

**LAINVALINTA ROOMA I ASETUKSEN  
PERUSTEELLA RAJAT YLITTÄVÄSSÄ  
ETÄTYÖSSÄ**

Lapin yliopisto  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Eurooppaoikeus  
Pro gradu -tutkielma  
Roosa Aaltonen, Y23094666  
Kevät 2023

**Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta**

Työn nimi: Lainvalinta Rooma I -asetuksen perusteella rajat ylittävissä etätyössä

Tekijä: Aaltonen, Roosa

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustiede, eurooppaoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XIII+81

Vuosi: 2023

**Tiivistelmä:**

Kansainvälisluonteista työsopimusta koskevan riita-asian käsittelyssä joudutaan ratkaisemaan, minkä valtion aineellista lakia sopimukseen sovelletaan. Lainvalinta on perinteisesti kuulunut kansainvälisen yksityisoikeuden oikeudenalaan, mutta EU:n sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan ja Euroopan oikeusalueen turvaamisen vuoksi lainvalintasäännöt on EU:ssa yhtenäistetty. Sopimusvelvoitteiden osalta voimassa oleva säädös on Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, niin sanottu Rooma I -asetus. Tutkielmassa tarkastellaan Rooma I -asetusta työoikeudellisesta näkökulmasta silmällä pitäen rajat ylittäviä etätyötilanteita. Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten lainvalinta määräytyy asetuksen perusteella kansainvälisluonteisessa etätyötilanteessa.

Tutkielma toteutetaan tarkastelemalla Rooma I -asetuksen sisältöä ja selvittämällä siitä annettua soveltamiskäytäntöä. Tutkimusmenetelmä on pääasiassa lainoppi, mutta eurooppaoikeudellisena tutkimuksena tutkielmassa hyödynnetään myös oikeushistoriaa sekä teleologista tulkintaa. Tutkielman pääasiallisena lähdeaineistona ovat Rooma I -asetuksen 8 artikla ja unionin tuomioistuimen antamat ratkaisut. Tulkintaa ohjaavina oikeuslähteinä ovat Euroopan unionin oikeusperiaatteet ja oikeuspoliittiset tavoitteet sekä lainvalintaan ja etätyöhön liittyvä oikeuskirjallisuus.

Tutkimustulokset osoittavat, että Rooma I -asetuksen ensimmäinen liittymäsääntö, tavallinen työskentelyvaltio, on varsin käyttökelpoinen myös rajat ylittävissä etätyötilanteissa. Etätyöntekijän tavallinen työskentelyvaltio on se, johon hän on fyysisesti sijoittunut ja jossa hän työskentelee. Asetuksen toinen liittymäsääntö, työnantajan liiketoimipaikka, ei sovellu rajat ylittäviin etätyötilanteisiin, sillä sitä ei voida perustella millään asetusta ohjaavilla periaatteilla. Monimutkaisimmat kansainvälisluonteiset etätyötilanteet ovat viimesijassa ratkaistavissa läheisyysperiaatteen perusteella. Lainvalintaan vaikuttavat etätyön kesto, työntekijän sijoittuminen, työsuhteen osapuolten tarkoitus sekä etätyön läheisyys tiettyyn valtioon. Tutkimuksen perusteella etätyöhön, sen yleisyydestään huolimatta, ei ole lainvalintaa koskevan lainsäädännön tasolla EU:ssa reagoitu ja lainvalinta tulee ratkaista asetuksen tavoitteisiin ja periaatteisiin sitoutuen.

