vakuuttamiseen, sosiaaliturvamaksuihin ja verotukseen. Jos sama henkilö voidaan työoikeudellisessa menettelyssä katsoa työsuhteiseksi, mutta vero- ja sosiaaliturvamenettelyissä olettamaa ei voitaisi käyttää, syntyisi pirstaleinen ja epä johdonmukainen järjestelmä.

SAK ja STTK ehdottavat, että vero- ja sosiaaliturva-asioita koskevaa poissulkua ei säädetä ainakaan tilanteissa, joissa toimivaltainen viranomainen ratkaisee henkilön ammattiasemaa, työsuhteen olemassaoloa tai muuta työntekosuhteen oikeudellista luonnetta koskevaa kysymystä. Rikosoikeudellisten menettelyjen osalta voidaan arvioida erikseen rikosprosessin erityispiirteitä, mutta vero- ja sosiaaliturva-asioissa olettamaa on voitava soveltaa ainakin silloin, kun asian ratkaisu edellyttää työntekijäaseman, palkaksi katsottavan suorituksen, työnantajavelvoitteiden tai sosiaalivakuuttamisen arviointia.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut puoltavat olettaman soveltamista myös vero- ja sosiaaliturvamenettelyissä

Kansallisessa täytäntöönpanossa on otettava huomioon korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut ruokalähettien asemasta. Ratkaisussa KHO 2025:41 oli kyse siitä, oliko työsuojeluviranomainen voinut velvoittaa yhtiön pitämään työaikakirjanpitoa ruokalähettien työtunneista ja korvauksista. KHO:n arvioitavana oli erityisesti se, tekivätkö lähetit työtä työsuhteessa vai itsenäisinä yrittäjinä.

KHO:n ratkaisu tukee vahvasti näkemystä siitä, että ruokalähettien työssä voi täytyä työsuhteen tunnusmerkistö ja että alustatyössä johtaminen ja valvonta voivat ilmetä myös algoritmisten, sopimuksellisten ja tosiasiallisten järjestelyjen kautta. Ratkaisu osoittaa, ettei arviointia voida sitoa yksinomaan työn muodolliseen järjestämistapaan tai siihen, miten osapuolet ovat itse nimenneet oikeussuhteensa.

Lisäksi KHO:n ratkaisussa 13.5.2026 taltio 1304 oli kyse tuloveroasiasta, jossa arvioitiin, oliko ruokalähettiyrityksen avoimelle yhtiölle maksamaa korvausta pidettävä kuljetuksia suorittaneen henkilön palkkana vai avoimen yhtiön elinkeinotulona. KHO:n julkaistun päätöksen mukaan asiassa oli kyse työsuhteen tunnusmerkkejä koskevasta

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

valituksesta tuloveroasiassa, ja ratkaisussa arvioitiin palkkaa koskevia ennakkoperintälain ja tuloverolain säännöksiä. Verohallinto on kuvannut ratkaisun merkitsevän, että ruokalähetit tekevät työtä työsuhteessa lähettiyritykseen eivätkä itsenäisinä yrittäjinä myös silloin, kun lähetti toimii Y-tunnuksella, toiminimellä, henkilöyhtiön kautta tai osakeyhtiön osakkaana.

Nämä ratkaisut osoittavat, että alustatyön väärinluokittelu ei ole vain työoikeudellinen kysymys, vaan sillä on välittömät vaikutukset myös verotukseen, työnantajavelvoitteisiin, sosiaalivakuuttamiseen ja työntekijän toimeentuloturvaan. Kansallinen lainsäädäntö ei saa rakentaa keinotekoisia raja-aitoja eri menettelyjen välille silloin, kun kaikissa on kyse saman tosiasiallisen työn luonteen arvioinnista.

SAK ja STTK katsovat, että KHO:n ratkaisut tukevat vahvasti sitä, ettei työsuhteolettamaa tule rajata kategorisesti pois vero- ja sosiaaliturvamenettelyistä. Päinvastoin täytäntöönpanon tulee tukea eri viranomaisten yhdenmukaista ja tehokasta mahdollisuutta tunnistaa tosiasiallinen työsuhte silloin, kun työn tekemisen olosuhteet siihen viittaavat. Direktiivin heikennyskielto on otettava nimenomaisesti huomioon.

Arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös vakuutusosoikeuden ratkaisu VakO 507:2025, jossa lähettityötä koskevaa työntekijäasemaa on arvioitu eläketurvan kannalta. Yhdessä KHO 2025:41:n ja KHO:n 13.5.2026 antaman ratkaisun taltio 1304 kanssa ratkaisu korostaa tarvetta arvioida ammattiasemaa johdonmukaisesti työoikeudessa, verotuksessa, sosiaaliturvassa ja vakuuttamisessa. Tämän vuoksi työsuhteolettaman soveltamisalaa koskevissa kirjauksissa on syytä mainita nimenomaisesti myös vakuuttaminen ja työttömyysturva silloin, kun ratkaisu riippuu työntekijäaseman arvioinnista.

