

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen och 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ändras.

Enligt förslaget ska arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse ändras så att det i den införs en bestämmelse om en helhetsprövning i sådana fall där karaktären av det rättsförhållande som gäller utförande av arbetet också efter en bedömning av om de lagstadgade kriterierna för ett anställningsförhållande uppfylls förblir oklart eller lämnar rum för tolkning. I helhetsprövningen av rättsförhållandets karaktär ska hänsyn tas till villkoren för utförande av arbete, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt i fråga om karaktären av det rättsförhållande i vilket arbete utförs samt andra faktorer som påverkar parternas faktiska ställning i rättsförhållandet.

Syftet med propositionen är att precisera och förtydliga definitionen av begreppet anställningsförhållande i oklara och tvetydiga situationer, särskilt när det gäller gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare. Målet är att göra det lättare för dem som tillämpar lagen att avgöra den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs i situationer där det finns oklarhet i fråga om den rättsliga ställningen för den som utför arbetet. Propositionen hänför sig till genomförandet av regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering.

I bestämmelsen om framläggning i lagen om sjöarbetsavtal ska det dessutom göras en korrigerande av teknisk natur.

Avsikten är att den förstnämnda lagen ska träda i kraft den 1 juli 2023 och den sistnämnda lagen så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	4
2.1 Nationell lagstiftning.....	4
2.2 Den internationella lagstiftningen.....	5
2.2.1 EU-lagstiftningen.....	5
2.2.2 Internationella arbetsorganisationen.....	9
2.3 Praxis.....	10
2.4 Bedömning av nuläget.....	14
3 Målsättning.....	15
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	17
4.1 De viktigaste förslagen.....	17
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	17
4.2.1 Konsekvenser för företagen.....	17
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna.....	18
4.2.3 Konsekvenser för arbetstagare och andra som utför arbete.....	19
5 Alternativa handlingsvägar.....	20
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	20
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet.....	22
5.2.1 Sverige.....	22
5.2.2 Norge.....	23
5.2.3 Danmark.....	24
5.2.4 Estland.....	24
5.2.5 Tyskland.....	25
5.2.6 Belgien.....	26
5.3 Remissvar.....	26
5.3.1 Allmänna kommentarer.....	26
5.3.2 Detaljerade kommentarer.....	27
5.3.3 Hur remissvaren har beaktats.....	28
6 Specialmotivering.....	29
6.1 Arbetsavtalslagen.....	29
6.2 Lagen om sjöarbetsavtal.....	33
7 Ikraftträdande.....	33
LAGFÖRSLAG.....	34
1. Lag om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen.....	34
2. Lag om ändring av 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal.....	35
BILAGA.....	36
PARALLELLTEXTER.....	36
1. Lag om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen.....	36
2. Lag om ändring av 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal.....	37

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering utreder regeringen behoven av att ändra lagstiftningen med tanke på det förändrade arbetslivet (självsysselsatta, delnings- och plattformsekonomi, nya arbetsformer samt andelslag). I regeringsprogrammet konstateras vidare att för att minska osäkerheten i arbetslivet ska begreppet arbetsavtal i arbetsavtalslagen (55/2001) preciseras så att det inte går att kamouflera ett arbetsavtalsförhållande till att se ut som något annat.

Genom denna regeringsproposition genomförs de ändringar i lagstiftningen som baserar sig på föresatsen i regeringsprogrammet.

Våren 2022 lämnade regeringen en proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet och lagstiftning som förbättrar ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid (RP 60/2022 rd). Utöver andra lagändringar föreslogs i propositionen dessutom ändringar i 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011). På grund av ett tekniskt fel i regeringspropositionen upphävdes av misstag två moment i bestämmelsen om framläggning i lagen om sjöarbetsavtal. Ändringen trädde i kraft den 1 augusti 2022 (lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal 745/2022).

1.2 Beredning

Förslaget till ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen har beretts på trepartsbasis i en lagstiftningsarbetsgrupp under ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen. Utöver arbets- och näringsministeriet är social- och hälsovårdsministeriet, FFC rf, STTK rf, Akava, Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Statens arbetsmarknadsverk samt Kyrkans arbetsmarknadsverk företrädare i lagstiftningsgruppen. Uppgifterna om lagstiftningsarbetsgruppen finns till påseende i den offentliga webbtjänsten under adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden TEM052:00/2019.

Innan propositionen bereddes ordnade arbetsgruppen ett brett samråd under vilket sakkunniga hördes om gränsdragningen mellan arbete som utförs i ett anställningsförhållande och arbete som utförs i egenskap av företagare samt om nya arbetsformer. Som sakkunniga hörde arbetsgruppen bl.a. företag som erbjuder arbete via arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete, självsysselsatta och deras intresseorganisationer, forskare samt myndigheter.

Uppgifterna om beredningen av regeringens proposition finns till påseende i den offentliga webbtjänsten på den ovan nämnda webbadressen med identifieringskoden TEM016:00/2022.

Utkastet till regeringsproposition var på remiss mellan den 3 maj och den 14 juni 2022. Den svenska versionen av propositionsutkastet var på remiss mellan den 23 maj och den 4 juli 2022. Utlåtande begärdes via utlåtandetjänsten utlåtande.fi av följande parter: social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet, Pensionsskyddscentralen, Olycksfallsförsäkringscentralen, Skatteförvaltningen, region-förvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland, (nedan *NTM-central*), arbetsrådet, försäkringsdomstolen, Ålands landskapsregering, Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Kommun- och väl-

färdsområdesarbetsgivarna KT, Akava ry, SAK ry, STTK ry, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Finlands Advokatförbund, Uusi työ ry, Delivery Hero Finland Oy, Wolt Enterprises Oy och ITSET ry.

Det kom in sammanlagt 31 utlåtanden. Följande remissinstanser gav utlåtande: social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland (gemensamt yttrande för alla arbetarskyddsmyndigheter), Skatteförvaltningen, Enheten för utredning av grå ekonomi vid Skatteförvaltningen, Olycksfallsförsäkringscentralen, Pensionsskyddscentralen, försäkringsdomstolen, arbetsrådet (utlåtande av ordförande Jukka Ahtela och sekreterare Jaana Paanetoja), Nylands NTM-central, SAK ry, STTK ry, Akava ry, Industriefacket rf, Suomen freelance-journalistit ry, Medieförbundet rf, Servicefacket PAM rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Fackorganisationen för konst- och kultursektorn TAKU ry, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry, Fackförbundet för teater och media Finland, Kieliasantuntijat ry, Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Uusi työ ry, Wolt Enterprises Oy, Delivery Hero Finland Oy och Osuuskuntayhdistys Coop Finland ry. Remissyttrandena kan läsas på den ovan nämnda projektsidan.

Förslaget till ändring av 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal har beretts som tjänsteuppdrag vid arbets- och näringsministeriet under den fortsatta beredningen av propositionen.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Nationell lagstiftning

Arbetsavtalslagen är arbetslivets grundlag som tillämpas i alla rättsförhållanden som uppfyller kriterierna enligt lagens tillämpningsbestämmelse. Enligt 1 kap 1 § 1 mom., som gäller lagens tillämpningsområde, tillämpas lagen på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagarare eller arbetstagarare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. Lagen ska tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag. Enbart det att arbetet utförs hemma hos arbetstagararen eller på en plats som arbetstagararen valt eller att arbetet utförs med arbetstagararens redskap eller maskiner utgör inte hinder för tillämpning av lagen (2 och 3 mom.).

För att det ska vara fråga om ett anställningsförhållande ska samtliga kriterier som anges i 1 § 1 mom. vara uppfyllda. Om kriterierna inte uppfylls, är det inte fråga om arbete i ett anställningsförhållande. Eftersom de kriterier för arbete i anställningsförhållande som anges i 1 § 1 mom. inte alltid uppfylls, finns det många arbetsformer som inte omfattas av arbetsavtalslagens tillämpningsområde, såsom arbete som utförs i annat syfte än förvärvssyfte (t.ex. talkoarbete), annat arbete än arbete som utförs för en arbetsgivares räkning (t.ex. arbete som en bolagsman i ett öppet bolag eller en dödsbodelägare utför för sin egen räkning) samt annat arbete än arbete som utförs under arbetsgivarens ledning och övervakning. Av dessa är särskilt det sistnämnda ofta av betydelse när man överväger gränsdragningen mellan arbete som utförs i ett anställningsförhållande och arbete som utförs som självständig yrkesutövare.

Uttryckliga bestämmelser om undantag från tillämpningsområdet finns i 1 kap 2 §. Enligt bestämmelserna omfattar tillämpningsområdet inte bl.a. offentlighetsrättsliga anställningar, sedvanlig hobbyverksamhet och avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms särskilt om avtalet (t.ex. arbete enligt lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) eller arbete som baserar sig på familjevårdslagen (263/2015)).

De kriterier för arbetsavtal (anställningsförhållande) som anges i 1 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen är tvingande rätt. En arbetsgivare och en arbetstagare kan inte sinsemellan avtala om att arbetsavtalslagen inte ska tillämpas i ett rättsförhållande som faktiskt uppfyller de lagstadgade kriterierna. Inte heller genom kollektivavtal kan det avtalas om begreppet arbetsavtal eller anställningsförhållande på ett sätt som avviker från lagen.

Enbart en granskning av kriterierna för anställningsförhållande ger inte i alla situationer ett tillräckligt svar på frågan huruvida ett rättsförhållande som gäller ett visst arbete ska betraktas som arbete i anställningsförhållande eller inte. Enligt förarbetena till den gällande arbetsavtalslagen (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den, RP 157/2000 rd, s. 60) finns det behov att i omtvistade eller oklara fall genom en helhetsprövning avgöra den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs. I ett sådant fall ska man utöver parternas avsikt som framgår av avtalsvillkoren och av avtalets rubrik, dessutom och särskilt, beakta de faktiska förhållanden under vilka arbetet utförs.

De kriterier för anställningsförhållande som anges i arbetsavtalslagen har betydelse inte enbart för fastställandet av karaktären av det rättsförhållande som gäller arbetet och för tillämpningen av arbetslagstiftningen. Socialskyddssystemet är uppbyggt långt enligt det huruvida arbetet utförs i ett anställningsförhållande eller inte. Bland annat i tillämpningsbestämmelserna i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) och i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) ingår direkta hänvisningar till de kriterier för anställningsförhållande som anges i 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen. Inom beskattningen används däremot ett självständigt begrepp om anställningsförhållandet.

I Finland utförs förvärvsarbetet antingen i ett anställningsförhållande (inkl. offentligrättsliga anställningsförhållanden om vilka det föreskrivs särskilt) eller i egenskap av företagare (självständig yrkesutövare). Åtskillnaden mellan arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare görs genom en bedömning av huruvida kriterierna för anställningsförhållande uppfylls, eftersom lagstiftningen inte innehåller någon bestämmelse om kriterierna för företagande.

2.2 Den internationella lagstiftningen

2.2.1 EU-lagstiftningen

Begreppet arbetstagare i EU:s lagstiftning och rättspraxis

I fråga om begreppen arbetstagare och anställningsförhållande har inte kriterierna för dem definierats enhetligt i EU:s lagstiftning. Trots detta är begreppen arbetstagare och anställningsförhållande av väsentlig betydelse med tanke på tillämpningsområdet för flera arbetsrättsliga direktiv.

I en del av de arbetsrättsliga direktiven hänvisas det till den nationella lagstiftningen i fråga om definitionen av begreppet arbetstagare. Bland annat i det *direktiv som gäller visstidsarbete* (Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP) och i *bemanningsdirektivet* (Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag) hänvisas det i fråga om direktivets tillämpningsområden eller definitionen av begreppet arbetstagare till de begrepp anställningsförhållande och arbetstagare som används i medlemsstatens lagstiftning eller i kollektivavtalen eller som definierats genom praxis, dock så att ordalydelsen varierar något. I *samarbetsdirektivet*

(Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen) ingår en kortfattad definition på arbetsgivare och arbetstagare, som också den stöder sig på nationell lagstiftning.

I det år 2019 antagna s.k. *arbetsvillkorsdirektivets* (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1552 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen) tillämpningsbestämmelse föreskrivs det om minimirättigheter för alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis. I skäl 8 till direktivet konstateras att ”I sin rättspraxis har Europeiska unionens domstol (nedan även *domstolen eller EU-domstolen*) fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagare. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör således beaktas vid genomförandet av detta direktiv. Om de uppfyller dessa kriterier bör hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongsarbetare, arbetstagare i kupongsystem, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Äkta egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.” Tidsfristen för genomförande av arbetsvillkorsdirektivet gick ut den 1 augusti 2022.

Alla direktiv innehåller dock inte någon hänvisning till en nationell definition på arbetstagare, utan de stöder sig direkt på det arbetstagarbegrepp som utvecklats i EU-domstolens rättspraxis. Ett exempel på ett sådant direktiv är *arbetstidsdirektivet* (Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden).¹ När det gäller arbetstidsdirektivet granskades begreppet arbetstagare av unionens domstol i mål C-316/13 (Gérard Fenoll). Enligt domstolen ska som ”arbetstagare” enligt arbetstidsdirektivet betraktas alla med ett verkligt och faktiskt arbete, och då beaktas inte sådant arbete som görs i så liten skala att det betraktas som sekundärt eller supplementärt. Typiskt för ett anställningsförhållande är att arbetstagaren under en viss tidsperiod ska utföra prestationer mot vederlag för någon annan under dennes ledning.

Enligt de flesta arbetsrättsliga direktiven är det enligt EU:s arbetsrättsliga lagstiftning medlemsstaternas sak att definiera begreppen arbetstagare och anställningsförhållande. Medlemsstaterna har dock ingen obegränsad rätt att i sin nationella lagstiftning definiera begreppet arbetstagare, utan kriterier som framgår av EU-domstolens avgörandepraxis ska beaktas. Medlemsstaterna får genom en nationell definition av begreppen arbetstagare och anställningsförhållande inte äventyra målen med de arbetsrättsliga direktiven och hindra deras effektiva verkan. Av denna

¹ På motsvarande sätt innehåller rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet inte någon hänvisning till nationell lagstiftning, utan tolkningen av arbetstagarbegreppet utgår från ett självständigt begrepp inom EU-rätten.

anledning har det i EU:s rättspraxis kunnat bli aktuellt att bedöma frågan huruvida medlemsstaten borde ha tillämpat något av de arbetsrättsliga direktiven på ett sådant rättsförhållande som enligt den nationella lagstiftningen inte har betraktats som anställningsförhållande.