Avainsanat: lainvalinta, työoikeus, työsopimus, etätyö, eurooppaoikeus

# SISÄLLYS

<b>LÄHTEET .....</b>	<b>V</b>
<b>LYHENNELUETTELO.....</b>	<b>XII</b>
1. JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta .....	1
1.2 Tutkimuksessa käytettävä materiaali ja aikaisempi tutkimus.....	4
1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	5
1.4 Tutkimuksen metodi ja rakenne .....	7
2. EU TYÖOIKEUS .....	10
2.1 Osa sosiaalista ulottuvuutta.....	10
2.2 Työoikeuden kehitys EU:ssa .....	11
2.3 Työntekijöiden vapaa liikkuvuus .....	16
3. ETÄTYÖ .....	19
3.1 Määritelmä.....	19
3.2 Etätyön sääntely.....	21
3.3 Etätyösopimus.....	25
4. LAINVALINNASTA YLEISESTI.....	28
4.1 Lainvalinnan tarkoitus.....	28
4.2 Lainvalintasääntöjen kehitys EU:ssa .....	30
4.2.1 Yleistä .....	30
4.2.2 Rooman yleissopimus.....	33
4.2.3 Yleissopimuksesta asetukseen .....	35
4.2.4 Erytysäännös lähetetyistä työntekijöistä .....	38
4.2.5 Suomen lainsäädäntö lainvalintaa koskevista normistoista .....	40
5. ROOMA I -ASETUS .....	42
5.1 Lähtökohtia.....	42
5.2 Osapuolten tahdonautonomian periaate.....	45
5.3 Edullisempuusperiaate .....	47
5.4 Tavallinen työskentelyvaltio .....	51
5.5 Liiketoimipaikka.....	53
5.6 Varaventiilisääntö .....	55
6. LAINVALINTA ETÄTYÖTILANTEESSA .....	58
6.1 Tavallinen työskentelyvaltio etätyössä .....	58
6.1.1 Tavallisen työskentelyvaltion määrittely .....	58
6.1.2 Tavallisen työskentelyvaltion liittymän soveltaminen etätyötilanteessa .....	65
6.2 Liiketoimipaikka liittymän soveltaminen etätyötilanteessa.....	69
6.3 Varaventiilisäännön soveltaminen etätyötilanteessa.....	72

7. JOHTOPÄÄTÖKSET ..... 76

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

Aalto, Pekka: Yksityisoikeuden alan yhteistyö EU:ssa. Lakimies 3/2000, s. 315–335. (Aalto 2000)

Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Tammi. Helsinki 1978. (Aarnio 1978)

Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas: Työsuhdeasioiden käsikirja I-II. 7., uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Keuruu 2021. (Anttila ym. 2021)

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford University Press. Oxford 2012. (Barnard 2012)

Barslund, Mikke – Busse, Matthias: Labour Mobility in the EU. Addressing challenges and ensuring ‘fair mobility’. CEPS Special Report No. 139/July 2016. CEPS. Brussels 2016. Saatavilla osoitteesta <https://www.ceps.eu/ceps-publications/labour-mobility-eu-addressing-challenges-and-ensuring-fair-mobility/>. 29.9.2022. (Barslund – Busse 2016)

Bercusson, Brian: European Labour Law. Second edition. Cambridge University Press. Cambridge 2009. (Bercusson 2009)

Bogdan, Michael: Concise Introduction to EU Private International Law. Second edition. Europa Law. Groningen 2012. (Bogdan 2012)

Bruun, Niklas: Euroopan unionin työoikeus. Teoksessa Ojanen, Tuomas – Haapea, Arto (toim.): EU-oikeuden perusteita II – aineellisen EU-oikeuden aloja ja ulottuvuuksia. 2. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki 2007, s. 273–294 (Bruun 2007)

Bruun, Niklas: Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2022. (Bruun 2022)

Calliess, Galf-Peter: Rome Regulations – Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws. Kluwer Law International. The Netherlands 2011. (Calliess 2011)

Campo Comba, María: The law applicable to cross-border contracts involving weaker parties in EU private international law. Springer Nature. Switzerland 2021. (Campo Comba 2021)

Eurofound and the International Labour Office: Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva 2017. Saatavilla osoitteesta <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. 4.10.2022. (Eurofound – ILO 2017)

Franzen, Martin: Rome I Article 8. In Calliess, Galf-Peter (Ed.): Rome Regulations – Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws. Kluwer Law International. The Netherlands 2011, s. 177–194. (Franzen 2011)