5 Välittäjät

Välittäjiä koskeva sääntely on liian kapea

Direktiivin mukaan välittäjällä tarkoitetaan tahoa, joka alustatyön tarjoamiseksi digitaaliselle työalustalle tai sen kautta luo sopimussuhteen digitaalisen työalustan ja alustatyötä tekevän henkilön kanssa tai toimii digitaalisen työalustan ja alustatyötä tekevän henkilön välisessä alihankintaketjussa. Mietintöluonnoksessa todetaan myös, että välittäjien kautta työtä tekeville on taattava sama suojatila kuin suoraan digitaaliseen työalustaan sopimussuhteessa oleville ja että tätä varten voidaan tarvita yhteisvastuujärjestelmiä.

Säädöskohtaisissa perusteluissa ja ehdotetussa säännöksessä kuitenkin todetaan, että alustayrityksen olisi välittäjää käyttäessään vain ”kohtuullisin ja käytettävissään olevin keinoin” varmistuttava siitä, että alustatyöntekijällä tai muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä on lain mukaiset oikeudet. SAK ja STTK katsovat, ettei tällainen muotoilu turvaa riittävällä tavalla välittäjien kautta työskentelevien samaa suojatilaa.

Välittäjä rakenteita voidaan käyttää direktiivin velvoitteiden kiertämiseen, jos vastuu jää epäselväksi tai jos alustayrityksen velvollisuudet rajoittuvat vain muodollisiin ja kohtuullisiin selvittämistoimiin. Lakiin on lisättävä tehokas vastuusääntely, mukaan lukien tarvittaessa alustayrityksen ja välittäjän yhteisvastuu, ainakin keskeisten työntekijän suojan kannalta olennaisten velvoitteiden osalta, kuten palkka- ja korvaussaatavien, työaika- ja työsuojeluvelvoitteiden, tietojen antamisen, algoritmijohtamisen velvoitteiden sekä vastatoimien kiellon osalta. Näin vältetään se,

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

että direktiivin turvaama suoja jää riippumaan muodollisista sopimusjärjestelyistä eikä tosiasiallisesta määräysvallasta ja vastuusta.

Välittäjän määritelmän on lisäksi vastattava direktiiviä ja katettava myös alihankintaketjut. Muutoin vaarana on, että alustayritykset voivat järjestää toimintansa sopimusketjujen kautta tavalla, joka heikentää alustatyötä tekevien henkilöiden oikeuksia.

6 Alustatyötä tekevän tunnistaminen ja työnteon ehdoista varmistuminen (5 §)

Tunnistamis- ja varmistumisvelvollisuuden on oltava konkreettinen eikä se saa muodostua yrittäjäasemassa teettämisen oikeuttamisperusteeksi

Ehdotetun 5 §:n tehokkuus riippuu siitä, mitä konkreettisia toimia alustayritykseltä edellytetään alustatyötä tekevän tunnistamiseksi sekä työnteon ehtojen ja tosiasiallisten olosuhteiden varmistamiseksi. Pelkkä yleinen varmistumisvelvollisuus ei riitä, jos vastuu voidaan täyttää muodollisilla selvitystoimilla. Säännöksessä tai vähintään sen perusteluissa on yksilöitävä alustayrityksen selonotto-, dokumentointi- ja puuttumisvelvollisuudet sekä niiden laiminlyönnin seuraamukset.

Säännöstä tai sen perusteluja ei myöskään saa käyttää luomaan alustayrityksille erillistä oikeutta teettää alustatyötä yrittäjäasemassa tai kaventamaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaista työsuhtearviointia. Erityisesti sijaisen käyttöä, viranomaisohjeiden noudattamista tai muuta yksittäistä seikkaa ei tule kuvata tavalla, joka ennalta ohjaa oikeussuhteen luokittelua alustan hyväksi. Perustelujen sivulla 73 oleva viranomaisohjeiden noudattamista koskeva kirjaus on tältä osin syytä poistaa tai täsmentää.

Sijaisten ja lähettitilien käytössä lain suojan tulee ulottua tosiasiallisesti työtä tekevään henkilöön riippumatta siitä, kenen käyttäjätilin tai sopimusjärjestelyn kautta työ tehdään. Vastuusääntelyä on täsmennettävä siten, ettei käyttäjätilin vuokraaminen, sijaisjärjestely tai muu sopimusketju muodosta oikeudellista katvetta. Alustayrityksen tulee vastata siitä, että sen kautta tehtävä työ kuuluu lain suojan piiriin myös silloin, kun työvoiman hankinta on ulkoistettu välittäjälle tai muulle taholle.