Inom EU-domstolens rättspraxis har det uppstått bedömningskriterier som kan användas som grund för bedömning av existensen av ett arbetsförhållande. Å andra sidan har domstolen i många av sina förhandsavgöranden slagit fast att begreppet arbetstagare inte alltid har samma innehåll inom EU-rätten, utan det varierar enligt det rättsområde som tillämpas i varje enskilt fall.²

Sådana mål i EU-domstolen som är av betydelse för definitionen av begreppet arbetstagare är bl.a. C-66/85 (Lawrie-Blum) och C-432/14 (O v Bio Philippe Auguste SARL). Som arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 i FEUF ska betraktas alla som har ett verkligt och faktiskt arbete, och då beaktas inte sådant arbete som görs i så liten skala att det betraktas enbart som sekundärt eller supplementärt. Enligt rättspraxisen i fråga präglas ett anställningsförhållande av att arbetstagaren under en viss tidsperiod ska utföra prestationer mot vederlag för någon annan under dennes ledning.³

I sin dom i målet C-216/15 (Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, punkt 27) som berörde bemanningsdirektivet konstaterade unionens domstol att ”enligt domstolens fasta praxis är det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande att en person under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och får ersättning för detta arbete. Anställningsförhållandets rättsliga kvalificering enligt nationell rätt och förhållandets form liksom beskaffenheten av det rättsliga band som binder de båda personerna är därvidlag inte avgörande.” I sådana avgöranden som gäller tillämpning av direktiven har man likaledes kunnat ta ställning till förhållandet mellan direktivet i fråga och medlemsstatens nationella lagstiftning (se t.ex. C-216/15, punkterna 31–32).

Unionens domstol har dessutom tagit ställning till gränsdragningen mellan arbetstagare och självständig yrkesutövare (independent contractor) i EU-lagstiftningen. Bl.a. i domen i målet C-413/14 (FNV Kunsten Informatie en Media) och i sitt motiverade beslut angående målet C-692/19 (B. vs. Yodel Delivery Network Ltd) har unionens domstol slagit fast att ”den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare (independent contractor) enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande. Av detta följer att ställningen som arbetstagare i unionsrättens mening inte kan påverkas av att en person har anlitats för att tillhandahålla tjänster i egenskap av egenföretagare enligt nationell rätt, av skattemässiga eller administrativa skäl, om denne handlar under sin arbetsgivares ledning, bland annat beträffande valfriheten gällande arbetstid samt platsen för och innehållet i arbetet inte tar någon del i arbetsgivarens affärsmässiga risker och så länge anställningsförhållandet varar ingår i arbetsgivarens företag, med vilket denne bildar en ekonomisk enhet.”

² (Domen i målet *María Martínez Sala v Freistaat Bayern*, C-85/96, EU:C:1998:217, punkt 31; i målet *Christine Dodl och Petra Oberhollenzer v Tiroler Gebietskrankenkasse*, C-543/03, EU:C:2005:364, punkt 27; i målet *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 63).

³ Se dom i målet *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, punkt 16 och 17; i målet *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172, punkt 26; i målet *Trojani*, C-456/02, EU:C:2004:488, punkt 15 och dom i målet *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 23).

I domstolens etablerade praxis har man också granskat faktorer som talar för att en person är självständig yrkesutövare. I allmänhet är sådana drag som typiskt sett är knutna till idén om en oberoende tjänsteleverantör att de har ett större handlingsutrymme avseende valet av vilket arbete och vilka uppgifter som ska utföras, det sätt på vilket detta arbete eller dessa uppgifter ska genomföras, arbetstider och arbetsplats samt beträffande valet av den egna personalen (dom i målet C-270/13, Haralambidis, punkt 33).

I målet Yodel Delivery Network Ltd räknade unionens domstol också upp kriterier på basis av vilka den som utförde arbetet inte kunde betraktas som en arbetstagare enligt arbetstidsdirektivet utan som en självständig yrkesutövare. Kriterierna hade samband med rätten att anlita underleverantörer eller vikarier för produktion av tjänsten, rätten att godkänna eller inte godkänna den förmodade arbetsgivarens olika uppdrag eller rätten att ensidigt fastställa maximiantalet av sådana uppdrag, rätten att erbjuda tjänster för tredje part, också för dem berörda arbetsgivarens konkurrenter, och att anpassa sina ”arbetstider” enligt vissa ramvillkor och att planera sin tidsanvändning enligt vad som är ändamålsenligt för en själv i stället för endast vad som ligger i den förmodade arbetsgivarens intresse. För att den som utförde arbetet skulle betraktas som självständig yrkesutövare förutsattes dessutom att personens självständighet inte verkade fiktiv och att det å andra sidan inte kan konstateras att han eller hon är i en underordnad ställning i förhållande till den förmodade arbetsgivaren (punkt 45).

I EU:s rättspraxis i samband med de arbetsrättsliga direktiven har det alltså utvecklats definitioner på arbetstagare/anställningsförhållande på basis av vilka direktiven tillämpas. När det gäller tillämpning av direktiven på olika personer kan det dock finnas skillnader så som konstaterats ovan exempelvis i samband med arbetstidsdirektivet. Det faktum att någon ska betraktas som självständig yrkesutövare eller tjänsteleverantör enligt den nationella lagstiftningen hindrar inte att personen i fråga enligt unionsrätten kan betraktas som arbetstagare om självständigheten endast är fiktiv och döljer ett faktiskt anställningsförhållande.

Direktivförslaget om plattformarbete

Europeiska kommissionen lämnade den 9 december 2021 ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762 final). Bakom förslaget ligger en snabb ekonomisk tillväxt som baserar sig på digitala plattformar. Vid utgången av 2021 utförde över 28 miljoner personer som är bosatta inom EU arbete via digitala plattformar som förmedlar arbete. År 2025 förväntas antalet sådana personer öka till 43 miljoner.

Enligt de uppskattningar som kommissionen presenterat klassificerar nio av de tio plattformar som är verksamma inom EU personer som utför arbete via plattformen som självständiga yrkesutövare. Enligt kommissionen är det dock möjligt att yrkesställningen för så många som 5,5 miljoner personer, som utför arbete som förmedlas av digitala plattformar, har definieras fel.

I sitt direktivförslag om plattformarbete föreslår kommissionen ett antagande om anställningsförhållande vid plattformarbete där minst två av de fem kriterier som presenteras i förslaget ska vara uppfyllda. Kriterierna är följande:

- i praktiken fastställa eller sätta övre gränser för ersättningsnivån,
- ålägga den person som utför plattformarbete att följa särskilda bindande regler om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande,

- övervaka arbetets utförande eller kontrollera kvaliteten på resultaten av arbetet, även på elektronisk väg,
- i praktiken begränsa friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet, särskilt friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, acceptera eller inte acceptera uppgifter eller anlita underleverantörer eller ersättare,
- i praktiken begränsa möjligheten att bygga upp en kundkrets eller utföra arbete för tredje man.

Det skulle vara möjligt för plattformen eller den som utför plattformarbete att få presumtionen upphävd i ett rättsligt förfarande eller förvaltningsförfarande och påstå att avtalsförhållandet i fråga med beaktande av EU-domstolens rättspraxis inte är ett anställningsförhållande som definierats i den berörda medlemsstatens lagstiftning, kollektivavtal eller praxis. Om plattformen försöker häva presumtionen har den bevisbörda.

Utöver bestämmelserna om fastställande av statusen för dem som utför plattformarbete innehåller direktivförslaget dessutom bestämmelser om bl.a. algoritmisk verksamhetsledning och bestämmelser om ökad insyn i plattformarbete som har samband med myndigheternas bättre möjligheter att få information om plattformarbete som utförs inom en medlemsstat.

2.2.2 Internationella arbetsorganisationen

Syftet med rekommendation nr 198 om anställningsförhållanden, som Internationella arbetsorganisationen (ILO) godkände år 2006, är att utveckla lagstiftningen i anslutning till fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger och lagstiftningen om skyddet av arbetstagare.

Enligt rekommendationen ska medlemsstaterna främja skyddet av arbetstagare i anställningsförhållande genom nationella åtgärdsprogram, vilket förutsätter att bestämmelserna om tillämpningsområdet för den nationella arbetslagstiftningen med lämpliga intervall ska omprövas och vid behov göras tydligare.

I rekommendationen fastställs vad de nationella åtgärdsprogrammen åtminstone bör omfatta (del I). De ska bland annat gälla vägledning om hur det ska konstateras och fastställas att ett anställningsförhållande föreligger, bekämpning av förtäckta anställningsförhållanden, normer för avtalskonstruktioner som skyddar arbetstagarna oberoende av antalet avtalsparter och fastslår den part som är ansvarig för skyddet, avgörande av tvister i anslutning till anställningsförhållanden, iakttagande av lagar och förordningar om anställningsförhållanden och utbildning om arbetsrättslig lagstiftning. I fråga om bekämpning av förtäckta anställningsförhållanden konstateras det i rekommendationen att nationella åtgärdsprogram bör innefatta minst åtgärder för att bekämpa förtäckta anställningsförhållanden i samband med t.ex. andra förhållanden där tillämpning av andra typer av avtalskonstruktioner döljer det verkliga rättsläget. Då ska man beakta att ett förtäckt anställningsförhållande föreligger när arbetsgivaren behandlar en person på annat sätt än som arbetstagare så att hans/hennes rättsstatus som arbetstagare döljs, och att situationer kan uppstå där avtalskonstruktioner leder till att arbetstagare berövas det skydd de har rätt till.

Del II innehåller rekommendationer om metoder för fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger i de nationella åtgärdsprogrammen. Till grund för fastställandet bör ligga fakta som avser arbetets utförande och arbetstagarens ersättning. Medlemsstaterna kan besluta, om fastställandet av ett anställningsförhållande föreligger kan göras enligt olika metoder, exempelvis utgående från en legal presumtion eller från att det arbete som utförs inom en viss bransch

betraktas som arbete som utförs i ett anställningsförhållande eller som företagare. Ytterligare ett kriterium kan vara huruvida arbetet utförs i underlydande ställning eller i beroendeförhållande till någon. Också vissa i lagstiftningen fastställda kriterier kan visa att det är fråga om ett anställningsförhållande. I rekommendationen framställs olika riktlinjer med tanke på dem som ska utarbeta det nationella åtgärdsprogrammet för att underlätta gränsdragningen mellan arbete som utförs i ett anställningsförhållande och sådant arbete som utförs i andra rättsförhållanden, närmast sådant arbete som utförs av en självständig företagare.

Godkännandet av rekommendationen föranledde då inte något behov att ändra den nationella lagstiftningen i Finland. Detta berodde bl.a. på det att 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen är till sin karaktär tvingande vilket ansågs tjäna också rekommendationens mål att förhindra förtäckta anställningsförhållanden. Riksdagen informerades dock om rekommendationen så att den i nödvändig utsträckning kan beaktas i det kommande lagstiftningsarbetet (Regeringens proposition till Riksdagen med anledning av den rekommendation om anställningsförhållanden som antogs av 95 Internationella arbetskonferensen, RP 29/2007 rd, s.1 och 4).

2.3 Praxis

Som det konstateras ovan avgörs den rättsliga formen av ett förhållande där arbete utförs med hjälp av de kriterier för anställningsförhållande som anges i arbetsavtalslagen. Ur arbetsrättslig synvinkel är det möjligt att utföra arbete i förvärvssyfte antingen i ett anställningsförhållande eller i egenskap av företagare (självständig yrkesutövare). Finlands rättsordning känner till inte någon mellanform, dvs. en s.k. tredje kategori, mellan de två nämnda rättsförhållandena.

Majoriteten av finländare utför fortfarande kontinuerligt lönearbete på heltid. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning år 2019 var 63 procent av alla sysselsatta i åldern 15–74 år löntagare i ett sådant anställningsförhållande på heltid som gäller tills vidare. Deras totala antal uppgick till sammanlagt 1 624 000. År 2019 var ensamföretagares, yrkesutövares, frilansares och stipendieters (exkl. jordbruk, skogsbruk och fiske) andel av alla sysselsatta i åldern 15–74 år sju procent. Deras antal var 187 000. Jämfört med det föregående året ökade deras antal något i alla övriga grupper med undantag för gruppen företagarfamiljemedlemmar⁴

Under de senaste åren har nya former av arbete uppstått någonstans mellan arbete i ett anställningsförhållande och arbete i egenskap av företagare, och för deras del är det inte alltid klart i vilket rättsligt förhållande som arbetet utförs. Exempel på sådana är arbeten som utförs via eller med hjälp av olika digitala plattformar, s.k. lättföretagande, arbete som utförs via ett faktureringsandelslag eller arbete som utförs för ett arbetsandelslags räkning. Däremot har det redan under många år talats om arbete som utförs med s.k. frilansarstatus, som i allmänspråket betyder att man utför arbete åt flera arbets- eller uppdragsgivare. Som frilans kan arbete utföras antingen i ett anställningsförhållande (på viss tid) eller som företagare (självständig yrkesutövare eller s.k. *självsysselsatt*). ”Lättföretagare” är ett begrepp som lanserats av företag som erbjuder fakturerings tjänster. Med begreppet åsyftas en fysisk person som sysselsätter sig själv under före-

⁴ Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning. Åtkomstsätt: http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html.

tagsliknande former men utan något eget FO-nummer och som anlitar ett faktureringserviceföretags tjänster.⁵ Lättföretagare använder sig av tjänster som erbjuds av faktureringserviceföretag för fakturering av arvudet för arbetsprestationen samt för skötseln av de lagstadgade skyldigheterna i anslutning till det t.ex. betalning av skatter och pensionsavgifter. Lättföretagaren, dvs. den som utför arbetet, kan som kund ha företag eller privatpersoner, men också den offentliga sektorn kan köpa tjänster av s.k. lättföretagare. Eftersom lagstiftningen inte känner till begreppen lättföretagare och lättföretagande, bestäms ställningen för den som kallar sig lättföretagare i myndighetsverksamheten enligt antingen bestämmelserna om arbete som företagare eller bestämmelserna om lönearbete.