Hein, Jan: Artikel 8: Individualarbeitsverträge. In Rauscher, Thomas (Ed.): Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht EuZPR/EuIPR, Band III: Rom I-VO, Rom II-VO. 4. auflage. Otto Schmidt, Köln 2016, s. 380–432. (Hein 2016)

Helin, Markku: Suomen kansainvälinen perhe- ja perintöoikeus. 2., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2020. (Helin 2020)

Helle, Minna: Etätyö. Edita Publishing Oy. Helsinki 2004. (Helle 2004)

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2019. (Hietala ym. 2019)

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työaika – työaikajärjestelyt ja sopimusmallit. Alma Talent Oy. Helsinki 2020. (Hietala ym. 2020a)

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Työsopimuslaki käytännössä. 7., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2020. (Hietala ym. 2020b)

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. 13., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2021. (Hietala ym. 2021)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus. 7. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki 2021. (Hietala – Kaivanto 2021)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Pystynen, Johanna: Esihenkilön työoikeus. (e-kirja). Alma Talent Oy. Helsinki 2015. Päivitetty 31.8.2022. Saatavilla osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/DABBFXGUC#kohta:ESIHENKIL\(\(d6\)N\(\(20\)TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t1B](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/DABBFXGUC#kohta:ESIHENKIL((d6)N((20)TY((d6)OIKEUS/piste:t1B). 17.10.2022. (Hietala ym. 2022)

Jarmas, Timo: Covid-19 ja työlainsäädäntö. Teoksessa Paanetoja, Jaana (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2021. Alma Talent Oy. Helsinki 2021, s. 29–56. (Jarmas 2021)

Kairinen, Martti: Kansainvälinen työoikeus. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2018, s. 129–149. (Kairinen 2018)

Koskinen, Seppo: Etätyöhön liittyy monia juridisia ongelmia. Edilex 1.12.2021 11.50. Saatavilla osoitteesta <https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/72821?allWords=koskinen+seppo+et%C3%A4ty%C3%B6h%C3%B6n&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1303329>. 20.10.2022. (Koskinen 2021)

Kotkas, Toomas: Rajat ylittävä sosiaalioikeus. Alma Talent Oy. Helsinki 2019. (Kotkas 2019)

Koulu, Risto: Kansainvälinen prosessioikeus pääpiirteittäin. Alma Talent Oy. Helsinki 2003. (Koulu 2003)

Koulu, Risto: Kansainvälinen varallisuus oikeus pääpiirteittäin. Alma Talent Oy. Helsinki 2005. (Koulu 2005)

Krepper, Sebastian: Conflict of Laws in Employment in Europe. Comparative Labour Law and Policy Journal Vol. 21, Number 3, Spring 2000, s. 501–541. (Krepper 2000)

Kuipers, Jan-Jaap: EU Law and Private International Law: The Interrelationship in Contractual Obligations. Martinus Nijhoff Publishers. Leiden 2011. (Kuipers 2011)

Kujala, Tero: Euroopan unionin perusoikeuskirja – perusoikeuden ja lainkäyttö. Teoksessa Ervo, Laura – Lahti, Raimo – Siro, Jukka (toim.): Perus- ja ihmisoikeudet rikosprosessissa. Helsingin hovioikeus. Helsinki 2012, s. 123–146. Saatavilla osoitteesta <https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/fi/index/julkaisut/perus-jaihmisoikeudetrikosprosessissa.html>. 11.10.2022 (Kujala 2012)

Leinonen, Antti: Alueellisesta yhteistyöstä maailmanlaajuiseen ja takaisin – lakiyhteistyöstä kansainvälisen yksityisoikeuden alalla. Defensor Legis 4/2001, s. 645–660. (Leinonen 2001)

Liukkunen, Ulla: Lainvalinta kansainvälisissä työ sopimuksissa – erityisesti lähetettyjen työntekijöiden kannalta. 2., uudistettu painos. Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki 2002. (Liukkunen 2002)

Liukkunen, Ulla: Cross-Border Services and Choice of Law – a Comparative Study of the European Approach. Peter Lang GmbH. Frankfurt 2006. (Liukkunen 2006)