7 Algoritmijohtaminen (6–19 §)

Algoritmijohtamista koskevien oikeuksien tulee toteutua myös välittäjäarakenteissa. Direktiivin algoritmijohtamista koskevat säännökset soveltuvat myös henkilöihin, joilla ei ole työsopimusta tai työsuhdetta. Mietintöluonnoksessa todetaan, että direktiivissä vahvistetaan sääntöjä henkilötietojen suojan parantamiseksi algoritmijohtamisessa myös sellaisten alustatyötä tekevien henkilöiden osalta, joilla ei ole työsopimusta eikä työsuhdetta.

Mietintöluonnoksessa kuvataan algoritmijohtamisen velvoitteita muun muassa henkilötietojen käsittelyn rajoitusten, läpinäkyvyyden, vaikutustenarvioinnin, ihmisen suorittaman valvonnan, selvitysoikeuden sekä turvallisuutta ja terveyttä koskevien vaatimusten kautta. SAK ja STTK katsovat, että näiden velvoitteiden tulee kohdistua siihen tahoon, joka tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa automatisoituihin seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiin tai niiden vaikutuksiin.

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

Muodollinen sopimussuhde välittäjään ei saa johtaa siihen, että alustayritys vapautuu vastuusta järjestelmistä, joiden kautta se tosiasiallisesti ohjaa, valvoo, arvioi, palkitsee, sanktioi tai rajoittaa alustatyötä tekevän henkilön työtä.

Lakiin on tämän vuoksi lisättävä selkeä säännös siitä, että alustayritys vastaa kaikista niistä algoritmijohtamiseen liittyvistä velvoitteista, jotka koskevat sen hallinnassa, määräysvallassa tai tosiasiallisessa vaikutuspiirissä olevia järjestelmiä riippumatta siitä, onko alustatyötä tekevän henkilön muodollinen sopimuskumppani välittäjä.

8 Läpinäkyvyys, oikeussuojakeinot ja valvonta (20-33 §)

Vastatoimien kiellon on katettava myös algoritmiset, välilliset ja kollektiiviseen toimintaan liittyvät vastatoimet

Direktiivin 22 ja 23 artiklojen tarkoituksena on varmistaa, että alustatyötä tekevät henkilöt ja heidän edustajansa voivat käyttää direktiivissä turvattuja oikeuksia tosiasiallisesti ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Mietintöluonnoksessa vastatoimien kiello tunnistetaan keskeiseksi edellytykseksi sille, että alustatyötä tekevät voivat käyttää oikeussuojakeinoja ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Mietintöluonnoksen 23 §:n mukaan alustayritys tai välittäjä ei saisi kohdistaa alustatyötä tekevään henkilöön tai tämän edustajaan kielteisiä seuraamuksia sen vuoksi, että tämä on käynnistänyt oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä taikka ottanut yhteyttä viranomaiseen lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

SAK ja STTK pitävät lähtökohtaa kannatettavana, mutta ehdotettu sääntely jää liian kapeaksi. Direktiivin 22 artikla ei rajoitu vain viranomaisyhteydenottoihin tai oikeudellisiin ja hallinnollisiin menettelyihin, vaan sen tarkoituksena on suojata alustatyötä tekeviä henkilöitä ja heidän edustajiaan kaikilta epäedullisilta seurauksilta, jotka liittyvät direktiivissä turvattujen oikeuksien käyttämiseen tai niiden täytäntöönpanon vaatimiseen.

Komission asiantuntijaryhmän raportissa korostetaan, että 22 artiklan suojaa on arvioitava yhdessä tehokkaita oikeussuojakeinoja ja seuraamuksia koskevien säännösten kanssa. Raportissa tuodaan esiin, että haitalliset seuraukset voivat ilmetä myös myöhemmin esimerkiksi tehtävämäärän vähenemisenä, vähemmän houkuttelevina tehtävinä tai tulonmenetyksenä.

Alustatyössä vastatoimet eivät useinkaan ilmene perinteisenä irtisanomisena tai kirjallisena sopimuksen päättämisenä. Ne voivat toteutua algoritmijohtamisen kautta esimerkiksi työtehtävien jakamisen muutoksina, tehtävien laadun heikentymisenä, näkyvyyden alentamisena, hakusijoituksen heikentymisenä, arviointien, hyväksymisprosenttien tai hinnoittelun muutoksina, käyttäjätilin rajoittamisena, työn välittämisen tauottamisena tai tosiasiallisena "hiljaisena deaktivaationa". Mietintöluonnoksen perusteluissa tunnistetaan, että vastatoimi voi olla myös rajoitus, joka pienentää alustatyötä tekevän henkilön mahdollisuuksia saada työtehtäviä tai toimeksiantoja. Tämä on kuitenkin niin keskeinen alustatyön erityispiirre, että se tulee ilmetä selvästi myös lain sanamuodosta tai vähintään perusteluista nykyistä täsmällisemmin.