Enligt föreningen Uusi työ ry, som representerar faktureringserviceföretagen, anlitar cirka 217 000 finländare fakturerings-tjänster.⁶ Det är alltså fråga om antalet personer som registrerat sig hos föreningens medlemsföretag. Enligt Statistikcentralen uppgick antalet aktiva lättföretagare, dvs. sådana som hade fått lön eller ersättning via en fakturerings-tjänst minst en gång under året, till cirka 44 300 år 2020. Antalet lättföretagare ökade med tio procent från 2019, då antalet lättföretagare var cirka 39 800.⁷

I Finland fanns det år 2020 cirka 30 företag som bedrev verksamhet som bestod av fakturerings-service.⁸

Faktureringstjänster anlitas vanligtvis när det är fråga om småskalig verksamhet. År 2020 var den genomsnittliga inkomsten för lättföretagare 1 200 euro mätt med medianen. Den genomsnittliga lönen var 4 600 euro. År 2020 hade närmare fyra av fem lättföretagare inkomster som understeg 5 000 euro, även om faktureringsbeloppen varierade.⁹

Majoriteten av lättföretagarna utför arbete som lättföretagare vid sidan av annat arbete. Enligt Statistikcentralen hade nästan fyra av fem lättföretagare något annat lönearbete under granskningsåret. En dryg tredjedel av lättföretagarna arbetar i ett avlönat anställningsförhållande hos en arbetsgivare som har verksamhet inom byggbranschen, parti- och minuthandeln eller inom yrkesmässig, vetenskaplig och teknisk verksamhet. Andra mer allmänna branscher är förvaltnings- och stödtjänster, industrin, information och kommunikation, annan serviceverksamhet, hotell- och restaurangverksamhet, konst, underhållning och rekreation, transport och lagring samt hälso- och sjukvård samt socialservice. Bland lättföretagarna finns också studerande (cirka en fjärdedel av lättföretagarna) och pensionärer (cirka fem procent).¹⁰

⁵ Kotiranta, M. & Sannikka, S. (2020). Laskutuspalveluyritykset ja niiden käyttäjät, selvitys 4/2020. Skatteförvaltningen, Enheten för utredning av grå ekonomi, s. 1. Åtkomstsätt: https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/selvitykset/2020_04_laskutuspalveluyritykset-ja-niiden-k%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4t.pdf.

⁶ Uusi työ ry (2.5.2022). Åtkomstsätt: <https://uusityo.fi/kevyrittajyyt/>. Uppgifterna gäller slutet av 2021.

⁷ Rajas, M. (2021). Antalet lättföretagare ökade under året med covid 19-pandemin. Statistikcentralen, Tieto&Trendit. Åtkomstsätt: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/kevyrittajien-maarakasvoi-koronavuonna/?listing=normal>.

⁸ Rajas, M. (2021) sekä Kotiranta, M. & Sannikka, S. (2020).

⁹ Rajas, M. (2021).

¹⁰ Rajas, M. (2021).

Tre av fem lättföretagare var män, dvs. män arbetar oftare som lättföretagare än kvinnor. Den största åldersgruppen bland lättföretagarna är personer i åldern 25–29 år, dvs. var femte lättföretagare tillhör denna grupp. Av lättföretagarna bor nästan varannan i Nyland.¹¹

En lättföretagare som anlitar fakturerings tjänster är skyldig att själv teckna företagarens pensionsförsäkring, om villkoren för den uppfylls. Enligt en utredning som Skatteförvaltningens enhet för bekämpning av grå ekonomi publicerat år 2018 överskred 18 procent av dem som anlidade fakturerings serviceföretag den nedre gränsen för företagarens pensionsförsäkring (då 7 799,37 euro per år). Var tionde kund hos fakturerings serviceföretagen hade tecknat pensionsförsäkring. Det är oklart i vilken mån det att man inte tecknat försäkring har berott på att kriteriet för företagarens pensionsförsäkring, dvs. fyra månaders fortlöpande företagsverksamhet, inte har uppfyllts för den som anlitat fakturerings tjänster.¹²

Arbete via plattformar har blivit i någon mån allmännare som arbetsform. Plattformarna är mycket olika sinsemellan; det som dock är gemensamt är de utnyttjar tekniken och algoritmer vid styrningen av arbetsprestationerna. Endast en del av plattformarna har samband med utförande eller förmedling av arbete, medan en del koncentrerar sig närmast på erbjudandet av tjänster. Största delen av arbetet i anslutning till plattformar baserar sig på uppdragsförhållanden, och utförs alltså inte i en löneanställning hos någon arbetsgivare.¹³ Arbete utförs exempelvis på basis av partnerskapsavtal, som frilans, lättföretagare, innehavare av firma eller via aktiebolag.

Det finns inga exakta uppgifter om antalet personer som i Finland utför plattformsarbete och siffrorna varierar i olika utredningar.¹⁴ I Statistikcentralens arbetskraftsundersökning har man utrett inkomstbildning som sker via olika slags digitala plattformar. År 2017 hade cirka 0,3 procent av finländarna i åldern 15–74 år skaffat minst en fjärdedel av sina inkomster under de senaste 12 månaderna via olika digitala plattformar. Antalet sådana personer uppgick till cirka 14 000. I undersökningens frågedel nämndes som alternativa sätt att skaffa inkomster dock också bl.a. inkomster från uthyrning av bostad via AirBnb eller inkomster från försäljning av saker via Tori.fi, dvs. också andra sätt att skaffa inkomster via plattformar än det egentliga utförandet av arbete.¹⁵

Enligt en utredning som Europeiska kommissionen låtit genomföra skulle mellan sex och sju procent av den vuxna befolkningen i Finland ha bjudit ut sin arbetsinsats på digitala plattformar år 2017.¹⁶

¹¹ Raijas, M. (2021).

¹² Kotiranta, M. & Sannikka, S. (2020) s. 1.

¹³ Enligt kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete betraktar nio av de tio plattformar som verkar inom EU sådana personer som arbetar via plattformen som självständiga yrkesutövare. (se COM(2021) 762 final, s. 2)

¹⁴ Den terminologi som används i samband med de olika formerna av arbete är inte helt etablerad vilket försvårar uppfattningen om helheten och exempelvis jämförelse av olika statistikuppgifter. Fler forskningsrön och statistiska uppgifter behövs om bl.a. plattformsarbete. Sådana kommer sannolikt att erhållas i samband med Statistikcentralens kommande arbetskraftsundersökningar.

¹⁵ Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning. Åtkomstsätt: http://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html.

¹⁶ Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., Platform Workers in Europe, Evidence from the COLLEEM Survey, EUR 29275 EN, Publications Office of the

Arbetshälsoinstitutet har som ett led i ett forskningsprojekt som handlar om rättvist plattformarbete (Reilu työ alustoilla - REITA) i form av en förteckning samlat uppgifter om sådana i Finland registrerade plattformsföretag som förmedlar arbete. Enligt förteckningen är antalet plattformar som verkar i Finland 49. Förteckningen kompletteras.¹⁷

I arbetarskyddsmyndighets tillsynspraxis har situationer med gränsdragning mellan företagande och anställningsförhållande blivit allt vanligare under de senaste åren. Vid tillsynen uppstår det fortsättningsvis dock relativt få rapporterade observationer av situationer där en arbetarskyddsinspektör skulle ha varit tvungen att emot uppdragsgivarpartens uppfattning tolka det rättsliga förhållandet som anställningsförhållande. Det typiska är att tolkning vid gränsdragningen behöver göras vid bedömningen av huruvida andra skyldigheter enligt arbetsavtalslagen fullgörs. Man har varit tvungen att göra gränsdragning mellan företagande och arbete i anställningsförhållande t.ex. i situationer som gäller ett faktureringserviceandelslag eller s.k. lättföretagsamhet.

Vid sådan tillsyn som arbetarskyddsmyndigheten genomför på eget initiativ blir man tvungen att bedöma huruvida kriteriet för anställningsförhållande uppfylls oftast i samband med övervakningen av utläningar. Tillsyn som genomförs på en kunds begäran å sin sida har gällt t.ex. aktörerna inom plattformsekonomin och städbranschen. Det huruvida man genom tillsynen har lyckats avgöra gränsdragningsituationer och åstadkomma en ändring i rättsförhållandet har varierat i olika situationer. I enstaka fall har man dock genom tillsynsåtgärder lyckats ändra rättsförhållandet till anställningsförhållande vilket motsvarat de faktiska förhållandena.

Hösten 2021 meddelade arbetarskyddsmyndigheten, dvs. Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ett beslut enligt vilket de matbud som arbetade för ett bolag som verkar på en plattform stod i ett anställningsförhållande till bolaget och att det skulle föras bok över de timmar som dessa arbetade. Innan Regionförvaltningsverket i Södra Finland meddelade sitt beslut hade det inhämtat arbetsrådets utlåtande över huruvida arbetstidslagen ska tillämpas på det arbete som matbuden utförde för två olika bolags räkning. Arbetsrådet ansåg i sina utlåtanden TN 1481-20 och TN 1482-20 (båda efter omröstning där rösterna föll 6 mot 3) att kriterierna för anställningsförhållande uppfylldes i det arbete som matbud utförde via de båda digitala plattformarna och ansåg också att arbetstidslagen skulle tillämpas.

Också bland annat Pensionskyddscentralen och Olycksfallsförsäkringscentralen har meddelat beslut angående plattformarbete. I en del fall har de som utfört plattformarbete betraktats som anställda i arbetsavtalsförhållande¹⁸, och i en del fall som företagare.¹⁹ Pensionskyddscentralen har dessutom meddelat ett beslut (ärende nr 1630625) där en lättföretagare som utfört chaufförsarbete åt ett transportföretag ansågs stå i ett anställningsförhållande till företaget. I ett beslut (ärende nr 1671414) som Pensionskyddscentralen meddelat ansågs en tolk ha stått i anställningsförhållande till ett företag som sålde tolktjänster. På samma sätt ansågs det i ett beslut

European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157, s. 14-15.

¹⁷ Arbetshälsoinstitutet 10.2.2022). Åtkomstsätt: <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigital-LabourPlatforms>.

¹⁸ Pensionskyddscentralens beslut nr 1644821 enligt vilket person A, som arbetat som ett cykelburet matbud, stod i ett anställningsförhållande till plattformsföretaget. I Olycksfallsförsäkringscentralens beslut TVK 2021-04 ansågs cykelbudet stå i ett anställningsförhållande till plattformsföretaget.

¹⁹ I Olycksfallsförsäkringscentralens beslut TVK 2021-03 ansågs ett bilburet matbud ha haft företagarsstatus.

(ärende nr 1666275) som meddelats av Pensionsskyddscentralen att en person som arbetat med telefontjänst åt ett aktiebolag hade stått i anställningsförhållande till aktiebolaget.

Helsingfors förvaltningsdomstol har meddelat en dom angående arbete som matbud (H2203/2021) som gällde transportverksamhetens mervärdesskattepliktighet. Enligt domen hade den som arbetat som matbud burit den ekonomiska risken för verksamheten och hade under ifrågasvarande förhållanden bedrivit mattransportserviceverksamhet bl.a. självständigt och för egen räkning på det sätt som avses i mervärdesskattelagen (1501/1993).

2.4 Bedömning av nuläget

Kännetecknen för ett anställningsförhållande har definierats genom nästan samma grundläggande kriterier ända sedan 1922 års arbetsavtalslag (141/1922) stiftades. Arbete i ett anställningsförhållande baserar sig på avtal genom vilket den som utför arbetet förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. Under årtionden har det gjorts endast små preciseringar i legaldefinitionen på ett anställningsförhållande och de grundläggande kriterierna har förblivit oförändrade. I den juridiska litteraturen och praxisen har däremot innehållet i de enskilda kriterierna betonats på litet olika sätt, eftersom de har analyserats alltid i förhållande till dåtida ”nya” arbetsformer. Detta har syntts tydligast i definitionen av innehållet i rätten till ledning och övervakning (dvs. direktionsrätten) i rättspraxisen (arbetsrådets utlåtandep Praxis) och i den juridiska litteraturen där bl.a. de nya sätten att utföra och låta utföra arbete som baserar sig på bl.a. den teknologiska utvecklingen har beaktats.

Under de senaste åren har ändringar skett i organiseringen av arbetet men också i arbetets natur i sig. Det faktum att sakkunnigarbetet blivit allt allmänare har bidragit till att i många uppgifter som kräver expertis har arbetsgivaren inte nödvändigtvis praktiska förutsättningar eller möjligheter att övervaka hur arbetet utförs. Å andra sidan har redskapen och sätten för ledning och övervakning av arbetet (t.ex. genom algoritmer) inte någon betydelse för tillgodoseendet av direktionsrätten vilket är ett av kriterierna för anställningsförhållande.

Nuförtiden har arbetstagare också fler möjligheter än tidigare att inverka på var och när de utför arbetet. För sin del har denna utveckling stärkts av distansarbete som bedrivits i betydligt större omfattning under covid 19-pandemin. Till den större autonomi i fråga om arbetstid och arbetsplats har bidragit också de mer flexibla möjligheter att organisera arbetstiderna på ett sätt som bättre tillgodoser både arbetsgivarens och arbetstagarens behov vilka införts i den nya arbetstidslagen (872/2019). Arbetsavtal med varierande arbetstid och arbetserbjudanden som baserar sig på s.k. ramavtal (efterfrågestyrd arbetskraft) är bevis på flexibla sätt att utföra och låta utföra arbete i ett anställningsförhållande. Det har alltså skett en viss omvälvning i fråga om utförande av arbetet och organisering av arbetet i ett anställningsförhållande.

Under de senaste åren har arbete och utförande av arbetet också organiserats på ett sätt som syftar till att låta utföra arbetet i en form som inte utgör ett anställningsförhållande. Arbete som utförs via eller med hjälp av digitala plattformar har genomförts i form av företagande. Också s.k. lättföretagande och andra former av självsysselsättning har ökat i någon mån. Den tekniska utvecklingen och de affärsverksamhetslösningar av ny typ som baserar sig på den har bidragit till uppkomsten av nya sätt att låta utföra arbete.