Liukkunen, Ulla: Recent Private International Law Codifications. Edilex 14.9.2011. Saatavilla osoitteesta <https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/artikkelit/8070.pdf>. 30.11.2022 (Liukkunen 2011)

Liukkunen, Ulla: Sopimussuhteita koskeva lainvalinta. Talentum Media Oy. Helsinki 2012. (Liukkunen 2012a)

Liukkunen, Ulla: Collision Between the Economic and Social – What Has Private International Law Got to Do With It? In Letto-Vanamo, Pia – Smits, Jan (Eds): Coherence and Fragmentation in European Private Law. Dr. Otto Schmidt. Munich 2012, s. 125–150. (Liukkunen 2012b)

Moreno, Guillermo Palao: Article 8: Individual employment contracts. In Alfonso-Luis, Calvo Caravaca – Bonomi, Andrea – Carrascosa González, Javier – Fentiman, Richard G – Ferrari, Franco – Franzina, Pietro – Garcimartín Alférez – Francisco – Heiss, Helmut – Magnu – Magnus, Ulrich - Mankowski, Peter – Rocha de Lima Pinheiro, Luís Pietro. Verlag Dr: Rome I Regulation – Commentary. Otto Schmidt. Köln 2016, s. 577–599. (Moreno 2016)

Nieminen, Kimmo (toim.): Työpaikan lait ja työsuhteopas 2022. 20., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2021. (Nieminen 2021)

Ojanen, Tuomas – Haapea, Arto (toim.): EU-oikeuden perusteita II – aineellisen EU-oikeuden aloja ja ulottuvuuksia. 2. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki 2007. (Ojanen – Haapea 2007)

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi – käsikirja. (e-kirja). Edita Publishing Oy. Helsinki 2019. Lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä on seurattu toukokuuhun 2019 asti. 24.11.2022. Saatavilla osoitteesta <https://shop-edita-fi.ezproxy.ulapland.fi/digikirja/37-7508-7#Lukijalle> (Paanetoja 2019)

Ragno, Francesca: Article 2. In Ferrari, Franco (Ed.): Rome I Regulation: Pocket Commentary. Second volume. Sellier European Law Publishers GmbH. Munich 2015, s. 70–73. (Ragno 2015)

Raitio, Juha: Eurooppaoikeus, tieto ja sivistys. Lakimies 2/2008, s. 288–293. (Raitio 2008)

Raitio, Juha: Euroopan integraatio ja Euroopan unionin rakenteet. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 2011. (Raitio 2011)

Raitio, Juha: Eurooppaoikeus ja sisämarkkinat. 3., uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2013. (Raitio 2013)

Raitio, Juha: Euroopan unionin oikeuden periaatteet ja perusvapaudet. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 2017. (Raitio 2017)

Raitio, Juha – Tuominen, Tomi: Euroopan unionin oikeus. 2., uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2020. (Raitio – Tuominen 2020)

Saarnilehto, Ari: Oikeustieteellinen tutkimus ja oikeuskäytäntö. Oikeustieto 6/2015, s. 19–20. (Saarnilehto 2015)

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2018. (Saarnilehto – Annola 2018)

Staudinger, Ansgar: Article 8. In Ferrari, Franco (Ed.): Rome I Regulation: Pocket Commentary. Second volume. Sellier European Law Publishers GmbH. Munich 2015, s. 287–320. (Staudinger 2015)

Świątkowski, Andrzej Marian: European Union Private International Labour Law (EU PILL). (e-kirja). Jagiellonian University Press. Krakova 2012. (Świątkowski 2012)

Tammi-Salminen, Eva: Eurooppalaistuva yksityisoikeus – näkökohtia integraation vaikutuksista erityisesti varallisuusosoikeudessa. Teoksessa Ojanen, Tuomas – Haapea, Arto (toim.): EU-oikeuden perusteita II – aineellisen EU-oikeuden aloja ja ulottuvuuksia. 2. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki 2007, s. 413–444. (Tammi-Salminen 2007)

Wilhelmsson, Thomas: Siviilioikeuden hiipivä eurooppalaistuminen ja Suomen oikeuslähteoppi. Lakimies 7–8/2020, s. 1172–1196. (Wilhelmsson 2020)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2017. (Äimälä – Kärkkäinen 2017)



## **Virallislähteet**

Commission of the European Communities: Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. COM (2006) 708 final. Brussels 22.11.2006.

