

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen ändras. Det föreslås att i lagens tillämpningsbestämmelse intas ett krav på att göra en helhetsprövning i sådana fall där det rättsliga förhållandet i utförandet av ett arbete också efter en bedömning av om de lagstadgade kriterierna för ett anställningsförhållande uppfylls förblir oklart eller lämnar rum för tolkning. I helhetsprövningen av det rättsliga förhållandet beaktas bland annat parternas gemensamma avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär, villkoren för utförande av arbetet, de omständigheter under vilka arbetet utförs samt parternas faktiska ställning i rättsförhållandet som bestäms av nämnda faktorer.

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 anställningsförhållandets rättsliga karaktär i situationer där det finns oklarhet i fråga om den rättsliga ställningen för den som utför arbetet.

Propositionen har samband med genomförandet av regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering.

Lagen avses träda i kraft den xx xxxxx 2023.

SPECIALMOTIVERING

1 kap

1 §. Tillämpningsområde. I paragrafen anges lagens tillämpningsområde. Enligt paragrafens *1 mom.* tillämpas lagen på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagarer 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 arbetstagarerens 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 karaktären av det rättsliga förhållandet 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 hos ett förhållande som gäller utförande av arbete. 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 arbetstagarer.

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 kontroversiella eller oklara fall genom en helhetsprövning avgöra den rättsliga karaktären hos det förhållande i vilket arbetet utförs har skrivits in bland annat i förarbetena till den gällande lagen (RP 157/2000 rd). 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 gränssnittet 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-anställningsförhållande 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 kriterierna har å andra sidan 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.

Helhetsprövningens betydelse framhävs 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 1 mom. förblir oklar eller tvetydig, ska rättsförhållandets karaktär bedömas med hjälp av en sådan helhetsprövning som anges i momentets andra mening.

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 bli fogad till momentet ska existensen av ett anställningsförhållande i tvetydiga fall bedömas genom en helhetsprövning som beaktar bland annat parternas gemensamma avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär, villkoren för utförande av arbetet, de omständigheter under vilka arbetet utförs samt parternas faktiska ställning i rättsförhållandet som bestäms av ovannämnda faktorer. Det framgår av bestämmelsens ordalydelse att de omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen inte definieras på ett uttömmande sätt i bestämmelsen utan att det i enskilda tolkningssituationer ska vara möjligt att 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. parternas gemensamma avsikt, villkoren för utförande av arbetet och de förhållanden i vilka arbetet utförs, 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. Dessutom kan också avtalsparternas sociala och ekonomiska ställning beaktas vid bedömningen av huruvida den som utför arbetet har en osjälvständig eller självständig ställning.¹

Vid helhetsprövningen ska man för det första beakta bland annat parternas gemensamma uppfattning om 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 rubriken i sig har inte någon avgörande betydelse som bestämmande av rättsförhållandets karaktär. Det som är väsentligt ur relevanssynvinkel är att avtalets rubrik ska överensstämma med arbetsvillkoren och de faktiska förhållandena (se HD 2008:99).

Parternas avsikt eller uppfattning om rättsförhållandets karaktär kan förutom avtalets rubrik dessutom framgå av bland annat de villkor för arbetet som har avtalats eller som har avsetts bli tillämpade på avtalsförhållandet. Avtalsparternas avsikt kan framgå bland annat av det som har avtalats om fullgörandet av olika slags försäkringsskyldigheter eller betalning av mervärdesskatten. Arbetsvillkoren kan också formas eller förändras med tiden utifrån praxis. Det väsentliga är att arbetsvillkoren, arbetsförhållandena och parternas avsikter ska motsvara varandra. När parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär inte är klar eller när parternas åsikter går isär, måste bedömningen av rättsförhållandets karaktär baseras närmast på den helhet som består av bedömningen av arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

Vid helhetsbedömningen ska vidare beaktas de förhållanden i vilka arbetet faktiskt utförs (ska utföras/har utförts). Begreppet "arbetsförhållanden" är omfattande och svårdefinierbart, eftersom förhållandena i varje

¹ I detta sammanhang hänvisas det allmänt till att den som är i en underordnad och osjälvständig ställning ofta är i behov av arbetsrättsligs skydd både ekonomiskt och socialt. Med det sagda avses däremot inte det att den ekonomiska ställningen hos den som utför arbetet skulle ha någon betydelse vid definitionen av den rättsliga karaktären hos ett anställningsförhållande i en situation där arbetet obestridligen utförs i en självständig ställning.

enskilt arbete är individuella och specifika. Med begreppet avses dock de faktorer som bestämmer en arbetstagares ställning eller de förhållanden i vilka arbetet utförs och som visar arbetstagarens osjälvständiga eller självständiga ställning i rättsförhållandet.