SAK ja STTK katsovat, että 23 §:ää on laajennettava kattamaan oikeuksien käyttäminen, oikeuksien käyttämisen valmistelu, tietopyynnöt, sisäiset valitukset alustayritykselle tai välittäjälle, yhteydenotto ammattiliittoon tai muuhun edustajaan,

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

osallistuminen edustukselliseen tai kollektiiviseen toimintaan, toisen alustatyötä tekevän henkilön tukeminen sekä osallistuminen oikeudelliseen, hallinnolliseen tai muuhun oikeuksien täytäntöönpanoa koskevaan menettelyyn. Suoja ei saa edellyttää, että asia on jo saatettu viranomaisen tai tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Lisäksi edustajien suoja ei tule kansallisessa täytäntöönpanossa rajata vain henkilöihin, jotka itse työskentelevät kyseisen alustan kautta. Direktiivin vähimmäistason lisäksi kansallisesti on perusteltua turvata myös ammattiliittojen toimitsijoiden, luottamushenkilöiden, neuvonantajien ja muiden edustajien suoja vastatoimilta. Tällainen laajempi suoja on kansallisesti perusteltu, vaikka se ei kaikilta osin seuraa direktiivin vähimmäissisällöstä. Muussa tapauksessa oikeuksien käyttö, järjestäytyminen ja kollektiivinen oikeuksien valvonta voivat jäädä käytännössä tehottomiksi.

Sopimuksen päättämistä koskeva suoja ja perusteluvelvollisuus on toteutettava direktiivin 23 artiklan edellyttämällä tavalla

Mietintöluonnoksen 24 §:ssä säädettäisiin sopimuksen päättämiseen liittyvistä erityisistä vaatimuksista. Sen mukaan alustayrityksen tai välittäjän olisi pyynnöstä annettava viipymättä kirjalliset perustelut toimeksiantosopimuksen päättämiseksi. Kirjalliset perustelut olisi pyynnöstä annettava myös silloin, kun alustayritys tai välittäjä muulla tavoin lopettaa työn välittämisen alustatyöntekijälle tai muulle alustatyötä tekeväälle henkilölle.

SAK ja STTK katsovat, ettei pelkkä pyynnöstä annettava perusteluvelvollisuus riitä panemaan täytäntöön direktiivin 23 artiklaa eikä direktiivin 10 ja 11 artikloista seuraavaa suojaa vakavissa päätöksissä. Direktiivin 23 artiklan 1 kohta edellyttää, että jäsenvaltiot kieltävät alustatyötä tekevän henkilön irtisanomisen, sopimuksen päättämisen tai vastaavan toimenpiteen sekä tällaisten toimenpiteiden valmistelun sillä perusteella, että henkilö on käyttänyt direktiivissä säädettyjä oikeuksia. Direktiivin 23 artiklan 3 kohta puolestaan edellyttää todistustaakan kääntämistä: jos alustatyötä tekevä henkilö esittää seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa päättämisen tai vastaavan toimenpiteen liittyvän oikeuksien käyttämiseen, alustan on osoitettava, että toimenpide perustui muuhun syyhyn.

Komission asiantuntijaryhmän raportissa korostetaan, että pelkkä päättämisen perusteluvelvollisuus ei ole riittävä suoja, vaan 23 artiklan 1 kohta edellyttää nimenomaista kieltoa, joka menee perusteluvelvollisuutta pidemmälle. Tämän vuoksi 24 §:n rinnalle on varmistettava riittävän selkeä päättämisen ja siihen rinnastuvien toimien kieltä silloin, kun niiden perusteena on oikeuksien käyttäminen.

Lisäksi 24 §:n sanamuoto "muulla tavoin lopettaa työn välittämisen" on liian suppea. Alustatyössä henkilön toimeentulo voidaan käytännössä katkaista ilman muodollista sopimuksen päättämistä. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi käyttäjätilin osittainen rajoittaminen, tilapäinen keskeyttäminen, näkyvyyden heikentäminen, tehtävien saatavuuden olennainen vähentäminen, tehtävien tarjoamisen lopettaminen tietyillä alueilla tai tiettyinä aikoina taikka järjestelmän tekemät tai tukemat muutokset, jotka tosiasiallisesti estävät työn tekemisen.

Direktiivin 10 artiklan mukaan ihmisen on tehtävä päätökset, jotka koskevat sopimussuhteen rajoittamista, keskeyttämistä tai päättämistä, käyttäjätilin rajoittamista, tilapäistä tai pysyvää sulkemista tai muita vastaavaa haittaa aiheuttavia päätöksiä. Direktiivin 11 artiklan mukaan sopimussuhteen olennaisiin seikkoihin vaikuttavista

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

päätöksistä, kuten käyttäjätilin rajoittamisesta tai sulkemisesta tai maksun epäämisestä, on annettava kirjalliset perustelut mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jolloin päätös tulee voimaan. Mietintöluonnoksessa nämä vaatimukset on tunnistettu algoritmijohtamista koskevassa jaksossa.