Commission of the European Communities: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. SEC (2008) 2178, Commission Staff Working Paper. COM (2008) 412 final. Brussels 2.7.2008.

Euroopan komissio: Oikeudellinen yhteistyö yksityisoikeuden alalla Euroopan unionissa – opas oikeusalalla toimiville. Euroopan unioni, Belgia 2014.

Euroopan yhteisöjen komissio: Vihreä kirja sopimussuhteisiin sovellettavasta laista tehdyn vuoden 1980 Rooman yleissopimuksen muuntamisesta yhteisön säädökseksi ja uudistamisesta. KOM (2002) 654 lopullinen. Bryssel 14.1.2003.

Euroopan yhteisöjen komissio: Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I). KOM (2005) 650. Bryssel 15.12.2005.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean 559. täysistunto. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta: ”Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa.” Euroopan unionin virallinen lehti C 220/1, 9.6.2021.

Hallituksen esitys eduskunnalle kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaksi lainsäädännöksi. HE 44/1987 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen sekä sen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan ensimmäiseen ja toiseen pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 103/1998 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta. HE 122/2022 vp.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2021:36. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2022:46. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2022.

Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Digijulkaisu, etätyössä turvallisesti, 2017.

## **Säädökset**

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 864/2007, annettu 11. heinäkuuta 2007, sopimukseen perustumattomiin velvoitteisiin sovellettavasta laista.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 492/2011, annettu 5 päivänä huhtikuuta 2011, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1215/2012, annettu 12 päivänä joulukuuta 2012, tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2015/848, annettu 20 päivänä toukokuuta 2015, maksukyvyttömyysmenettelyistä (uudelleenlaadittu).

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957 palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto, EUVL C 326, 26.10.2012.

Neuvoston asetus (EU) N:o 1259/2010, annettu 20 päivänä joulukuuta 2010, tiiviimmän yhteistyön toteuttamisesta avio- ja asumuseroon sovellettavan lain alalla.

Neuvoston asetus (EU) 2019/1111, annettu 25 päivänä kesäkuuta 2019, tuomioistuimen toimivallasta, päätösten tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta avioliittoa ja vanhempainvastuuta koskevissa asioissa ja kansainvälisestä lapsikaappauksesta (uudelleenlaadittu).

Yleissopimus 80/934/ETY sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista, avattu allekirjoitettavaksi Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980.

### **Oikeuskäytäntö**

Tuomio 3.7.1986, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

Tuomio 13.7.1993, Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels, C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306.

Tuomio 9.1.1997, Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7.

Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122.

Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151.

Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551.

Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600.

### **Julkisiamiehen ratkaisuehdotukset**

Schlecker v. Boedeker, Julkisiamiehen Nils Wahl ratkaisuehdotus, 16.4.2013, ECLI:EU:C:2013:241.

## LYHENNELUETTELO

Amsterdamin sopimus	Amsterdamin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta
Brysselin yleissopimus	Yleissopimus tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla (allekirjoitettu 27 päivänä syyskuuta 1968)
Bryssel I -asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1215/2012, annettu 12 päivänä joulukuuta 2012, tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla
Bryssel IIa -asetus	Neuvoston asetus (EU) 2019/1111, annettu 25 päivänä kesäkuuta 2019, tuomioistuimen toimivallasta, päätösten tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta avioliittoa ja vanhempainvastuuta koskevissa asioissa ja kansainvälisestä lapsikaappauksesta
CEEP	The European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest
COM	Euroopan Yhteisöjen Komissio
EU	Euroopan unioni
EY-sopimus	Euroopan yhteisön perustamissopimus
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
ETUC	European Trade Union Confederation
ETY	Euroopan talousyhteisö
EY	Euroopan yhteisö
HE 44/1987	Hallituksen esitys eduskunnalle kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaksi lainsäädännöksi
HE 103/1998	Hallituksen esitys Eduskunnalle Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen sekä sen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan ensimmäiseen ja toiseen pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi

### XIII

HE 122/2022	Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta
ILO	International Labour Organization
KOM	Euroopan komissio
L	Laki
Lissabonin sopimus	Lissabonin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta, allekirjoitettu Lissabonissa 13 päivänä joulukuuta 2007
Rooma I -asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista
Rooma II -asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 864/2007, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2007, sopimukseen perustumattomiin velvoitteisiin sovellettavasta laista
Rooman sopimus	Euroopan talousyhteisön perustamissopimus
Rooman yleissopimus	Yleissopimus 80/934/ETY sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista, avattu allekirjoitettavaksi Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta, tehty 13.12.2007, konsolidoitu toisinto
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
UEAPME	The European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises
UNICE	The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
Unioni	Euroopan unioni

# 1. JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Euroopan unioni (EU) perustettiin alun perin taloudellisista syistä: yhteismarkkinoiden luomiseksi. Sitten yhteismarkkinoiden sijaan puhutaan sisämarkkinoista. Yhteismarkkinoilla ja sisämarkkinoilla tarkoitetaan sellaista päämäärää EU:n yhtenäisestä talousalueesta, jossa kansalaiset voivat vapaasti hoitaa liiketoimiaan ja käydä kauppaa. Tämä toteutetaan varmistamalla, ettei EU:n jäsenvaltioiden välillä ole esteitä EU:n taloudellisille perusvapauksille<sup>1</sup>, eli henkilöiden, pääoman, palvelujen ja tavaroiden vapaalle liikkuvuudelle.<sup>2</sup> Nämä vapaaseen liikkuvuuteen perustuvat taloudelliset perusvapaudet määriteltiin vuonna 1957 Euroopan talousyhteisön (ETY) perustamissopimuksessa, eli Rooman sopimuksessa. Vapaa liikkuvuus onkin yksi tärkeimmistä periaatteista, joka ohjaa EU:n lainsäädäntöä ja on yksi EU:n integraation perusteista.<sup>3</sup>

Todellisten sisämarkkinoiden luominen ei kuitenkaan ole ollut mahdollista ilman yhteistä EU:n oikeusaluetta, jossa kansalaiset voivat vapaasti käyttää oikeuksiaan ja saada oikeutta samalla tavalla toisessa jäsenvaltiossa, kuin mitä he saisivat omassa asuinvaltiossaan.<sup>4</sup> EU onkin vuosien saatossa kehittynyt sen alkuperäisestä taloudellisesta tavoitteestaan yhä poliittisemmaksi ja sosiaalisemmaksi yhteistyön muodoksi. Yksi keskeinen osa tätä poliittista ja sosiaalista EU:ta on eurooppalainen työoikeus.<sup>5</sup>

Ihmisten vapaa liikkuvuus käsittää myös työvoiman vapaan liikkuvuuden. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionin sisällä on luonut lukemattomia mahdollisuuksia niin työntekijöille itselleen, kuin myös yritysten kansainvälistymiselle ja kasvamiselle. Työvoiman liikkuvuudella on ollut ja on edelleen tärkeä rooli EU:ssa. Yritysten kasvun ja kehityksen kannalta dynaamiset, kansallisista rajoista riippumattomat työmarkkinat, ovat kriittisessä

---

<sup>1</sup> Ojanen – Haapea 2007, s. 9.

<sup>2</sup> Liukkunen 2002, s. 82.

<sup>3</sup> Bogdan 2012, s. 24.

<sup>4</sup> KOM (2002) 654, s. 8.