Helhetsbedömningen 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 viktningsvärdet mellan omständigheter som talar för att ett anställningsförhållande föreligger eller för att arbetstagaren har en självständig ställning (företagande). Det väsentliga vid avvägningen är att de inverkanse faktorerna 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 tillämpningspraxisen 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. Den kan vara ett bevis på rättsförhållandets faktiska karaktär, men endast i det fall att arbetsvillkoren och arbetsförhållandena motsvarar eller stöder denna uppfattning.

Utmaningarna i samband med gränsdragningen mellan anställningsförhållande och företagande handlar oftast om bedömningen av huruvida kriterierna för antingen arbete som utförs för arbetsgivarens räkning eller arbete som sker under arbetsgivarens ledning och övervakning (direktionsrätt) uppfylls. Svåra och tvetydiga bedömningssituationer kan uppstå exempelvis i sådana fall där den som utför arbetet gör det i bolagsform eller som en firma eller i egenskap av s.k. lättföretagare som fakturerar ersättningen för sin arbetsprestation via en faktureringsstjänst. Det är fråga om huruvida den som utför arbetet kan anses utföra arbetet för sin egen räkning i en självständig ställning så att han eller hon får den ekonomiska nyttan av uppdraget eller huruvida han eller hon arbetar i en osjälvständig ställning för uppdragsgivarens räkning som en del av dennes organisation. Typiskt för det arbete som utförs för egen räkning är att det är förenat med företagarrisk. Denna helhet ska bedömas genom en helhetsprövning så att man samtidigt beaktar alla de omständigheter (avtalsparternas avsikt, arbetsvillkor och arbetsförhållanden samt parternas faktiska ställning i rättsförhållandet som bestäms av de nämnda faktorerna) som anges i den mening som föreslås bli fogad till momentet. I rättspraxisen och den juridiska litteraturen har *formella fakta* av olika slag (såsom grundande av ett bolag eller en firma, anmälan till förskottsuppbördsregistret, tecknande av en pensionsförsäkring för företagare, uppbörden av mervärdesskatt) getts vikt vid helhetsprövningen, men de ska stödjas av *materiella fakta* av olika slag som visar att verksamheten bedrivs för egen räkning. I denna granskning har särskilt realiserandet av företagarens ekonomiska risk betydelse. 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 baseras 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 vidtagits i syfte att kringgå lagen ges inget skydd vid bedömningen av den faktiska karaktären hos ett rättsförhållande.

Arbetsgivarens direktionsrätt har av hävd betraktats som ett av de viktigaste kriterierna för ett anställningsförhållande. Ur arbetstagarens synvinkel innebär arbetsgivarens direktionsrätt att den som utför arbetet är i en underordnad och osjälvständig ställning vid de arrangemang och beslut som gäller arbetet. Arbetsgivarens direktionsrätt betyder i praktiken att arbetstagaren är skyldig att följa de anvisningar och

föreskrifter som arbetsgivaren inom ramen för sin behörighet ger arbetstagaren. Någon detaljerad handledning eller instruktion i arbetets innehåll har å andra sidan inte förutsatts för att kriteriet för direktionsrätt ska anses vara uppfyllt, utan det räcker endast med att rätt att leda och övervaka arbetet existerar för att kriteriet för anställningsförhållande anses vara uppfyllt, om arbetet i övrigt utförs i förhållanden som avses i 1 § i arbetsavtalslagen, dvs. i sådan *osjälvständig ställning* att den som utför arbetet enligt avtalade och faktiska arbetsvillkor och i motsvarande arbetsförhållanden kan betraktas som en i arbetsavtalslagen avsedd arbetstagare. De sätt och medel som används för utövande av rätten att leda och övervaka arbetet (övervakning som baserar sig på algoritmer eller övervakning som baserar sig på kundrespons) saknar betydelse vid tillgodoseendet av direktionsrätten. Klart är dessutom att enbart det att arbetstagaren får bestämma när och var arbetet utförs inte påverkar bedömningen av huruvida det är fråga om utförande av arbetet i ett anställningsförhållande.