SAK ja STTK katsovat, että 24 §:ää ei saa tulkita niin, että perustelujen antaminen olisi vakavissa tilanteissa aina riippuvainen alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä. Erityisesti silloin, kun kyse on automatisoidun päätöksentekojärjestelmän tekemästä tai tukemasta päätöksestä, joka johtaa sopimussuhteen rajoittamiseen, keskeyttämiseen tai päättämiseen, käyttäjätilin rajoittamiseen tai sulkemiseen, maksun epäämiseen tai työn välittämisen tosiasialliseen estymiseen, kirjalliset perustelut on annettava omaaloitteisesti viimeistään päätöksen tullessa voimaan. Lisäksi on varmistettava, että päätös on aidosti ihmisen tekemä eikä vain muodollisesti ihmisen hyväksymä automatisoitu ratkaisu.

SAK ja STTK katsovat myös, että lakiin on lisättävä nimenomainen todistustaakkasäännös. Ilman todistustaakan kääntämistä vastatoimien kiellosta jää tehottomaksi, koska alustatyötä tekevällä henkilöllä ei yleensä ole pääsyä niihin tietoihin, joiden perusteella työtehtävien väheneminen, näkyvyyden heikentyminen, käyttäjätilin rajoittaminen tai muu vastaava toimenpide on toteutettu. Alustayrityksellä ja välittäjällä on pääsy järjestelmien toimintaan, päätöksenteon perusteisiin ja muuhun näyttöön, minkä vuoksi näyttötaakka on asetettava niille silloin, kun alustatyötä tekevä henkilö tai hänen edustajansa on esittänyt seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa vastatoimi.

Lisäksi alustayrityksen ja välittäjän vastuu on turvattava tehokkaasti, tarvittaessa yhteisvastuuta käyttäen, silloin kun muodollisen sopimuksen päättää välittäjä, mutta tosiasiallinen päätös, päätöksentekojärjestelmä tai päätöksen perusteet ovat alustayrityksen määräysvallassa. Vastaavasti alustayritys voi rajoittaa tiliä tai tehtävien saatavuutta, vaikka muodollinen sopimussuhde olisi välittäjän kanssa. Välittäjä rakenteita ei saa käyttää vastatoimien kiellon tai sopimuksen päättämistä koskevien velvoitteiden kiertämiseen.

Seuraamusjärjestelmä ei ole riittävän tehokas eikä varoittava

Direktiivi edellyttää tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia. Mietintöluonnoksessa todetaan, että jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista direktiivin tai sen nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta.

Ehdotetun 29 §:n mukaan seuraamusmaksu voitaisiin määrätä alustayritykselle tai välittäjälle, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 10 §:n 2 momentin mukaisen arviointivelvollisuuden tai 20 §:ssä tarkoitetun ilmoitusvelvollisuuden. Seuraamusmaksun ehdotettu määrä olisi vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Vastatoimien kiellon rikkomista koskevan seuraamusjärjestelmän on oltava tehokas, oikeasuhtainen ja varoittava. Mietintöluonnoksen 30 §:ssä ehdotetaan, että vastatoimien kiellon rikkomisesta voitaisiin määrätä enintään 35 000 euron hyvitys. Hyvitys voitaisiin jättää tuomitsematta, jos menettelyä pidetään vähäisenä. SAK ja STTK katsovat, ettei tämä välttämättä ole riittävää erityisesti suurten ja kansainvälisesti toimivien alustayritysten osalta.

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

Vastatoimien seuraukset voivat alustatyötä tekeväälle henkilölle olla erittäin vakavia: käyttäjätilin sulkeminen, työn välittämisen lopettaminen tai näkyvyyden heikentäminen voi katkaista toimeentulon välittömästi. Tämän vuoksi seuraamusten tulee sisältää hyvityksen lisäksi mahdollisuus vaatia päätöksen oikaisemista, käyttäjätilin palauttamista, työn välittämisen palauttamista, vahingon korvausta menetetyistä tuloista sekä tarvittaessa väliaikaisia turvaamistoimia. Hyvityksen enimmäismäärää tulisi arvioida uudelleen esimerkiksi poistamalla se, sitomalla seuraamus yrityksen liikevaihtoon tai porrastamalla sitä muutoin niin, että seuraamus on aidosti tehokas ja varoittava myös suurille alustayrityksille. Liikevaihtosidonnaisuus on tältä osin yksi mahdollinen kansallinen toteuttamistapa, ei ainoa direktiivistä seuraava ratkaisu.

SAK ja STTK katsovat yleisemminkin, ettei ehdotettu seuraamusjärjestelmä ole riittävän varoittava erityisesti suurille, kansainvälisesti toimiville alustayrityksille. Kiinteä 30 000 euron enimmäismäärä voi muodostua pelkäksi liiketoimintakustannukseksi, eikä se välttämättä ohjaa tehokkaasti lain noudattamiseen.