Utvecklingen av nya arbetsformer har lett till nya utmanande tolkningsituationer när det gäller frågan om huruvida arbetet utförs i ett anställningsförhållande som avses i arbetsavtalslagen eller med företagarsstatus (som självständig yrkesutövare). Rättsförhållandets karaktär kan vara

oklar både för parterna själva och för de myndigheter som ska göra en bedömning av arbetsförhållandets karaktär. Ett rättsförhållande som klassificerats fel kan resultera i att vissa myndighetsbeslut, t.ex. av pensions- eller olycksfallsförsäkringsbolag, måste bedömas på nytt och beslut rättas till. Oklarhet kring rättsförhållandets karaktär är inte godtagbart varken för parterna i rättsförhållandet eller de myndigheter som bedömer den. Det är också klart att olika arrangemang som vidtagits i syfte att kringgå lagen inte ska ges skydd vid bedömning av rättsförhållandets karaktär, utan parternas rättigheter och skyldigheter i anslutning till det förhållande i vilket arbete utförs ska bedömas utgående från deras faktiska natur.²⁰

De grundläggande kriterierna för anställningsförhållande enligt 1 kap 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och de extra kriterier enligt 1 § 2 och 3 mom. som kompletterar de förstnämnda kan i och för sig anses lämpa sig för bedömning av de ovan nämnda förändrade och nya sätten att utföra arbete och former av arbete. Det har tidvis varit utmanande att avgöra den rätta karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs enbart på basis av de kriterier som nämns i den gällande paragrafen. Det är dessutom klart att när arbetet bli allt mångformigare kommer det att bli ännu svårare att kategorisera de rättsliga förhållandena rätt. Därför är det på sin plats att utveckla bestämmelsen om tillämpningsområde i paragrafens 1 mom. Problemet med tolkningen av oklara förhållanden där arbete utförs blir dock inte löst genom att enskilda nya kriterier läggs till i momentet. I stället för fastställande av enskilda nya kriterier bör ställningen för den som utför arbete och dennes behov av arbetsrättsligt skydd granskas genom en helhetsprövning av samtliga fakta som inverkar på rättsförhållandets karaktär. Detta gäller speciellt tvetydiga och oklara tolkningssituationer.

3 Målsättning

Arbetslagstiftningen utgörs av bestämmelser som utfärdats till skydd för arbetstagaren. En central roll i tillämpningen av arbetslagstiftningen har arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse, som definierar arbetsavtal och indirekt anställningsförhållande samt begreppen arbetstagare och arbetsgivare. Tillämpningsbestämmelsens största möjliga tydlighet är en förutsättning för att arbetslagstiftningen, liksom också bestämmelserna om socialskydd som baserar sig på anställningsförhållande, tillämpas på vederbörligt sätt.

I enlighet med föresatsen i regeringsprogrammet syftar propositionen till att precisera och förtydliga den gällande lagens tillämpningsbestämmelse. Enligt förslaget ska detta göras genom att man till bestämmelsen fogar en mening som gäller helhetsprövningen och de omständigheter som ska beaktas vid den. Helhetsprövningen kommer i fråga då den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs inte kan avgöras utgående från en bedömning av huruvida de grundläggande kriterierna är uppfyllda. Helhetsprövning behövs alltså i tvetydiga och oklara situationer.

I helhetsprövningen av rättsförhållandets karaktär ska villkoren för utförande av arbetet, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt eller uppfattning i fråga om den rättsliga karaktären av det förhållande i vilket arbete utförs samt andra faktorer som påverkar parternas faktiska ställning beaktas. Förteckningen över de omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen är inte uttömmande, utan ställningen för den som utför arbete kan bedömas också

²⁰ Svikliga förfaranden av olika slag, t.ex. missbruk i form av skenbart självständig yrkesutövning, kan ha ekonomiska, sociala och skattemässiga konsekvenser. Se utredning om bekämpning av exploatering av utländsk arbetskraft i olika länder, arbets- och näringsministeriets publikation, 55/2021 s. 14. Pekkarinen, A-G., Jokinen, A., Rantala, A., Ollus, N., Näsi, R. (2021). Åtkomstsätt: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-947-6>.

på basis av andra fakta som beskriver rättsförhållandets karaktär. De mål för skyddet av arbetstagare som omfattats i arbetslagstiftningen har betydelse för bedömningen. Om man efter helhetsprövningen, utifrån från alla faktiska omständigheter som inverkar på arbetet, anser att den som utför arbetet är i en ur arbetsrättslig synvinkel osjälvständig eller underordnad ställning i förhållande till den som låter utföra arbetet, är det fråga om arbete i anställningsförhållande. Å andra sidan kan sådana som arbetar som företagare (t.ex. ensamföretagare) stå i ett beroendeförhållande till sin uppdragsgivare därför att deras faktiska möjligheter att påverka t.ex. arbetsvillkoren och priset kan vara mycket begränsade.

Syftet med propositionen är att göra det lättare för parterna att vid ingåendet av avtal eller senare under pågående avtalsförhållanden avgöra den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs i situationer där det uppstår sådana frågor kring ställningen för den som utför arbetet som kräver tolkning. Hjälpmedel har saknats särskilt vid gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare. En helhetsprövning kan komma i fråga också vid gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och arbete utanför anställningsförhållande, t.ex. frivilligarbete, talkoarbete, hobbyverksamhet eller praktik.

Definition av karaktären av det rättsförhållande i vilket arbete utförs måste göras bl.a. vid bedömningen av huruvida arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen, arbetarskyddslagen eller lagen om företagshälsovård äger tillämpning på det förhållande där arbetet utförs. Utöver de rättigheter och fördelar som tillkommer en arbetstagare på basis av arbetslagstiftningen (bl.a. anställningsskydd, lön för sjukdomstiden) och kollektivavtalen har uppfyllandet av kriterierna för anställningsförhållande också betydelse för tillämpningen vid frågor om pensioner, olycksfallsförsäkring, utkomstskyddet för arbetslösa, lönegarantin, invandrarnas uppehållstillstånd och det skyddade beloppet vid utmätning. Ett ytterligare syfte med preciseringen av arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse är att ge verktyg för de myndigheter som behandlar rättsliga frågor kring de förhållanden där arbete utförs.

Betydelsen av definitionen av rättsförhållandets karaktär framhävs särskilt i samband med beslutet om försäkringsskyldighet. Det som är väsentligt ur både den enskildes och samhällets synvinkel är att när det gäller ett anställningsförhållande fullgör arbetsgivaren sina arbetsgivarförpliktelser och när det å andra sidan är fråga om arbete som företagare fullgör företagaren själv sin försäkringsskyldighet. Felaktiga klassificeringar av rättsförhållanden i oklara fall orsakar bl.a. behov att retroaktivt fullgöra betalningsskyldigheten i enlighet med rättsförhållandets faktiska karaktär.

I regeringsprogrammet konstateras att för att minska osäkerheten i arbetslivet ska begreppet arbetsavtal i arbetsavtalslagen preciseras så att det inte går att kamouflera ett arbetsavtalsförhållande till att se ut som något annat. Målet är att man förebygger felaktiga klassificeringar av rättsförhållandet genom att bestämmelser utfärdas om beaktande av också arbetsvillkoren och de förhållanden under vilka arbetet utförs i deras helhet och inte enbart arbetsavtalets rubrik (t.ex. partnerskapsavtal, konsultavtal etc.) vid helhetsprövningen av rättsförhållandets karaktär. Däremot finns det inte något behov av att utfärda särskilda bestämmelser om förbud mot kringgående av lagen för att förhindra felaktig klassificering av rättsförhållanden, eftersom den tvingande karaktären av arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse redan inbegriper ett förbud mot kringgående av lagen.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Arbetsavtalslagens paragraf om lagens tillämpningsområde föreslås bli preciserad så att det till paragrafen fogas en bestämmelse enligt vilken frågan om den rättsliga karaktären av ett anställningsförhållande avgörs i tvetydiga fall genom en helhetsprövning. Helhetsprövningens roll i definitionen av den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs framhävs särskilt i sådana situationer där det efter en bedömning av kriterierna för ett enskilt anställningsförhållande förblir oklart om arbetet har utförts i anställningsförhållande eller i något annat rättsförhållande.

Avsikten är att helhetsprövningen och de omständigheter som ska beaktas vid den kompletterar kriterierna i den första meningen i tillämpningsbestämmelsen. För att det ska vara fråga om arbete i anställningsförhållande ska samtliga kriterier för ett anställningsförhållande vara uppfyllda. Genom denna proposition ändras inte innehållet i de enskilda kriterierna för anställningsförhållande, utan den tolkningspraxis som gäller deras innehåll är fortfarande av betydelse för konstaterande av att ett anställningsförhållande föreligger. De enskilda kriterierna och deras innehåll (avtal, utförande av arbete för arbetsgivarens räkning, motprestationens kvalitet och kvantitet samt det konkreta sättet att utöva lednings- och övervakningsmakten) har naturligtvis betydelse också vid helhetsprövningen.

Bestämmelser om de omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen utfärdas i form av en förteckning över exempel. De omständigheter som ska beaktas är villkoren för utförande av arbetet, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär samt andra omständigheter som påverkar parternas faktiska ställning i rättsförhållandet. Det är inte möjligt att föreskriva om omständigheter som ska beaktas vid bedömningen genom en uttömmande förteckning, utan det är dessutom möjligt att det vid bedömningen av rättsförhållandets karaktär bör beaktas också andra enskilda omständigheter som påverkar parternas ställning i det förhållande i vilket arbete utförs. Det som är väsentligt är huruvida arbetet utförs i en självständig eller osjälvständig ställning i förhållande till den som låter utföra arbetet.

Det föreslås att de två moment i bestämmelsen om framläggning i lagen om sjöarbetsavtal vilka av misstag upphävdes på grund av ett tekniskt fel i proposition RP 60/2022 rd ska återinföras i paragrafen.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Konsekvenser för företagen

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning uppgick det totala antalet löntagare i Finland till cirka 2,1 miljoner löntagare år 2021.²¹ Samma år uppgick antalet anställda hos kommunerna till 425 000, av vilka 27 procent, dvs. 114 000, var i tjänsteförhållande. Kring 148 000 personer arbetar för staten.

Enligt Statistikcentralens uppgifter fanns det sammanlagt 368 622 företag i Finland år 2020.²²

²¹ Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning. Åtkomstsätt: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>.

²² Statistikcentralen: Struktur- och bokslutsstatistik över företag Åtkomstsätt: [Yritykset | Tilastokeskus](https://www.stat.fi/til/yrytykset).

Att en mening om helhetsprövningen fogas till arbetsavtalslagens bestämmelse om lagens tillämpningsområde har inte någon inverkan på de mest allmänna situationerna i arbetslivet där rättsförhållandets karaktär är helt klar för de företag som är arbetsgivare eller som ämnar bli arbetsgivare. Lagändringen berör framför allt sådana situationer där det inte är klart huruvida det rättsförhållande som gäller utförande av arbetet ska betraktas som ett anställningsförhållande eller om det är fråga om ett avtalsförhållande mellan ett företag och en självständig yrkesutövare (företagare). I sådana tvetydiga eller oklara situationer ska bedömningen av karaktären av det rättsförhållande i vilket arbete utförs göras genom en helhetsprövning. Det är inte känt hur ofta sådana situationer förekommer i arbetslivet. Någon sorts uppfattning kan bildas på basis av Statistikcentralens uppgifter om antalet ensamföretagare, yrkesutövare, frilansare och stipendiater som presenterats ovan i avsnitt 2.3. I det avsnittet presenteras också uppgifter om antalet lättföretagare och antalet personer som utför plattformarbete.

Det kan bli aktuellt med en helhetsprövning exempelvis i samband med avtal som ingås med lättföretagare, dem som utför plattformarbete, frilansare och andra självsysselessatta. I sådana situationer ska det göras en gränsdragning mellan arbete som arbetstagare i ett anställningsförhållande och arbete som utförs som självständig yrkesutövare. För lättföretagarnas del kan konsekvenser uppstå för både det företag som är uppdragsgivare åt lättföretagaren och för företag som erbjuder fakturerings tjänster som svarar för faktureringen för och betalningen av lättföretagarens arvoden samt för skötseln av skatter och avgifter i samband med arbetet, t.ex. försäkringar. Konsekvenskedjor av samma typ kan förekomma också i samband med plattformarbete.

Helhetsprövningen medför inga direkta kostnader för företagen. Indirekta kostnader kan uppstå om företagen använder mer tid för att begrunda och utreda huruvida det i det avtalsförhållande som ingås är fråga om arbete i anställningsförhållande eller inte. Kostnader kan dessutom uppstå om företaget behöver anlita avgiftsbelagda tjänster av utomstående, t.ex. en advokatbyrå, för bedömning av saken. Det kan vara möjligt att få avgiftsfri rådgivning av arbetsgivar- och företagarorganisationer på basis av medlemskap. Det är inte möjligt att presentera någon numerisk uppskattning av de kostnader som eventuellt orsakas företagen för genomförande av helhetsprövningar.

Om rättsförhållandets karaktär bedöms rätt, vid behov med hjälp av en helhetsprövning, kan man undvika en situation där företaget gör ett felaktigt val vid bedömningen rättsförhållandets karaktär. Om företaget gör rätt bedömning av karaktären av det rättsförhållande i vilket arbete utförs, blir det möjligt för företaget att undvika eventuella kommande meningsskiljaktigheter och dyra rättegångar om rättsförhållandets karaktär och risken att myndigheten senare gör en annorlunda bedömning av rättsförhållandets karaktär. När rättsförhållandets karaktär bedöms rätt kan man undvika exempelvis det att olika försäkringsbeslut behöver prövas på nytt och rättas till samt de kostnader som dessa orsakar. Om rättsförhållandets karaktär bedöms fel och situationen pågår en längre tid, kan exempelvis retroaktiv korrigering av företagets bokföring och rättelse av skatter och socialskyddsavgifter ha betydande ekonomiska konsekvenser för företaget.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Ett av syftena med propositionen är att ge hjälpmedel för de myndigheter som behandlar juridiska frågor kring förhållanden i vilka arbete utförs.