Ledning och övervakning av arbetet sker obestriddligen i både sådant arbete som utförs i anställningsförhållande och sådant arbete som utförs i egenskap av företagare. Att avgöra vilken slags ledning och övervakning det är fråga om i varje enskilt fall kan vara svårt eller till och med omöjligt. Uppdragsgivarens övervakning kan i fråga om en som utför arbetet i egenskap av egen företagare, t.ex. en företagare som utför renoveringsarbete i ett hushåll, faktiskt vara strängare än den övervakning som sker i ett traditionellt anställningsförhållande. När det gäller ett sakkunnigarbete som utförs i anställningsförhållande kan å andra sidan arbetsgivarens möjlighet att i praktiken leda och övervaka utförandet av arbetet vara mycket svårt. 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. Således är det inte alltid möjligt att definiera rättsförhållandets karaktär enbart på basis av huruvida ledningen och övervakningen förverkligas utan att ta hänsyn till de arbetsförhållanden som påverkar eller bestämmer arbetstagarens ställning, utan det behövs en helhetsprövning av de faktorer som påverkar den faktiska ställningen för den som utför arbetet (se arbetsrådets utlåtande TN 1293-93).

I tvetydiga fall som gäller rättsförhållandets karaktär är det fråga om en avvägning av de faktorer som å ena sidan beskriver arbetstagarens osjälvständiga och underordnade ställning och å andra sidan dennes självständiga ställning. Att den som utför arbetet står i en osjälvständig ställning gentemot uppdragsgivaren kan visa sig bland annat i att den som ska utföra arbetet personligen förbundet 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.

Om å andra sidan ställningen för den som utför arbetet präglas av självständighet, offentlighet, ekonomisk bundenhet vid verksamheten samt frihet och rätt att organisera arbetet och sina verksamhetsramar självständigt, har rättsförhållandet drag som klart påminner om företagande. Likaså tyder det att den som utför arbetet har rätt att erbjuda sina tjänster och utföra uppdrag åt andra parter på att den som utför arbetet har en självständig ställning. Grunden för och storleken hos det vederlag som betalas för dennes arbete 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 inte nödvändigtvis möjligheten att det är fråga om företagande, om den som utför arbetet betalar hyra eller ersättning för användningen av lokaler eller redskap.

Helhetsprövningen ska göras i varje enskilt fall genom en bedömning av relevanta fakta. På grund av arbetslagstiftningens tvingande natur ska de arrangemang och omständigheter som skapats i syfte att kringgå lagstiftningen inte tillmätas någon betydelse.

1 Ikraftträdande

Det föreslås att lagen träder i kraft den xx xxxx 20xx.

2 Verkställighet och uppföljning

3 Förhållande till andra propositioner

[Kompletteras vid den fortsatta behandlingen]

Lag

om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen

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

1 kap

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagarer 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 bedöms huruvida ett anställningsförhållande föreligger genom en helhetsprövning som beaktar bland annat parternas gemensamma avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär, villkoren för utförande av arbetet, de faktiska omständigheter under vilka arbetet utförs samt parternas faktiska ställning i rättsförhållandet som bestäms av dessa.*

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den x xxxx 20xx

Statsminister

Sanna Marin

...minister Förnamn Efternamn

Lag

om ändring av 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

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 bedöms huruvida ett anställningsförhållande föreligger genom en helhetsprövning som beaktar bland annat parternas gemensamma avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär, villkoren för utförande av arbetet, de faktiska omständigheter under vilka arbetet utförs samt parternas faktiska ställning i rättsförhållandet som bestäms av dessa.*

Denna lag träder i kraft den 20 . .