Seuraamusmaksun tulee kattaa laajemmin direktiivistä johtuvat keskeiset velvoitteet, kuten työsuhdeolettaman kiertäminen, tietojen antamatta jättäminen edustajille tai viranomaisille, suojatun viestintäkanavan laiminlyönti, ihmisen suorittaman valvonnan puutteet, automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien tekemät tai tukemat haitalliset päätökset, välittäjärakenteiden kautta tapahtuva velvoitteiden kiertäminen sekä viranomaispäätösten noudattamatta jättäminen.

SAK ja STTK ehdottavat, että seuraamusmaksun enimmäismäärää arvioidaan uudelleen ja että seuraamusjärjestelmää porrastetaan siten, että se on tosiasiallisesti varoittava myös suurille ja useassa jäsenvaltiossa toimiville alustayrityksille. Yhtenä kansallisena toteuttamisvaihtoehtona voidaan käyttää seuraamusten sitomista yrityksen liikevaihtoon.

Viranomaisvalvonnan on oltava tehokasta ja riittävästi resursoitua

Rakenteelliseen väärinluokitteluun on puututtava oma-aloitteisesti

Pelkkä yksittäisen alustatyötä tekevän henkilön mahdollisuus vedota työsuhdeolettamaan ei riitä, jos väärinluokittelu on yritys- tai toimialatasolla rakenteellista. Työsuojeluviranomaiselle tulee säätää nykyistä selkeämpi velvollisuus tehdä riskiperusteista ja oma-aloitteista valvontaa alustayrityksissä sekä arvioida, vastaavatko henkilöiden muodollinen sopimusasema ja työn tosiasialliset olosuhteet toisiaan. Jos viranomaisella on perusteltua aihetta epäillä rakenteellista väärinluokittelua, sen tulee voida käynnistää ammattiaseman selvittämistä koskevat toimet koko asianomaisen yrityksen tai henkilöstöryhmän osalta ja tehostaa velvoitteita tarvittaessa hallinnollisilla määräyksillä ja uhkasakolla.

Alustatyötä tekevien oikeussuojan ei tule rakentua yksinomaan pitkän ja kalliin tuomioistuinprosessin varaan. Kansallisesti tulee luoda matalan kynnyksen, nopea ja tosiasiallisesti saavutettava menettely, jossa alustatyötä tekevä henkilö tai hänen edustajansa voi saada ammattiaseman arvioiduksi ja tarvittaessa vahvistetuksi. Menettelyn on oltava sellainen, ettei oikeuksien käyttäminen käytännössä esty kustannusriskin, tiedollisen epäsymmetrian tai vastatoimien pelon vuoksi.

Direktiivin tehokas täytäntöönpano edellyttää lisäksi, että ammattiliitot ja muut työntekijöiden edustajat voivat tosiasiallisesti puuttua järjestelmätason väärinkäyttöihin. Lakiin tulee säätää ammattiliitolle itsenäinen oikeus panna vireille oikeudellinen tai

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

hallinnollinen menettely yhden tai useamman alustatyötä tekevän henkilön oikeuksien turvaamiseksi silloin, kun kyse on direktiivistä tai sen täytäntöönpanolaista johtuvien oikeuksien toteuttamisesta. Oikeuden ei tule riippua siitä, että jokainen asianomainen työntekijä kykenee itse käynnistämään erillisen menettelyn.

Työsuojeluviranomaisen ja tietosuojavaltuutetun toimivallan jakoa koskevaa 25 §:ää tulee täsmentää. Algoritmijohtamisessa sama järjestelmä voi samanaikaisesti käsitellä henkilötietoja, jakaa tehtäviä, vaikuttaa ansioihin, työtahtiin, työturvallisuuteen ja syrjintäriskiin. Työoloja ja työehtoja koskevan valvonnan kokonaisvastuun tulee kuulua työsuojeluviranomaiselle, ja laissa on samalla turvattava toimiva yhteistyö ja tiedonvaihto tietosuojavaltuutetun kanssa siten, ettei työoikeudellisen ja tietosuojavalvonnan väliin synny toimivaltakatveja.

Direktiivin tehokas täytäntöönpano edellyttää, että toimivaltaisilla viranomaisilla on riittävät toimivaltuudet, tiedonsaantioikeudet, resurssit ja tekninen osaaminen. Mietintöluonnoksessa todetaan, että jäsenvaltioiden tulee muun muassa säätää tehokkaasta ja oikeasuhteisesta valvonnasta ja tarkastuksista alustatyössä sekä varmistaa viranomaisten koulutus ja tekninen osaaminen erityisesti algoritmijohtamisen osalta.

Mietintöluonnoksen nykytilan arvioinnissa valvontaa ja seuraamuksia käsitellään omana kokonaisuutenaan, ja ehdotusten vaikutuksissa käsitellään myös viranomaisvaikutuksia. SAK ja STTK katsovat, että nämä lähtökohdat on toteutettava konkreettisesti.