Arbetsarkyddmyndigheten avgör frågan om huruvida det föreligger ett anställningsförhållande på basis av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen när myndigheten bedömer om den är behörig att utöva tillsyn över fullgörandet av skyldigheterna enligt arbetslagstiftningen i varje enskilt fall, t.ex.

skyldigheten att ha arbetstidsbokföring. Också de myndigheter som behandlar ärenden som gäller pensioner, olycksfallsförsäkring, utkomstskydd för arbetslösa och lönegaranti baserar sina avgöranden på bedömningen av kriterierna enligt 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen och på huruvida kriterierna uppfylls i det enskilda fallet eller inte.

Man kan utgå ifrån att också hittills har olika myndigheter avgjort frågan om rättsförhållandets karaktär i sista hand genom en helhetsprövning. I och med att en bestämmelse om helhetsprövning jämte motiveringar till den fogas till lagen kan dock olika myndigheters prövning och avgörande av gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare bli lättare. Dessutom kommer det uttryckliga fogandet av bestämmelsen om helhetsprövning till arbetsavtalslagen och förarbetena till lagen sannolikt att styra olika myndigheters tillämpningspraxis i en mer enhetlig riktning.

Förslaget bedöms inte medföra merarbete och således kostnader för myndigheterna. Den utbildning som eventuellt ordnas med anledning av lagändringen kan dock orsaka myndigheterna kostnader i någon mån och inverka på användningen av arbetstid. När ändringen träder i kraft kommer olika myndigheter att träffa avgöranden på basis av den nya regleringen, vilket kan synas i myndigheternas process för bedömning och avgörande av ansökningar och utlåtanden innan tillämpningspraxisen blir etablerad hos myndigheten.

De konsekvenser som propositionen har för myndigheterna berör också allmänna domstolar och förvaltningsdomstolar när dessa bedömer huruvida kriterierna för anställningsförhållande uppfylls utifrån den ändrade lagstiftningen antingen som privaträttsligt tvistemål eller som klagomål angående ett förvaltningsbeslut som en myndighet meddelat.

4.2.3 Konsekvenser för arbetstagare och andra som utför arbete

Arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse och uppfyllandet av de kriteriet för ett anställningsförhållande som anges i den har stor betydelse för det huruvida arbetslagstiftningen och den socialskyddslagstiftning som gäller arbetstagare ska tillämpas på den som utför arbete. För den som utför arbete har frågan om arbetslagstiftningens tillämplighet eller icke tillämplighet stor betydelse vilket lägger stor vikt på regleringens klarhet.

Som det konstaterats ovan har helhetsprövningen betydelse i sådana situationer där rättsförhållandets karaktär förblir oklar eller tvetydig trots en bedömning av kriterierna för ett anställningsförhållande. Det exakta antalet personer vars rättsförhållanden kommer att påverkas av kravet på helhetsprövning är inte känt. De statistiska uppgifter om antalet ensamföretagare, yrkesutövare, frilansare, stipendiater, lättföretagare och personer som utför plattformarbete som finns till hands har behandlats ovan i avsnitt 2.3.

Enligt Statistikcentralens publikation om självsysselsatta ”Itsensätöyöllistäjät Suomessa 2013”, som publicerades 2013, är de fem mest allmänna yrkesgrupperna bland de självsysselsatta byggnadsarbetare, servicearbetare (t.ex. frisörkor, barberare, kosmetologer), juridiska experter och experter inom social- och kulturbranschen (journalister, översättare, konstnärer såsom skådespelare och musiker), transportarbetare samt experter inom affärlivet och förvaltningen. I undersökningen användes termen ”självsysselsatta” som ett samlande begrepp för följande fyra undergrupper: 1) ensamföretagare (exkl. lantbruksföretagare), 2) yrkesutövare, 3) frilansare och

4) stipendiater.²³ Gränsdragning mellan anställningsförhållande och företagande med hjälp av en helhetsprövning kan komma i fråga åtminstone i en del av arbeten som utförs av ovan nämnda yrkesgrupper och i avtalsförhållanden som ingår om dem.

I och med lagändringen kan de som utför arbete fästa större uppmärksamhet än nuförtiden vid den ställning i vilket det arbete som de har avtalat om eller håller på att avtala om ska utföras och det huruvida det faktiskt motsvarar de förhållanden under vilka arbete har utförts eller kommer att utföras. Avtalsparternas, inkl. dem som utför arbete, medvetenhet om rättsförhållandets karaktär och de omständigheter som påverkar det kan minska sådana meningsskiljaktigheter som eventuellt senare kan uppstå.

Den rätta klassificeringen av det rättsförhållande i vilket en person utför arbete kan ha delvis samma inverningar som den har för företagets del. Om rättsförhållandet kan definieras rätt direkt från ingåendet av rättsförhållandet, undviker man senare myndigheters rättelser och ekonomiska konsekvenser som dessa eventuellt medför.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Begreppen arbetsavtal som definieras i arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse och anställningsförhållande som baserar sig på det har förblivit nästan oförändrade i redan cirka hundra års tid. Begreppen arbetsavtal och anställningsförhållande bestämmer inte bara tillämpningsområdet för den övriga arbetslagstiftningen utan också bl.a. vem socialskyddslagstiftningen ska tillämpas på. Tillämpningspraxis i fråga om begreppet anställningsförhållande uppstår således i flera olika myndigheters verksamhet.

Rätts- och tillämpningspraxisen i samband med begreppet anställningsförhållande har blivit rätt väl etablerad under årtionden. Detta skulle tala för att bestämmelserna och rättsläget inte bör ändras.

Trots att de gällande bestämmelserna kunnat svara på de förändringar som skett på arbetsmarknaden och i sätten att utföra arbetet betyder det inte att man inte i fråga om tillämpningspraxisen på 2020-talet skulle behöva begrunda den rättsliga karaktären av nya förhållanden i vilka arbete utförs. Också i en föresats i regeringsprogrammet har det konstaterats att behoven av lagstiftningsändringar ska utredas med tanke på det förändrade arbetslivet (självsysselsatta, delnings- och plattformsekonomi, nya sätt att låta utföra arbete samt andelslag). Med tanke på de nya sätten att utföra arbete och de nya arrangemangen kring utförande av arbetet är det motiverat att precisera arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse genom en bestämmelse om helhetsprövning av rättsförhållandets karaktär.

Enligt föresatsen i regeringsprogrammet är syftet med bestämmelserna att förhindra att ett arbetsavtalsförhållande kamoufleras till att se ut som något annat. Under arbetsgruppens arbete för beredning av regeringspropositionen har man övervägt om det ska utfärdas uttryckliga bestämmelser om förbud mot att avtalsförhållande kamoufleras till att se ut som något annat.

²³ Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014), *Itsensättyöllistäjäät Suomessa 2013*: Statistikcentralen, s. 7 och 11–12. Åtkomstsätt: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyits_201400_2014_12305_net.pdf.

Arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse är tvingande lagstiftning. I ett arbetsavtal eller kollektivavtal kan man inte avtala om att arbetsavtalslagen inte ska tillämpas i ett avtalsförhållande om kriterierna för anställningsförhållande uppfylls. Enligt arbetsavtalslagens 13 kap 6 §, som gäller bestämmelsernas tvingande natur, är ett avtal (eller arrangemang) som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt arbetsavtalslagen tillkommer arbetstagare ogiltigt, om inte något annat följer av arbetsavtalslagen. I arbetsavtalslagen ingår således redan ett förbud mot kringgående av bestämmelserna som förbjuder att ett avtal som uppfyller kriterierna för anställningsförhållande kamoufleras till att se ut som exempelvis företagarförhållande.

I samband med beredningen togs det upp en möjlighet att genom ett förfarande med låg tröskel kunna utreda den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs. Som ett sådant alternativ framkom utvecklande av arbetarskyddsmyndighetens behörighet så att tillsynsmyndigheten skulle vara behörig att lämna exempelvis ett motiverat yttrande om huruvida kriterierna för anställningsförhållande uppfylls eller inte uppfylls. I detta sammanhang fanns det dock inte några förutsättningar för sådan beredning av ärendet som skulle ha behövts.

Under beredningens gång begrundades också frågan om utvidgning av arbetsrådets behörighet till att omfatta tolkning av arbetsavtalslagens 1 kap 1 § och således definition av den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs på motsvarande sätt som arbetsrådet enligt den gällande lagen som en prejudicialfråga kan avgöra förekomsten av ett anställningsförhållande vid utredning av tillämpligheten av arbetstidslagen och semesterlagen.

En utvidgning av arbetsrådets uppgifter så att det omvandlas till ett organ med låg tröskel för bedömning av huruvida kriterierna för anställningsförhållande uppfylls skulle kräva en grundlig beredning av ärendet och bl.a. svar på frågan hur arbetsrådet lämpar sig för mottagande av bevis/bevisning, på vilket sätt arbetsrådets handlägningsprocesser bör utvärderas och utvecklas, vilka parter som kan begära ett yttrande och hur arbetsrådets roll som icke-domstolsliknande "aktör på trepartsbasis" bör bedömas och hur utvidgningen av behörigheten bör beaktas i arbetsrådets resurser. Enligt den aktuella tidtabellen för beredning av propositionen fanns det inga möjligheter till sådant begrundande.

Bland arbetsmarknadens organisationer råder det dessutom motstridiga uppfattningar om arbetsrådets ställning och behovet av rådet.

Frågan om huruvida kriterierna för ett anställningsförhållande uppfylls är en arbetsrättslig tolkningsfråga som oftast förutsätter framläggande av bevis i domstol om vad som har avtalats, om de faktiska villkoren för utförande av arbetet och om de förhållanden under vilka arbete har utförts. För att tvistefrågan om rättsförhållandets karaktär skulle kunna avgöras så snabbt som möjligt övervägde man under beredningen huruvida det skulle vara möjligt att hos tingsrätterna skapa en expressfil för snabbt avgörande av frågor om den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs. Å andra sidan uttrycktes det oro över att risken för att det uppstår rättegångskostnader påverkar särskilt arbetstagaridans möjligheter att inleda en rättsprocess om tolkningen av huruvida ett anställningsförhållande existerar eller inte. Detaljerna kring mekanismen för lösning av tvistefrågorna förblir föremål för fortsatt övervägande.

Som en process åtskild från beredningen av denna proposition fortskrider beredningen av direktivet om plattformarbete i EU. I detta skede fanns det inte några grunder för att i arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse införa särskilda bestämmelser om plattformarbete, eftersom arbetsavtalslagen tillämpas på alla typer av arbete. Dessutom pågår beredningen av direktivet om plattformarbete fortfarande.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

5.2.1 Sverige

I Sverige har begreppet arbetsavtal inte reglerats men ett sådant har dock utformats utifrån rättsfall och rättslig doktrin. Inte heller har begreppet anställningsförhållande definierats i lagstiftningen, utan också i det fallet har analysen av begreppet skett i rättspraxisen och rättsläran. I Sverige förekommer inte någon presumtion om anställningsförhållande.

I den svenska lagtillämpningen grundar sig ett arbetsavtal på arbetstagarens och arbetsgivarens överenskommelse om byte av arbetsprestation mot vederlag. I allmänhet är arbetsgivaren en juridisk person och arbetstagaren en fysisk person. När det emellertid är fråga om fall som gäller anställningsskyddet kan ställningen för parterna i ett rättsförhållande och avtalets rubrik dock tolkas bredare för att tillgodose anställningsskyddet.

I den svenska lagstiftningen har begreppet arbetstagare inte definierats, även om termen i fråga används allmänt i olika författningar. Definitionen på arbetstagare har utvecklats utifrån rättskällorna och dess huvudsakliga innehåll är arbetstagarens personliga skyldighet att utföra de uppgifter som i ett avtal ålagts honom eller henne. Definitionen innefattar också tanken om arbetstagarens underordnade ställning i förhållande till arbetsgivaren. Dessutom har domstolarna i Sverige, närmast arbetsdomstolarna, utvecklat ett civilrättsligt begrepp arbetstagare. Enligt detta normativa begrepp ska en person betraktas som arbetstagare om han eller hon på basis av ett avtal mot vederlag utför arbete åt arbetsgivaren enligt dennas anvisningar.

I Sverige har det förts diskussioner kring huruvida man i lagstiftningen bör införa begreppet arbetstagare, men landets regering ansåg att det inte finns något behov därtill, eftersom det inte har uppstått några avsevärda problem i anslutning till begreppet. Således är definitionen av arbetstagare och därigenom också anställningsförhållande också fortsättningsvis beroende av rättspraxis. I Sverige betonas dessutom vikten av kollektivavtal som inbegriper normer som har en stor inverkan på arbetsmarknaden och vid domstolar.

I Sverige saknas också ett lagbaserat begrepp arbetsgivare. Begreppet arbetsgivare har utvecklats utifrån rättspraxis och andra rättsliga källor. Som arbetsgivare betraktas antingen en fysisk person eller en juridisk person som på basis av ett avtal har bundits vid en annan person på sådana villkor och under sådana förhållanden att dessa bildar ett anställningsförhållande.

Förarbetena till lagar har en viktig roll när svenska rättsinstanser avgör rättsfall som gäller förhållanden i vilka arbete utförs. Exempelvis i förarbetena till den svenska samarbetslagen räknas det upp faktorer som används som grund vid avgörandet av frågan huruvida den som utför arbetet är arbetstagare eller företagare. Enligt förarbetena är en person sannolikt en arbetstagare om han eller hon 1) är skyldig att själv utföra arbetet, 2) står ständigt till arbetsgivarens förfogande, 3) står i ett avtalsförhållande till arbetsgivaren, 4) har begränsad rätt att arbeta åt en annan arbetsgivare, 5) är skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner om när, hur och var arbetet utförs, 6) är skyldig att använda material som arbetsgivaren betalat och verktyg som arbetsgivaren äger, 7) får ersättning för kostnader som föranleds av arbetet, såsom resekostnader, 7) får vederlag för sitt arbete och 8) är ekonomiskt och socialt i samma slags ställning som en arbetstagare vanligen är.

När det gäller definitionen av anställningsförhållande betonar den svenska rättspraxisen en arbetstagarens underordnade ställning i förhållande till sin arbetsgivare, även om arbetstagarens underordnade ställning inte betonas i lika hög grad i Sverige än i andra länder. Vid fastställandet av rättsförhållandets karaktär har särskild betydelse tillmätts också det ekonomiska beroendet.