<sup>5</sup> Bercusson 2009, s. 5.tio

roolissa.<sup>6</sup> Monet työntekijät ovatkin hyödyntäneet tämän heille annetun mahdollisuuden ja tekevät työtä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Kun työntekijä on hyödyntänyt hänelle EU-tasolla perusvapautena turvatun vapaan liikkuvuuden ja tekee työtä useassa valtiossa, on kyseessä niin sanottu kansainvälisluonteinen työsopimus. Kansainvälisluonteisella työsopimuksella tarkoitetaan työsopimusta, jolla on liittymä kahteen tai useampaan valtioon. Määritelmä on olemassa myös Suomen lainsäädännössä, muun muassa työsopimuslain (55/2001, TSL) 11 luvussa. Kun sellaista kansainvälisluonteista työsopimusta, jolla on oikeudellisesti merkityksellinen liittymä useaan valtioon, koskeva oikeusriita tulee esille asian tuomioistuinvaltiosta, joudutaan ratkaisemaan, minkä valtion lakia työsopimukseen sovelletaan. Kyse on lainvalinnasta.<sup>7</sup> Koska EU:n tasolla eri jäsenmaiden työoikeutta koskevat lainsäädännöt ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta vielä pitkälti harmonisoimatta, eri maiden työoikeudelliset lait, työehtosopimukset, työehdot ja palkkatasot ovat erilaisia ja joidenkin maiden välillä eroavaisuudet ovat huomattavia.<sup>8</sup> Tilanteissa, joissa osapuolet eivät ole ennalta varautuneet kansainvälisluonteista työsopimusta koskevaan riita-asiaan, tapaukseen sovellettavalla aineellisella<sup>9</sup> lailla voi olla suuri merkitys riidan lopputuloksen kannalta. Työsopimukseen sovellettavasta laista riippuen oikeuskäsittelyn seuraukset voivat olla osapuolille hyvin yllättäviä ja merkittäviä. Sen vuoksi lainvalinnalla on suuri merkitys niin työntekijälle kuin työnantajallekin tällaisessa kansainvälisluonteisessa työsuhteessa.

Jotta tilanteet, joissa on kysymys siitä, minkä maan lakia kansainvälisluonteista työsopimusta koskevaan oikeusriitaan sovelletaan, olisivat paremmin ennakoitavissa, EU:ssa jäsenvaltioiden kansalliset lainvalintasäännöt on korvattu unionin tasolla sovellettavaa lakia koskevilla yhdenmukaisilla säännöillä. Näin jäsenvaltioiden tuomioistuimet soveltavat samaa aineellista lainsäädäntöä samaan oikeustapaukseen riippumatta siitä, missä valtiossa asia käsitellään. Kyse on lainvalintaa koskevan

---

<sup>6</sup> Barlund – Busse 2016, s. 1.

<sup>7</sup> Liukkunen 2002, s. 1.

<sup>8</sup> Kairinen 2018, s. 149.

<sup>9</sup> Aineellinen oikeus on pidettävä erillään kansainvälisen yksityisoikeuden säännöistä. Aineellinen oikeus muodostuu kansallisista säännöistä, jotka määräävät henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista tietyissä oikeudellisissa tilanteissa, ja jotka siten määräävät yksittäisen oikeusriidan varsinaisen lopputuloksen. Kansainvälisen yksityisoikeuden säännöt, joihin myös lainvalinta kuuluu, ovat taas luonteeltaan mekaanisia prosessisääntöjä, jotka eivät ota kantaa varsinaisen riita-asian sisältöön.

lainsäädännön harmonisoinnista.<sup>10</sup> Euroopan unionissa lainvalintasäännöt on yhtenäistetty sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, jäljempänä Rooma I -asetus.

Kansainvälisluonteiseen työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooma I -asetuksen 8 artiklassa tarkoitettujen työsopimuksia koskevien lainvalintasääntöjen mukaisesti. Lähtökohtana on osapuolten sopimusvapaus valita työsopimukseen sovellettava laki kuitenkin unohtamatta työntekijän suojelua sopimuksen heikompana osapuolena.<sup>11</sup> Asetus on luonteeltaan universaali, mikä tarkoittaa, että sen perusteella määräytyvää aineellista lainsäädäntöä sovelletaan silloinkin, kun kyse on sellaisen valtion laista, joka ei ole Euroopan unionin jäsen.<sup>12</sup>