Viranomaisilla tulee olla oikeus saada alustayrityksiltä ja välittäjiltä kaikki valvonnan kannalta olennaiset tiedot, mukaan lukien tiedot automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä, työn jakamisesta, ansioista, työajasta, arviointijärjestelmistä, tilien rajoittamisesta ja välittäjistä.

Lisäksi viranomaisten välinen yhteistyö on järjestettävä niin, ettei alustatyöntekijän asema jää eri oikeudenalojen väliin. Työsuojelu-, vero-, sosiaaliturva- ja vakuuttamisviranomaisten on voitava hyödyntää toistensa havaintoja ja ratkaisuja tehokkaasti, kun ne arvioivat samaa tosiasiallista työn tekemisen järjestelyä.

9 Esitysluonnos muilta osin/ muut huomiot

Direktiivin heikennyskielto on otettava nimenomaisesti huomioon

Alustatyödirektiivin 26 artiklan mukaan direktiivin täytäntöönpano ei saa olla peruste alentaa alustatyöntekijöille jo myönnetyn suojan yleistä tasoa. Mietintöluonnoksessa todetaan, ettei direktiivi ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden alustatyöntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa, mukaan lukien vakiintuneet menettelyt, joilla määritetään alustatyötä tekevien henkilöiden oikea ammattiasema, sekä heidän edustajiensa nykyiset oikeudet.

SAK ja STTK katsovat, että ottaen huomioon kansallinen oikeuskäytäntö, erityisesti KHO 2025:41 ja ratkaisu 13.5.2026 taltio 1304, sekä direktiivin 26 artiklassa säädetty heikennyskielto, direktiivin kansallinen täytäntöönpano ei saa johtaa siihen, että kansallisessa oikeuskäytännössä jo tunnistettuja työsuhteen arviointiperusteita, viranomaisten mahdollisuuksia puuttua väärinluokitteluun tai työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeussuojakeinoja kavennetaan.

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

Heikennyskiellon kanssa ongelmallista olisi myös se, jos työsuhdeolettama rajattaisiin pois vero- ja sosiaaliturva-asioista tavalla, joka heikentää viranomaisten mahdollisuuksia tunnistaa työsuhteessa tehty työ yhdenmukaisesti eri oikeudenaloilla. Tällainen ratkaisu ei olisi perusteltu direktiivin tavoitteiden, EU-oikeuden tehokkuusperiaatteen eikä kansallisen oikeuskäytännön kehityksen näkökulmasta.

Lainvalmistelussa ja sääntelyssä on nimenomaisesti toteutettava alustatyöntekijöiden, alustatyötä tekevien henkilöiden sekä edellä mainittuja tahoja edustavien henkilöiden kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa, oikeuskäytännössä tai viranomaiskäytännössä jo turvattu suojan taso.

SAK ja STTK edellyttävät, että mietintöä muutetaan ainakin seuraavilta osin:

1. Työsuhdeolettaman käynnistymiskynnystä madalletaan ja perusteluissa todetaan selvästi, ettei alustatyötä tekevän henkilön tai hänen edustajansa tarvitse näyttää työsuhteen kaikkia tunnusmerkkejä olettaman syntymiseksi. [mietintöluonnos s. 8–9 ja 67–72]
2. Vero- ja sosiaaliturva-asioita koskeva työsuhdeolettaman poissulku poistetaan ainakin tilanteissa, joissa viranomainen ratkaisee henkilön ammattiasemaa, työsuhteen olemassaoloa, palkaksi katsottavaa suoritusta, työnantajavelvoitteita tai sosiaalivakuuttamista. [mietintöluonnos s. 6, 9 ja 72]
3. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut KHO 2025:41 ja KHO 13.5.2026 taltio 1304 otetaan täysimääräisesti huomioon lakiesityksen sisällössä ja sen perusteluissa.
4. Välittäjän määritelmä laajennetaan vastaamaan direktiiviä ja kattamaan alihankintaketjut. [mietintöluonnos s. 8–10 ja 73]
5. Lakiin lisätään tehokas vastuusääntely, mukaan lukien tarvittaessa alustayrityksen ja välittäjän yhteisvastuu, tilanteissa, joissa välittäjä rakenteen käyttö voi muutoin heikentää alustatyötä tekevän henkilön suojaa. [mietintöluonnos s. 9 ja 73]
6. Algoritmi johtamista koskevat velvoitteet säädetään koskemaan sitä tahoa, joka tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa järjestelmiin tai niiden vaikutuksiin, riippumatta muodollisesta sopimusjärjestelystä. [mietintöluonnos s. 10–13]
7. Ammattiliittojen ja muiden työntekijöiden edustajien oikeutta panna vireille menettelyjä, saada tietoja ja toimia useiden alustatyöntekijöiden puolesta vahvistetaan sekä kansallisesti arvioidaan vastaavien oikeuksien tehokasta ulottamista myös muiden alustatyötä tekevien henkilöiden edustajiin. [mietintöluonnos s. 9 ja 13–14]
8. Vastatoimien kieltoa laajennetaan kattamaan oikeuksien käyttäminen ja sen valmistelu, sisäiset valitukset, tietopyynnöt, yhteydenotot ammattiliittoon, edustajaan tai viranomaiseen, kollektiiviseen toimintaan osallistuminen sekä toisen alustatyötä tekevän henkilön tukeminen. [mietintöluonnos s. 94–95]
9. Vastatoimien kieltoon lisätään nimenomainen suoja algoritmisia ja välillisiä vastatoimia vastaan, kuten työtehtävien vähentämistä, näkyvyyden heikentämistä, vähemmän edullisten tehtävien tarjoamista, käyttäjätilin rajoittamista, keskeyttämistä tai sulkemista sekä muita toimeentuloon vaikuttavia toimia vastaan. [mietintöluonnos s. 95]
10. Sopimuksen päättämistä koskevaa 24 §:ää täydennetään niin, että kirjalliset perustelut annetaan oma-aloitteisesti vakavista päätöksistä, kuten käyttäjätilin rajoittamisesta tai sulkemisesta, työn välittämisen lopettamisesta tai olennaisesta vähentämisestä, maksun epäamisestä sekä muista sopimuksen päättämiseen rinnastuvista toimenpiteistä. [mietintöluonnos s. 95 ja 118]
11. Lakiin lisätään direktiivin 23 artiklan edellyttämä nimenomainen todistustaakkasäännös: jos alustatyötä tekevä henkilö tai hänen edustajansa esittää seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa vastatoimi tai oikeuksien käyttämiseen