Inom den svenska rättspraxisen har avtalets innehåll och de faktiska förhållandena tillmätts betydelse och avtalets rubrik har inte någon avgörande roll. Domstolarna har upprepade gånger betraktat rättsförhållandet som ett anställningsförhållande, om det har uppdragats att man genom avtalsarrangemang har försökt kringgå arbetslagstiftningen och arbetstagarnas rättigheter.

5.2.2 Norge

I Norge finns inte någon lagstadgad definition på begreppet arbetsavtal. I lagstiftningen förutsätts dock att arbetsavtalet ska ingås skriftligt och att det ska innehålla åtminstone följande uppgifter: 1) platsen där arbetet utförs, 2) beskrivning av arbetsuppgifterna och arbetstagarens be- teckning, 3) datum då anställningen inleddes, 4) visstidsanställningens längd och anställnings- grund, 5) villkor om provotid, 6) rätt till semester och semesterlön, 7) uppgift om tillämplig uppsägningstid, 8) beloppet av lön, tillägg och andra ersättningar, 9) arbetstidens längd, 10) pausernas längd, 11) villkor som gäller särskilda arbetstider och 12) uppgift om det kollektiv- avtal som ska tillämpas på arbetet.

I den norska lagstiftningen ingår inte heller någon egentlig definition på anställningsförhållande. Begreppet anställningsförhållande har härletts från definitionerna på arbetstagare och arbetsgi- vare. I Norge finns det inte heller någon s.k. tredje kategori av dem som utför arbete, utan man är antingen arbetstagare eller företagare. I Norge existerar inte någon presumtion om arbetsav- tal, utan det som i praktiken är avgörande är huruvida det är fråga om ett anställningsförhållande, vars existens bedöms enligt nedan nämnda kriterier.

En arbetstagare definieras som en person som utför arbete för någon annan. Denna definition kompletteras av förarbetena till arbetsmiljölagen och av rättspraxis. Också i andra arbetslagar i Norge ingår en definition på arbetstagare som i stor utsträckning liknar definitionen i arbetsmil- jölagen.

Vid bedömningen av huruvida det är fråga om en arbetstagare eller en företagare, använder domstolen sig av en helhetsbedömning enligt prövning där rättsförhållandet mellan parterna granskas som helhet med beaktande av följande kriterier: 1) kravet att arbetet utförs personligen och möjligheten att använda vikarie, 2) utförs arbetet under instruktion och övervakning av an- nan person, 3) vem skaffar arbetsredskap och material och svarar för kostnaderna för dem, 4) vem ansvarar för arbetets resultat, 5) på vilket sätt vederlaget för arbetet betalas, 6) anställnings- förhållandets längd och förutsättningar för uppsägning av avtalet, 7) arbetar någon annan sam- tidigt som företagare, 8) platsen där arbetet utförs, 9) arbetstiderna, 10) har den som utför arbetet betalat själv skatterna och registrerat sig som företagare och 11) ekonomiskt beroendeförhål- lande. Det bör påpekas att det bland de ovan nämnda kriterierna inte kan nämnas ett visst krite- rium som absolut ska vara uppfyllt för att det ska vara fråga om ett anställningsförhållande.

Som arbetsgivare betraktas enligt arbetsmiljölagen en person som har anställt en arbetstagare. I Norge baserar sig begreppet arbetstagare på ändamålsenlighetsprincipen. Vid bedömningen av vem som är arbetstagare granskas i allmänhet det vem som har utövat en arbetsgivares rättig- heter, dvs. styrt och övervakat arbetstagarens arbete. Det bör dessutom konstateras att i flera norska lagar på arbetslagstiftningens område har begreppet arbetsgivare definierats i stort sett på samma sätt som i arbetsmiljölagen.

I Norge är begreppen arbetstagare och arbetsgivare tvingande och parterna i rättsförhållandet kan inte komma överens om något annat om dem. Om man objektivt sett ska betrakta den som utför arbetet som arbetstagare, kan avtalsparterna inte förbigå arbetstagarens kvalifikation. Högsta domstolen i Norge har slagit fast att tvingande bestämmelser som utfärdats till skydd

för arbetstagaren inte kan kringgås genom en överenskommelse om att det är fråga om något annat än ett anställningsförhållande om kriterierna för ett anställningsförhållande uppfylls.

5.2.3 Danmark

Arbetslagstiftningen i Danmark bildar inte något enhetligt regelverk. I Danmark har arbetslagstiftningen liten betydelse jämfört med kollektivavtalen. Det danska parlamentet har stiftat endast ett begränsat antal arbetslagar och de har närmast anknytning till genomförandet EU:s direktiv. I Danmark har kollektivavtalen en mycket central och viktig roll i arbetsrätten.

Lagstiftningen i Danmark innehåller inte någon enhetlig definition på arbetsavtal eller anställningsförhållande, utan definitionen av dem stöder sig närmast på kollektivavtalen. Eftersom kollektivavtalen endast sällan har definierat begreppet anställningsförhållande, är definitionen i praktiken beroende av rättspraxis. Inom rättspraxisen har det dock inte bildats något helt enhetligt begrepp anställningsförhållande, utan domstolarna har utvecklat olika slags kriterier med tanke på definitionen av huruvida det i ett rättsligt förhållande är fråga om ett anställningsförhållande eller företagande. I Danmark finns det inte någon s.k. tredje kategori av utförande av arbete, som skulle ha drag av både anställningsförhållande och företagande ("employee-like persons").

Ett viktigt kriterium för anställningsförhållande i den danska arbetsrätten är att arbetsgivaren personligen är i underordnad ställning i förhållande till arbetsgivarens instruktioner och övervakning. Också i Danmark har man dock blivit medveten om problemet att endast ledning och övervakning av arbetet inte räcker till för att rättsförhållandets karaktär ska kunna avgöras, eftersom i vissa yrken kan den som låter utföra arbetet i betydlig grad styra företagarens arbete men det är ändå inte fråga om ett anställningsförhållande.

Avgörandet av huruvida arbetstagaren är i underordnad ställning beror på de konkreta förhållandena i varje enskilt fall. I Danmark existerar inte någon egentlig presumtion om anställningsförhållande. Vid definitionen av anställningsförhållande och underordnad ställning har uppmärksamhet fästs i huvudsak vid följande faktorer: 1) i vilken utsträckning har arbetsgivaren rätt att leda och övervaka arbetet, dvs. graden av underordning, 2) ekonomiska faktorer i anslutning till rättsförhållandet, vilket inbegriper bl.a. skattefrågor och de ekonomiska risker som den som utför arbetet bär, 3) skyldigheten för den som utför arbetet att personligen utföra arbetet och rätten att anlita vikarie, 4) det personliga förhållandet mellan den som utför arbete och arbetsgivaren och de förhållanden under vilka arbetet utförs, t.ex. platsen där arbetet utförs, 5) den sociala och yrkesmässiga ställningen för den som utför arbetet när hans eller hennes ställning jämförs å andra sidan med en arbetstagare eller en företagare. Det ska dessutom konstateras att rättsförhållandets karaktär inte avgörs utifrån rubriken för det avtal som parterna ingått. Om förhållandena pekar på ett anställningsförhållande kan man vid en rättegång förbigå ett uppdragsavtal och anse att den som utför arbetet står i ett anställningsförhållande till arbetsgivaren.

5.2.4 Estland

I Estlands arbetsavtalslag har begreppet arbetsavtal definierats. Enligt 1 § 1 mom. i den lagen ska en fysisk person som utför arbete för någon annans räkning i en underordnad ställning på basis av arbetsavtal och under arbetsgivarens ledning och övervakning betraktas som en arbetstagare. Arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren som vederlag mot utfört arbete. Enligt presumtionen om anställningsförhållande är det fråga om ett anställningsförhållande om ovan nämnda kriterier uppfylls. Bestämmelserna i arbetsavtalslagen tillämpas inte på en person som arbetar självständigt och som fritt kan välja sättet att arbeta, den plats där arbetet utförs och

tidpunkten då arbetet utförs. Bestämmelserna om arbetarskydd kan dock gälla också personer som inte står i ett anställningsförhållande.

Lagstiftningen i Estland innehåller inte någon definition på anställningsförhållande. Arbetsavtalslagen innehåller dock omnämnanden av anställningsförhållande, men begreppet specificeras inte på något sätt. Inte heller i rättspraxisen talas det i allmänhet om anställningsförhållande, utan endast om huruvida det existerar ett arbetsavtal eller inte. Rättsteorin har inte heller definierat anställningsförhållande, utan den hänvisar till arbetsavtal. Begreppet anställningsförhållande kan dock härledas från den definition på arbetsavtal som ingår i lagstiftningen i Estland. Utifrån den kan anställningsförhållandet beskrivas som ett rättsförhållande som baserar sig på ett arbetsavtal. Genom kollektivavtalsförhandlingarna kan man inte påverka definitionen av anställningsförhållande.

I lagstiftningen eller rättspraxisen i Estland förekommer inte s.k. tredje kategori av arbete som begrepp. Enligt den estländska rättsteorin finns det däremot osjälvständiga personer som utför arbete men som inte arbetar i ett anställningsförhållande och som således inte åtnjuter det skydd som arbetslagstiftningen ger men som är ekonomiskt beroende av den som låter utföra arbetet. Under den senaste tiden har man inom den juridiska litteraturen lyft fram tanken om att ställningen för dem som utför arbete och som är ekonomiskt beroende av den som låter utföra arbetet skulle definieras officiellt.

5.2.5 Tyskland

I den tyska lagstiftningen fanns det under en längre tid inte någon definition på arbetsavtal. Det var dock obestridligt att arbetsavtalet var ett underbegrepp till ett s.k. serviceavtal som har definierats i Tysklands civillag (Civil Code). Sedermera har ett lagrum som gäller arbetsavtal införts i den tyska civillagen (Civil Code 611a). Enligt den nya definitionen är en arbetstagare, som på basis av ett arbetsavtal är i en underordnad ställning, skyldig att arbeta i en annans tjänst och följa givna instruktioner. Instruktionerna kan gälla innehållet i arbetet, arbetstiden och den plats där arbetet utförs. Graden av arbetstagarens beroende av arbetsgivaren varierar allt enligt arbetets natur.

Den tyska lagstiftningen känner inte till begreppet anställningsförhållande. Enligt den rättslära som gäller avtalen utgör ett arbetsavtal den juridiska grunden för att arbete utförs mot vederlag. För att ett anställningsförhållande ska kunna uppstå anses det nödvändigt att det finns ett avtal mellan avtalsparterna.

I den tyska lagstiftningen förekommer det inte någon definition på begreppet arbetstagare. I domstolspraxis som grundar sig på den tyska rättsläran har det dock ansetts att arbetstagaren är en person som är skyldig att arbeta i någon annans tjänst på basis av ett avtal. Definitionen tyder på att arbetstagaren är i en underordnad ställning och står i beroendeförhållande till sin arbetsgivare. Definitionen på arbetstagare inbegriper en tanke om att han eller hon inte självständigt får organisera sitt arbete enligt fri prövning eller självständigt besluta om tidpunkten då arbetet utförs. I Tyskland finns inte någon s.k. tredje kategori av utförande av arbete.

I Tyskland finns inte heller någon definition på arbetsgivare på lagnivå. Enligt domstolspraxis härleds begreppet arbetsgivare från begreppet arbetstagare. Enligt rättspraxis är arbetsgivare en person som anställer minst en arbetstagare.

Ett väsentligt drag hos ett anställningsförhållande är enligt tysk rättspraxis att arbetstagarens arbete styrs. Således är det att arbetstagaren ges instruktioner i arbetet en betydelsefull indikator för arbetstagarens underordnade ställning. Faktorer som tyder på arbetstagarens underordnade

ställning är också uppdragsgivarens instruktioner om arbetstider, om den plats där arbetet ska utföras och kravet att arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande. Betydelse har också tillmätts det huruvida arbetstagaren använder arbetsgivarens arbetsredskap. Domstolarna har dessutom fäst uppmärksamhet vid huruvida det finns någon annan i arbetsgivarens tjänst som utför samma arbete med arbetstagarstatus. Av betydelse är dessutom vem som får nyttan av arbetsprestationen och vem som bär de risker som är förenade med verksamheten. I princip tyder det att arbetet utförs personligen på att det är fråga om anställningsförhållande, även om ställningen som arbetstagare inte förändras av att den som ska utföra arbetet på ett överenskommet sätt anlitar en vikarie. Att vederlag betalas tyder naturligtvis på att det är fråga om anställningsförhållande. Att resekostnader ersätts, semester beviljas och att skatter och socialskyddsavgifter betalas talar också för att det är fråga om anställningsförhållande. Vid bedömningen av huruvida ett anställningsförhållande existerade fästes ingen avsevärd vikt vid ekonomiskt beroende, eftersom det finns situationer där också en företagare till och med i hög grad är ekonomiskt beroende av sin uppdragsgivare.

I Tysklands följs principen att fakta sätts i främsta rummet när rättsförhållandets karaktär avgörs. Således kan rubriceringen av avtalet förbigås och rättsförhållandet kan betraktas som anställningsförhållande, om rättsförhållandet eller ett ingånget avtal har getts en rubrik som inte motsvarar de faktiska förhållandena.

5.2.6 Belgien

I Belgien finns det en juridisk definition för anställningsförhållande. Enligt artikel 328 i den belgiska lagen om anställningsförhållanden täcker ett anställningsförhållande avtal om utförande av arbete antingen som arbetstagare eller en självständig utförare av arbetet. Begreppet anställningsförhållande inbegriper en tanke om att den som utför arbetet är i en underordnad ställning i förhållande till den som låter utföra arbetet. Även om begreppet anställningsförhållande har definierats i lagen om anställningsförhållanden kan begreppet anställningsförhållande i vissa lagar inom arbets- och sociallagstiftningen avvika från den allmänna definitionen på anställningsförhållande.

I Belgien jämföras begreppet anställningsförhållande ofta med arbetsavtal. Enligt den juridiska definitionen är det fråga om ett anställningsförhållande när en arbetstagare på basis av ett avtal mot lön utför arbete åt arbetsgivaren under dennes bestämmanderätt och överinseende. De viktigaste elementen i ett anställningsförhållande är således avtal, utförande av arbete, vederlag och arbetsgivarens bestämmanderätt. Arbetsavtalet är ett avtal på basis av vilket arbetstagaren förbinder sig att mot vederlag arbeta för någon annans räkning.

