

Pirkanmaan hyvinvointialue
PL 272, 33101 Tampere
katja.vihusaari@pirha.fi

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEESEEN

Vastaus valtuustoaloitteeseen / Valtuustoaloite Julia Sangervo Yksinyrittäjyyden ja ammatinharjoittajuuden edistämisestä hyvinvointialueella

Julia Sangervo sekä muut allekirjoittaneet jättivät aluevaltuustossa 8.5.2023 aloitteen, jossa esitetään, että hyvinvointialue selvittää keinoja edistää yksinyrittäjyyttä tarjoamalla vaihtoehdon työskennellä joko 1) työsuhteessa olevana työntekijänä tai 2) ammatinharjoittajana toimivana yksinyrittäjänä suoraan hyvinvointialueelle. Vaihtoehdosta toimia ammatinharjoittajana tulee kertoa jo työpaikkailmoituksessa.

Tulkinta järjestämislaista (Tanja)

Laki sosiaali- ja terveyshuollon järjestämisestä (621/2021, jäljempänä järjestämislaki) 8 §:ssä todetaan, että hyvinvointialueella on oltava riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius vastata sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä ja sen on huolehdittava asukkaidensa palvelutarpeen mukaisesta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuudesta kaikissa tilanteissa. Edelleen 8 §:ssä todetaan, että järjestämisvastuunsa toteuttamiseksi hyvinvointialueella on oltava palveluksessaan toiminnan edellyttämä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstö sekä hallinnollinen ja muu henkilöstö, hallinnassaan asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet sekä muut tarvittavat toimintaedellytykset. Lisäksi hyvinvointialueella on oltava järjestämisvastuunsa toteuttamisen edellyttämä riittävä oma palvelutuotanto.

Järjestämislain 12 §:ssä säädetään edellytyksistä palvelujen hankkimiseen yksityisiltä palveluntuottajilta. Ostopalvelujen käytön lisäksi 12 §:ää sovelletaan omaa työvoimaa täydentävän työvoiman hankintaan ja 12 §:n 1–3 ja 5 momenttia



vuokratyön käyttämiseen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Vuokrattaessa työvoimaa sovelletaan lisäksi järjestämislain 15 ja 16 §:ää sekä 18 §:n 2 kohtaa ja hankittaessa työvoimaa sovelletaan edellä mainittujen lisäksi järjestämislain 14 §:n 1 momenttia.

Edellä mainitusta seuraa, että järjestämislain näkökulmasta kaiken muun työvoiman, kuin suoraan hyvinvointialueeseen palvelussuhteessa olevan, käyttö, on säännöksin rajoitettua, eikä hyvinvointialue voi omilla päätöksillään poiketa näistä lain säännöksistä.

Tulkinta hankintalaista (Tanja)

Hyvinvointialueen on noudatettava hankinnoissaan lakia julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (1397/2016, jäljempänä hankintalaki). Hankintalakia sovelletaan sairaanhoitohenkilöstön hankintapalveluihin, hoitohenkilöstön hankintapalveluihin, sairaaloiden ja muihin lääkäripalveluihin, yleislääkäripalveluihin, erikoislääkäripalveluihin, sairaanhoitohenkilöstön palveluihin, sairaanhoitajapalveluihin jne. Sen sijaan hankintalain 9 §:n 10 kohdan perusteella hankintalakia ei sovelleta työsopimukseen. Edellä mainitusta seuraa, että hyvinvointialueen on kilpailutettava palvelujen ja ulkopuolisen työvoiman hankintansa eikä työn tekeminen yrittäjyyteen perustuen voi olla hyvinvointialueen tarjoama vaihtoehto työsuhteelle.

Tulkinta hankintojen ja sopimushallinnan näkökulmasta (Virva)

Voimassa olevien hankintasopimusten määrä Pirkanmaan hyvinvointialueella on merkittävän suuri. Sopimusten hallinnointi sekä sopimuskauden aikainen tuottajien ohjaaminen ja sopimusvalvonta sitovat resurssia eri tehtäväalueilta. Laaja-alaisempi ammatinharjoittajien määrä vaatisi edellä mainittujen toimintojen uudenlaista organisoimista ja mahdollisesti resurssoinnin lisäämistä.

Hankintaohjelman linjausten mukaisesti Pirkanmaan hyvinvointialue tavoittelee kumppaneikseen erilaisia ja erikokoisia toimijoita. Hankinnoissa pyritään mahdollistamaan erikokoisten toimijoiden osallistumisen hankintoihin ja tarvittaessa hankinta voidaan jakaa pienempiin osiin osatarjousten jättämisen mahdollistamiseksi. Hankinnan jakaminen osiin tulee kuitenkin pohjautua perusteltuun syyhyn ja arviointiin. Hankinnan osiin jakamisen tarkastelussa tulee

huomioida vaikutukset paitsi sopimushallinnan ja valvonnan järjestämiseen, niin myös palvelutoiminnan toteuttamisen ja ohjaamisen mahdollisuuksiin sopimuskauden aikana.

Tulkinta työoikeuden näkökulmasta (Katja ja Mira)

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä on määritetty työsuhteen tunnusmerkit. Tunnusmerkkien täytyessä kysymyksessä on työopimussuhde eikä toimeksiantosuhde. Työsopimuslain säännös on pakottavaa oikeutta, eikä osapuolten kesken voida pätevästi sopia siitä, että työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisestä huolimatta jätettäisiin noudattamatta työopimussuhteeseen liittyviä säännöksiä.

Toimeksiantosuhteen todellinen luonne voi tulla jälkikäteen arvioitavaksi esimerkiksi siinä tapauksessa, että työnsuorittaja myöhemmin riitauttaisi asemansa ja vaatisi, että toimeksiantosuhde tulisi katsoa työsuhteeksi. Lisäksi asia voisi tulla arvioitavaksi myös esimerkiksi työsuojeluviranomaisen suorittaman työaikalain noudattamista ja sen valvontaa koskevan tarkastuksen yhteydessä. Yrittäjään ei sovelleta työaikalakia, mutta työsuhteessa olevaan lähtökohtaisesti sovelletaan työaikalakia hyvin rajattuja poikkeuksia lukuun ottamatta. Mikäli jälkikäteen arvioinnilla tilanne tulkittaisiin työopimussuhteeksi toimeksiantosuhteen sijasta, riskinä on paitsi jälkikäteen vaatimukset esimerkiksi työaikakorvauksista tai ylityökorvauksista yms. työsuhteeseen liittyvistä palkkasaatavista, myös mahdolliset jälkikäteiset veroseuraamukset verottajaan nähden. On siis mahdollista, että työnantaja myöhemmin määrättäisiin maksamaan veroa toimittamattomasta ennakonpidätyksestä ja maksamattomasta työnantajan sairausvakuutusmaksusta tilanteessa, jossa jälkikäteen toimeksiantosuhde tulkitaan työopimussuhteeksi.

Pirkanmaan hyvinvointialue 19.12.2023

Tanja Welin, johtava lakimies

Virva Palomäki, hankintapäällikkö

Mira Snellman, palvelussuhdepäällikkö

Katja Vihusaari, HR-palvelupäällikkö