Ilveskivi/ Douglas

26.8.2026

liittyvä sopimuksen päättäminen, alustayrityksen tai välittäjän on osoitettava, että toimenpide perustui muuhun hyväksyttävään syyhyn.

12. Seuraamusjärjestelmää laajennetaan ja seuraamusmaksujen sekä vastatoimien kiellon rikkomisesta määrättävän hyvityksen tasoa arvioidaan uudelleen siten, että seuraamukset ovat aidosti varoittavia esimerkiksi porrastamalla niitä tai käyttämällä liikevaihtoon sidottua mallia yhtenä kansallisena toteuttamisvaihtoehtona.

13. Työsuojeluviranomaisille ja muille toimivaltaisille viranomaisille turvataan riittävät toimivaltuudet, tiedonsaantioikeudet, resurssit ja tekninen osaaminen erityisesti algoritmijohtamisen, väärinluokittelun, vastatoimien ja sopimuksen päättämiseen rinnastuvien toimenpiteiden valvontaan.

14. Lain 2 §:n soveltamisalaa ja määritelmiä täsmennetään siten, että ne kattavat direktiivin edellyttämällä tavalla erilaiset alustatyön ja sopimusjärjestelyjen muodot eikä lain soveltamisalaa voida kaventaa perusteluilla, lainvalinnalla, alustayrityksen sijoittautumispaikalla tai muodollisilla sopimusjärjestelyillä.

15. Työsuhdeolettamaa koskevan 3 §:n 2 kohdan vaatimus lainvoimaisesta tuomioistuin- tai viranomaisratkaisusta poistetaan tai sitä madalletaan siten, että myös muu luotettava näyttö johtamisesta, valvonnasta tai muusta tosiasiallisesta määräysvallasta voi käynnistää oletaman.

16. Työsuojeluviranomaiselle säädetään velvollisuus riskiperusteiseen ja oma-aloitteiseen valvontaan sekä mahdollisuus käynnistää koko yritystä tai henkilöstöryhmää koskeva menettely silloin, kun on perusteltua aihetta epäillä rakenteellista väärinluokittelua. Lisäksi luodaan matalan kynnyksen menettely ammattiaseman nopeaa arvioimista varten.

17. Ammattiliitoille säädetään nimenomainen itsenäinen oikeus panna vireille oikeudellisia ja hallinnollisia menettelyjä yhden tai useamman alustatyötä tekevän henkilön puolesta direktiivistä ja alustatyölaista johtuvien oikeuksien täytäntöönpanemiseksi.

18. Alustatyölain 5 §:n tunnistamis- ja varmistumisvelvollisuutta täsmennetään konkreettisiksi selonotto-, dokumentointi- ja puuttumisvelvollisuuksiksi. Sijaisten, lähettitilien ja muiden sopimusketjujen käyttö ei saa muodostaa suojan katvetta eikä pykälän perusteluilla saa kaventaa työsopimuslain mukaista työsuhdearviointia.

19. Valvontaa koskevaa 25 §:ää täsmennetään siten, että työoloja ja työehtoja koskevan valvonnan kokonaisvastuu on työsuojeluviranomaisella ja työsuojeluviranomaisen sekä tietosuojavaltuutetun yhteistyö ja tiedonvaihto turvataan nimenomaisesti.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

STTK ry