5.3 Remissvar

5.3.1 Allmänna kommentarer

I många remissyttranden ansågs det att propositionens mål kan understödjas eller godkännas. I majoriteten av remissyttrandena bedömdes det dock att förslaget inte förtydligar nuläget eller bidrar till uppnåendet av målen enligt regeringsprogrammet. I cirka hälften av remissyttrandena fästes uppmärksamhet vid att man redan nuförtiden utnyttjar helhetsprövning vid gränsdragningen mellan anställningsförhållande och företagande och att förslaget således inte ändrar rättsläget.

I remissyttrandena från organisationer som representerar löntagarna och i yttranden från fackförbund ansågs det allmänt att propositionen inte fullföljer regeringsprogrammets mål och rättar

inte till missförhållanden som är förenade med den rättsliga ställningen för den som utför arbetet. I remissyttrandena från löntagarsidan konstaterades att om rättsmedlen inte görs effektivare hindrar preciseringen av arbetsavtalslagens bestämmelse om tillämpningsområdet inte att anställningsförhållandet kamoufleras till ett annat rättsförhållande. I flera remissyttranden ansågs det dessutom att propositionen inte ska föras vidare i den form som den var i det propositionsutkast som var ute på remiss. Enligt de centrala löntagarorganisationernas ståndpunkt ska arbetsrådets behörighet utvidgas så att arbetsrådet kan lämna ett utlåtande över tolkningen av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen. I några yttranden från löntagarsidan konstaterades att man i propositionen i alltför hög grad koncentrerar sig på det förflutna och att de nuvarande nya formerna av arbete inte behandlas i tillräcklig utsträckning.

I remissyttrandena från de parter som representerar arbetsgivarna ansågs det att det inte finns några behov att ändra den gällande lagstiftningen. Om man vid den fortsatta beredningen dock kommer fram till att begreppet anställningsförhållande ska preciseras i enlighet med föresatsen i regeringsprogrammet, betraktades den grundlinje som valts i det propositionsutkast som var på remiss dock i vissa yttranden från arbetsgivarsidan som motiverad. I yttrandena från arbetsgivarsidan betonades säkerställandet av att rättsläget inte ändras i fråga om indelningen av arbete i arbete som utförs i anställningsförhållande och arbete som utförs som företagare. I vissa yttranden understöddes den neutrala formuleringen av den föreslagna bestämmelsen om helhetsbedömning.

Myndigheterna hade olika åsikter om propositionen. En del av de myndigheter som lämnat yttrande ansåg det motiverat att bestämmelserna om helhetsbedömning lyfts upp på lagnivå, och detta bedömdes bl.a. kunna främja genomförandet av helhetsbedömningar eller bidra till enhetligare tolkningar. Arbetarskyddsmyndigheten bedömde dock att den föreslagna ändringen inte klarlägger rättsläget tillräckligt. Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland bedömde att den föreslagna ordalydelsen snarare kunde leda till mindre enhetliga tolkningar.

I vissa yttranden från andra remissinstanser lyfte man fram behovet att förenkla eller precisera kriterierna för anställningsförhållande eller förenkla helhetsbedömningen.

I yttrandena lyfte man också fram beredningen av direktivet om plattformarbete i EU och dess eventuella inverknings på den föreslagna regleringen. I yttrandena framförde man bl.a. att det skulle vara ändamålsenligt att vänta på beredningens resultat och att det skulle vara motiverat att utnyttja förslaget till precisering av de faktorer som utgör kriterier för ett anställningsförhållande. Enligt Företagarna i Finland ska regleringen också fortsättningsvis utvecklas och ses över så att den inte syftar till att svara på specialfrågorna inom enskilda branscher eller kring enskilda sätt att låta utföra arbete. I några yttranden föreslogs det i fråga om motiveringarna till tecknande av försäkring att man i propositionen i enlighet med förslaget till direktiv om plattformarbete ska beakta att den arbetsrättsliga prövningen inte ska hindra plattformbolag från att erbjuda bättre förmåner i fråga om försäkringar.

5.3.2 Detaljerade kommentarer

I remissyttrandena framfördes också många detaljerade kommentarer till författningsförslaget. Kommentarererna gällde särskilt de kriterier vid helhetsbedömningen som nämndes i författningsförslaget och helhetsbedömningens förhållande till kriterierna för ett anställningsförhållande.

I flera remissyttranden från löntagarsidan och från myndigheter kritiserades omnämmandet av eller betoningen av parternas gemensamma avsikt som ett av bedömningselementen i helhetsbedömningen. I remissyttrandena från löntagarsidan konstaterades att en arbetstagarare i vanliga

fall är i en underordnad ställning och kan således inte genuint påverka avtalets rubrik eller innehåll. I arbetarskyddsmyndighetens yttrande konstaterades att det är också möjligt att arbetstagaren vilseletts eller att dennes ställning på arbetsmarknaden annars är så svag att han eller hon inte har faktiska möjligheter att påpeka att rättsförhållandet är ett anställningsförhållande. Å andra sidan betonades i vissa yttranden beaktandet av parternas gemensamma vilja och det ansågs vara av väsentlig betydelse för ökning av förutsebarheten.

En del av de remissinstanser som representerade löntagarsidan föreslog precisering av de kriterier som nämns i bestämmelsen så att det till bestämmelsen fogas ett omnämmande av beroendeförhållande eller underordnad ställning. I remissyttrandena från arbetsgivarsidan motsatte man sig detta, eftersom också en företagare kan stå i ett beroendeförhållande till sin uppdragsgivare.

I sitt yttrande fäste arbetsrådet uppmärksamhet vid att helhetsbedömningen eller -prövningen inte har någon betydelse när det är fråga om att skilja annat arbete än arbete som självständig företagare från anställningsförhållande. I remissyttrandet från arbetsrådet tog man också fram att helhetsbedömning eller -prövning inte i arbetsrådets praxis varit någon regelmässig metod att avgöra gränsdragningar, utan behovet av en sådan uppstår endast då det i de faktiska arbetsförhållandena framkommit faktorer som talar emot ett anställningsförhållande.

I flera yttranden från löntagarsidan ansågs att det i arbetsavtalslagens 1 kap 1 § ska införas en bestämmelse av vilken det framgår att de grundläggande kriterierna ska prioriteras framom helhetsprövningen. Helhetsprövningen ska endast komplettera de grundläggande kriterierna.

I remissvaren förutsattes också att motiveringarna kompletteras eller korrigeras till flera delar.

I flera remissyttranden från arbetsgivarsidan och företagen ansågs att den i motiveringen ingående hänvisningen till den ekonomiska och sociala ställningen för den som utför arbetet är problematisk. Enligt Pensionsskyddscentralens och Olycksfallsförsäkringscentralens remissyttranden ska motiveringarna preciseras i fråga om de faktorer som används vid bedömningen av parternas faktiska ställning. Enligt Pensionsskyddscentralens remissyttrande ska man bedöma bl.a. det hur olika omständigheter vägs vid helhetsprövningen å ena sidan som omständigheter som talar för att den som utför arbetet har en självständig ställning och å andra sidan omständigheter som talar för osjälvständig ställning och behovet av arbetsrättsligt skydd. Man skulle ha kunnat behandla mera ingående de omständigheter som ska beaktas t.ex. vid helhetsprövningen i fråga om plattformarbete och det hur omständigheterna ska bedömas. I flera remissyttranden (löntagarnas centralorganisationer, Pensionsskyddscentralen, Olycksfallsförsäkringscentralen, Wolt) lyfte man fram behovet att göra en mer omfattande bedömning av direktionsrätten med perspektivet på de nya arbetsformerna, digitaliseringen och algoritmhanteringen. I yttrandena ansågs det vidare att konsekvensbedömningarna bör preciseras.

Försäkringsdomstolen bedömde att ändringen skulle kunna öka domstolens arbetsmängd och också påverka den tid som behandlingen av ett enskilt ärende tar exempelvis när muntlig förhandling ordnas för att utreda ärendet. Antalet ändringsansökningar kan också stiga i initialskeppet.

5.3.3 Hur remissvaren har beaktats

Den kritiska respons där åsikterna går isär har beaktats genom att texten i bestämmelsen gjorts tydligare. Detta syns bl.a. i definitionen av de omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen. Avsikten har varit att i motiveringarna precisera betydelsen av parternas avsikt vid helhetsprövningen. Motiveringarnas betydelse i detta lagstiftningsprojekt är exceptionellt stor.

6 Specialmotivering

6.1 Arbetsavtalslagen

1 kap Allmänna bestämmelser

1 §. Tillämpningsområde. I paragrafen anges lagens tillämpningsområde. Enligt paragrafens 1 mom. tillämpas lagen på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetsgivare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. Vid identifieringen av om ett anställningsförhållande föreligger utgår man från att samtliga kriterier som nämns i momentet ska vara uppfyllda för att det rättsliga förhållandet som gäller utförande av arbetet ska betraktas som anställningsförhållande. I ett anställningsförhållande ska alltså utförande av arbetet basera sig på ett avtal, utföras för arbetsgivarens räkning på basis av ett personligt åtagande, mot vederlag och under arbetsgivarens ledning och övervakning. Arbetsgivarens direktionsrätt motsvaras av arbetstagarens skyldighet att utföra arbete enligt de föreskrifter som arbetsgivaren inom sin behörighet utfärdar, dvs. i det avseendet i en underordnad och osjälvständig ställning. Det föreslås inga ändringar i de ovan nämnda grundläggande kriterierna.

Eftersom de kriterier som anges i momentet inte alltid ger tillräckliga redskap för att rättsförhållandets karaktär skulle kunna avgöras, föreslås det att det i momentet utöver de enskilda kriterierna för anställningsförhållandet dessutom ska föreskrivas om nödvändigheten av att i oklara och tvetydiga gränsfall göra en helhetsprövning vid fastställandet av den rättsliga karaktären av det förhållande i vilket arbete utförs. I momentet föreslås dessutom bestämmelser om vilka slags faktorer som bland annat ska beaktas vid helhetsbedömningen. Det är fråga om att det med hjälp av en helhetsprövning eller helhetsbedömning, som sker genom en avvägning av drag som pekar på osjälvständighet eller självständighet hos den som utför arbete, fastställs faktorer som inverkar på ställningen som arbetstagare.

Helhetsbedömningen är i och för sig inte någon ny metod att avgöra huruvida arbetet utförs i anställningsförhållande eller i något annat rättsligt förhållande. Behovet att i omtvistade eller oklara fall genom en helhetsprövning avgöra karaktären av det rättsförhållande i vilket arbete utförs har skrivits in bland annat i förarbetena till den gällande lagen (RP 157/2000 rd, s.60). Olika diversifierade former av arbete, såsom arbete via digitala plattformar, det s.k. lättföretagandet och andra former av självsysselsättning, har dock lyft fram behovet av en helhetsbedömning och behovet att föreskriva om saken i arbetsavtalslagens tillämpningsbestämmelse.

Syftet med ändringen av momentet är att ge den som tillämpar lagen hjälpmedel att skapa klarhet i gränssytan mellan arbete i anställningsförhållande och arbete i annat rättsligt förhållande, särskilt arbetet som företagare. Det är dock värt att notera att på basis av de kriterier för anställningsförhållande som nämns i paragrafen görs också gränsdragning mellan andra förhållanden än anställningsförhållande och företagsamhet, exempelvis mellan anställningsförhållande och frivilligarbete eller hobbyverksamhet. Med hjälp av den mening som ska fogas till momentet ska det vara möjligt att göra en gränsdragning också mellan dylik verksamhet i icke-ansällningsförhållande och arbete i anställningsförhållande. Eftersom tilläggets syfte dock är att skapa klarhet framför allt i gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare, koncentrerar sig denna motivering på beskrivning av de omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen av nämnda rättsförhållanden.

Såsom det konstaterats ovan ska alla de kriterier för anställningsförhållandet som anges i momentets första mening vara uppfyllda samtidigt för att det ska vara fråga om ett anställningsförhållande. På grund av att de uttryck som beskriver kännetecknen å andra sidan har formulerats

i mycket allmänna ordalag och schablonmässigt och eftersom praxisen varierar stort har det i både rättspraxisen och den juridiska litteraturen framhävts att rättsförhållandets karaktär (anställningsförhållande/annat rättsförhållande som förutsätter arbetsprestation) endast kan klargöras från fall till fall genom en prövning eller bedömning av sakförhållandena i deras helhet.

Helhetsprövningen har betydelse i tvetydiga fall. Om alla enskilda kriterier som avses i momentet uppfylls utan tvekan, finns det inte något behov av helhetsprövning. Om det å andra sidan är klart att de kriterier som anges i första momentet inte uppfylls i rättsförhållandet i fråga, kan rättsförhållandets karaktär inte avgöras genom helhetsprövning. Om ställningen för den som utför arbetet efter en granskning av kriterierna enligt första meningen i momentet förblir oklar eller tvetydig, ska rättsförhållandets karaktär bedömas med hjälp av en sådan helhetsprövning som anges i momentets andra mening. I tvetydiga fall sker bedömningen av rättsförhållandets karaktär således i två steg.

Vid helhetsprövningen är det inte fråga om att man genom en helhetsprövning bedömer huruvida kriterierna för ett enskilt anställningsförhållande uppfylls utan det handlar om definition av arbetstagarens ställning genom en bedömning som beaktar alla rådande omständigheter.

Enligt den nya mening som föreslås i momentet ska bedömningen av det om ett anställningsförhållande föreligger i tvetydiga fall göras genom en helhetsprövning med beaktande av villkoren för utförande av arbetet, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär samt andra omständigheter som påverkar parternas faktiska ställning i rättsförhållandet. De omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen definieras inte på ett uttömmande sätt i bestämmelsen, utan det ska vara möjligt att i enskilda tolkningssituationer beakta också sådana andra omständigheter med hjälp av vilka arbetstagarens osjälvständiga eller självständiga ställning i ett förhållande i vilket arbetet utförs skulle kunna bedömas. Denna utgångspunkt ligger redan i helhetsprövningens natur och den behövs trots att de omständigheter som nämns i bestämmelsen, dvs. de villkor för utförande av arbetet som avtalas och som iaktas eller iakttagits, de faktiska förhållanden under vilka arbetet utförs och parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär, inbegriper mycket olika faktorer som påverkar parternas ställning. Denna princip stöds också av de principer och kriterier i fråga om definitionen av begreppet anställningsförhållande som skapats i EU-domstolens beslutspraxis.

Vid helhetsprövningen ska för det första villkoren för utförande av arbetet beaktas. Betydelse har bl.a. hurudana arbetsvillkor som avtalats för arbetet, t.ex. vad som har överenskommit om uppgifterna i deras helhet och/eller om en enskild arbetsuppgift, parternas ansvar, rättigheter, skyldigheter och bestämmanderätt vid utförandet av uppgifterna, motsvarar uppgifterna de uppgifter som andra som arbetar åt den som låter utföra arbetet ska utföra eller har de sådana särdrag som påverkar bedömningen av rättsförhållandets karaktär.

Vid bedömningen ska man dessutom beakta de förhållanden under vilka arbetet utförs vilket är ett vitt begrepp och delvis svårdefinierbart, eftersom de förhållanden under vilka arbetet utförs i varje enskilt fall är individuella och fallspecifika och dessutom i viss mån beroende av branschens natur. Med begreppet avses dock verksamhetens art eller de faktorer som bestämmer arbetsförhållandena och som visar arbetstagarens osjälvständiga eller självständiga ställning i rättsförhållandet.

Parternas motiverade uppfattningar om rättsförhållandets karaktär har en stor betydelse för bestämmandet av rättsförhållandets karaktär. Det väsentliga är vad parterna har kommit överens om eller vilken deras gemensamma avsikt varit eller hur de har uppfattat situationen när de har avtalat om arbetet. Naturligtvis har parternas ställning vid den tidpunkt när avtalet ingicks betydelse vid bedömningen. Avtalets rubrik (t.ex. uppdragsavtal, konsultavtal, partnerskapsavtal

eller annat avtal med en lättföretagare) kan avslöja avtalsparternas avsikt, men avtalets rubrik i sig har inte någon avgörande betydelse som bestämmande av rättsförhållandets karaktär. Om avtalets rubrik skiljer sig från det hur och under vilka förhållanden arbetet har utförts under avtalstiden, förbigås avsikten med rättsförhållandets karaktär som härletts från avtalets rubrik vid bedömningen. Rättsförhållandets form (avtalets rubrik) som överenskommit t.ex. gnom vilseledande av den som ska utföra arbetet eller genom att utnyttja dennes oförstånd, och som inte motsvarar verkligheten och vars syfte är att kringgå arbetsgivarförpliktelserna eller arbetstagarens rättigheter, får således inget rättsskydd. För att ha relevans ska avtalets rubrik således överensstämma med arbetsvillkoren och de faktiska förhållandena (se HD 2008:99). För att parternas avsikt eller uppfattning om rättsförhållandets karaktär ska få vikt vid helhetsbedömningen behöver den alltså få stöd från andra element som visar rättsförhållandets karaktär.

Utöver arbetsvillkoren, arbetsförhållandena och avtalsparternas avsikt ska vid helhetsbedömningen beaktas andra faktorer som påverkar avtalsparternas faktiska ställning. Som andra faktorer som påverkar avtalsparternas faktiska ställning beaktas bl.a. det på vilket sätt den som låter utföra arbetet har använt sig av sin rätt att leda och övervaka den som utför arbetet. Graden av arbetsgivarens utövande av direktionsrätten visar sig i den underordnade och osjälvständiga ställning som den som utför arbetet har i fråga om arbetsarrangemangen och besluten och tyder på att ett anställningsförhållande existerar. Vilka redskap som används för övervakning (övervakning på basis av algoritmer eller övervakning genom kundrespons) saknar betydelse för bestämning av rättsförhållandets karaktär.

Det hur graden av arbetsledning och övervakning eller sättet att genomföra dessa påverkar ställningen för den som utför arbetet och bestämmer rättsförhållandets karaktär är dock inte alltid lätt att konstatera, eftersom ledning och övervakning av arbetet sker också i samband med det arbete som utförs i företagarställning. Den övervakning som görs av den som låter utföra arbetet kan i fråga om en som utför arbetet som egen företagare, t.ex. en företagare som utför renoveringsarbete i ett hushåll, faktiskt vara strängare än den övervakning som sker i ett traditionellt anställningsförhållande. I fråga om expertarbete i ett anställningsförhållande kan å andra sidan arbetsgivaren ha svårt att i praktiken leda och övervaka arbetet, eller ledningen och övervakningen är åtminstone av annan art, och när det gäller arbete i anställningsförhållande förutsätts det inte ens alltid övervakning utan det räcker med att man har rätt att leda och övervaka arbetet. Gränsdragningen kan vara särskilt svår i sådana fall där en självständig företagares arbete består enbart av den individuella arbetsinsatsen eller kompetensen eller yrkesskickligheten hos den som utför arbetet. Bl.a. i ett sådant fall förutsätter bedömningen av rättsförhållandets karaktär en övergripande granskning av de arbetsförhållanden som påverkar eller bestämmer ställningen för den som utför arbetet.

Som andra faktorer som påverkar arbetstagarens faktiska ställning kan man beakta huruvida den som utför arbetet gör det i form av ett bolag eller genom egen firma eller med s.k. lättföretagarstatus och får den ekonomiska nyttan av uppdraget eller om hon eller han utför arbetet i en osjälvständig ställning åt en part som låter utföra arbetet som en del av dennes organisation. Som andra faktorer som påverkar avtalsparternas faktiska ställning kan beaktas olika *formella fakta*, såsom att den som utför arbetet grundar ett bolag eller en firma, anmäler sig till förskotts-
uppbördsregistret, tecknar företagarens pensionsförsäkring, betalar mervärdesskatt. Vid helhetsprövningen kan sådana faktorer dock tillmätas betydelse endast om s.k. *materiella fakta* som råder i det förhållande i vilket arbetet utförs visar att verksamhet bedrivs för egen räkning. Av betydelse vid denna granskning är särskilt det huruvida företagarens ekonomiska risk förverkligas vid det arbete som klassificerats som arbete i företagarställning. Å andra sidan har verksamhetens art betydelse vid bedömningen av huruvida den ekonomiska risken kommer att realiseras. När det är fråga om ett arbete som grundar sig på den individuella yrkeskompetensen hos den som utför arbetet förutsätts exempelvis nödvändigtvis inte ekonomiska investeringar i

verktyg, råvaror eller arbetsutrymmen. I ett sådant fall baserar sig ansvaret för den ekonomiska risk som är förenad med verksamheten uttryckligen på den individuella kompetensen hos den som utför arbetet och dennes satsning vilket yttrar sig i affärsverksamhet eller i lösningar som gäller utförande av arbetet (HD 2009:65).

Vid bedömningen av rättsförhållandets karaktär ska betydelsen av valet av bolagsform eller anlåtandet av exempelvis ett faktureringsföretag granskas i sista hand ur den synvinkel huruvida arrangemangets syfte är att kringgå eller undvika sådana förpliktelser som följer av arbetslagstiftningen. Sådana arrangemang som i praktiken är av skenbar natur och som vidtagits i syfte att kringgå lagen ges naturligtvis inget skydd vid bedömningen av den faktiska arten hos ett rättsförhållande.

I tvetydiga fall som gäller rättsförhållandets karaktär är det fråga om en avvägning mellan de faktorer som å ena sidan beskriver arbetstagarens osjälvständiga och underordnade ställning och å andra sidan de faktorer som beskriver dennes självständiga ställning. Att den som utför arbetet står i en osjälvständig ställning i förhållande till uppdragsgivaren kan visa sig bland annat i att den som ska utföra arbetet personligen förbundit sig att utföra arbetsprestationen utan någon rätt att anlita en vikarie eller underleverantör, att han eller hon inte har någon möjlighet att tacka nej till erbjuden arbetsuppgift eller bestämt arbetsskift, att hans eller hennes rätt att ta emot andra uppdrag har begränsats, att uppdragsgivaren instruerar, definierar och bestämmer det sätt på vilket arbetet utförs, att arbetet är inte förenat med någon ekonomisk risk i samband med verksamheten och att ställningen för den som utför arbetet inte skiljer sig från ställningen för den personal som är anställd hos uppdragsgivaren. De ovan nämnda faktorer som tyder på osjälvständig ställning ska naturligtvis bedömas med beaktande av de förhållanden under vilka arbetet utförs som helhet, eftersom det också i ett anställningsförhållande med arbetsgivarens samtycke kan avtalas om användning av biträde eller att en deltidsarbetande kan samtidigt stå i anställningsförhållande till flera arbetsgivare. Noteras ska dessutom att en arbetstagare som har varierande arbetstid har rätt att vägra timmar som överskrider den avtalade minimiarbetstiden.

Om å andra sidan ställningen för den som utför arbetet präglas av självständighet, offentlighet, utbredning, ekonomisk bundenhet vid verksamheten samt frihet och rätt att organisera arbetet och sina verksamhetsramar i huvudsak självständigt, har rättsförhållandet drag som klart påminner om företagande. Det att den som utför arbetet har rätt att erbjuda sina tjänster och utföra uppdrag åt andra parter tyder likaså på att den som utför arbetet har en självständig ställning. Grunden för och storleken hos det vederlag som betalas för arbetet i förhållande till det vederlag som betalas till andra som är anställda av samma uppdragsgivare är i allmänhet ett bevis på att avsikten har varit att den som utför arbetet själv ska fullgöra sin försäkringsskyldighet. Att arbetet utförs i egna lokaler eller med egna verktyg kan vara ett bevis på att det är fråga om arbete som företagare. Å andra sidan utesluter det att arbetet utförs i uppdragsgivarens lokaler och med dennes verktyg nödvändigtvis inte möjligheten att det är fråga om företagande, om den som utför arbetet betalar hyra eller ersättning för användningen av lokaler eller redskap.

Genomförandet av en helhetsbedömning förutsätter specifikation av de fakta som ligger till grund för bedömningen. Det är fråga om en avvägning mellan sådana delfaktorer som har betydelse vid bedömningen av rättsförhållandets karaktär, dvs. bedömningen av det inbördes viktningvärdet mellan omständigheter som talar för eller omständigheter som talar emot att ett anställningsförhållande föreligger. Det väsentliga vid avvägningen är att de inverkanse faktorererna kan identifieras och att deras viktvärde också kan mätas eller bestämmas på ett proportionerligt sätt.

Det kan bli nödvändigt att basera helhetsbedömningen på de faktorer som var kända när avtalsförbindelsen ingicks eller, om det i ett senare skede råder oklarhet om rättsförhållandets karaktär, på de faktiska arbetsvillkoren och arbetsförhållandena. Vid denna bedömning har de faktiska avgöranden som träffats och förfaranden som tillämpats under pågående rättsförhållande, dvs. tillämpningspraxis, betydelse. Parternas gemensamma praxis när avtalet ska följas och verkställas kan vara ett bevis på parternas uppfattning om avtalet och avsikt i fråga om avtalet. Detta kan vara ett bevis på rättsförhållandets faktiska karaktär, men endast i det fall att arbetsvillkoren och arbetsförhållandena motsvarar eller stöder denna uppfattning.

6.2 Lagen om sjöarbetsavtal

13 kap Särskilda bestämmelser

15 §. Framläggning. Det föreslås att det till paragrafen fogas nya 2 och 3 mom., vilka motsvarar de moment som fanns i lag 1115/2016. Momenten gäller skyldigheten att till följd av Internationella arbetsorganisationens sjöarbetskonvention hålla vissa handlingar framlagda ombord på fartyget samt att hålla de handlingar som anges i paragrafen framlagda också på engelska på fartyg i utrikestrafik.

7 Ikraftträdande

Det föreslås att lagen om ändring av arbetsavtalslagen träder i kraft den 1 juli 2023 och lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal träder i kraft så snart som möjligt.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap 1 § 1 mom. som följer:

1 kap

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. I tvetydiga fall ska bedömningen av om ett anställningsförhållande föreligger göras genom en helhetsprövning med beaktande av villkoren för utförande av arbetet, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär samt andra omständigheter som påverkar parternas faktiska ställning i rättsförhållandet.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

2.

Lag

om ändring av 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sådan paragrafen lyder i lag
745/2022, nya 2 och 3 mom. som följer:

13 kap

Särskilda bestämmelser

15 §

Framläggning

Ett gällande certifikat för arbete till sjöss i enlighet med sjöarbetskonventionen, ett meddelande om att villkoren för arbete till sjöss iaktas och ett intyg i enlighet med tilläggen A2-I och A4-I till sjöarbetskonventionen om försäkring eller annan ekonomisk säkerhet enligt 13 a §, 17 § 2 mom. och 17 a § 2 mom. ska hållas framlagda för de anställda ombord på fartyg.

På fartyg i utrikestrafik ska dessa handlingar vara framlagda även på engelska.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 13 oktober 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap 1 § 1 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap

1 kap

Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser

1 §

1 §

Tillämpningsområde

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. *I tvetydiga fall ska bedömningen av om ett anställningsförhållande föreligger göras genom en helhetsprövning med beaktande av villkoren för utförande av arbetet, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär samt andra omständigheter som påverkar parternas faktiska ställning i rättsförhållandet.*

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sådan paragrafen lyder i lag
745/2022, nya 2 och 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 kap

13 kap

Särskilda bestämmelser

Särskilda bestämmelser

15 §

15 §

Framläggning

Framläggning

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla information om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyg.

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla information om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyg.

Ett gällande certifikat för arbete till sjöss i enlighet med sjöarbetskonventionen, ett meddelande om att villkoren för arbete till sjöss iakttas och ett intyg i enlighet med tilläggen A2-I och A4-I till sjöarbetskonventionen om försäkring eller annan ekonomisk säkerhet enligt 13 a §, 17 § 2 mom. och 17 a § 2 mom. ska hållas framlagda för de anställda ombord på fartyg.

På fartyg i utrikestrafik ska dessa handlingar vara framlagda även på engelska.

Denna lag träder i kraft den 20 .