Samalla kun työntekijöiden vapaa liikkuvuus EU:ssa on kasvanut, kansainvälisluonteisista työsopimuksista on tullut yhä monimutkaisempia johtuen muun muassa etätyön lisääntymisestä. Digitalisaation ja tietotekniikan kehittymisen myötä tieto- ja viestintätekniiikan käyttö on laajentunut yhteiskunnassamme. Se on tuonut suuria muutoksia ja vaikutuksia myös työmarkkinoihin ja työelämään, esimerkiksi uusia työmahdollisuuksia ja uusia tapoja työskennellä.<sup>13</sup> Uudet teknologiat mahdollistavat työskentelyn kellonajasta riippumatta ja missä päin maailmaa tahansa. Etätyö onkin lisääntynyt maailmanlaajuisesti. Etätyön vapaaehtoinen lisääntyminen on johtunut muun muassa yritysten tarpeista parantaa tuottavuuttaan ja suorituskykyään sekä pysyttää työntekijänsä yrityksessä. Etätyö on vastannut myös työntekijöiden tarpeisiin sisällyttää heidän työhönsä alueellista ja ajallista joustavuutta, joka antaa heille mahdollisuuden sovittaa työ- ja vapaa-ajan aikatauluja paremmin yhteen. Etätyön lisääntymisen taustalla voidaan myös nähdä yhteiskunnallisia ongelmia, esimerkiksi suurkaupunkien saastumista, joita pyritään parantamaan vähentämällä työmatkaliikennettä.<sup>14</sup>

Joulukuussa 2019 alkanut ja maailmanlaajuisesti levinnyt koronaviruspandemia kiihdytti omalta osaltaan teknologian hyödyntämistä työelämässä. Monet työntekijät siirtyivät

---

<sup>10</sup> Liukkunen 2002, s. 2.

<sup>11</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 602.

<sup>12</sup> Ragno 2015, s. 71.

<sup>13</sup> Euroopan työmarkkinaosapuolten itsenäinen digitalisaatiota koskeva puitesopimus 2020, s. 3.

<sup>14</sup> Eurofound – ILO 2017, s. 57.



tekemään etätöitä valtakunnallisten etätyösuositusten myötä. Vaikka etätyösuositukset ovat nyt historiaa, etätyö on jäänyt monelle työpaikalle yhdeksi työnteon muodoksi. Siitä huolimatta, että etätyötä on ollut olemassa jo ennen koronaviruspandemiaa, ja vaikka pandemia kiihdytti sen yleistymistä, ei siihen ole reagoitu lainsäädännön tasolla. Etätyöstä ei ole olemassa edes nimenomaista määritelmää työlainsäädännössä, ja etätyöhön liittyy vieläkin monia juridisia ongelmia, esimerkiksi työntekijän yksityisyyden suojaan, valvontaan ja työturvallisuuteen liittyen. Monia näistä ongelmista ei ole oikeuskirjallisuudessa juurikaan käsitelty.<sup>15</sup>

Yksi etätyön juridinen ongelma liittyy etätyöhön ulkomailla ja sitä kautta työsopimusta koskevan oikeusriidan aktualisoituessa, lainvalintaan. Koronapandemian aikana ja varmasti sen jälkeenkin monet työntekijät ovat hyödyntäneet vapaata liikkuvuutta, ja tilanteen salliessa siirtyneet toiseen jäsenvaltioon tekemään etätöitä. Tämä tutkimus tarkastelee EU:n lainvalintasääntöjä, tarkemmin sanottuna Rooma I -asetusta työsuhteissa etätyön näkökulmasta. Kyse on siitä, miten lainvalinta määräytyy kansainvälisluonteisessa etätyötilanteessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten lainvalinta määräytyy Rooma I -asetuksen perusteella rajat ylittävissä etätyötilanteessa, eli silloin, kun työntekijä on siirtynyt tekemään etätöitä toiseen jäsenvaltioon.

## **1.2 Tutkimuksessa käytettävä materiaali ja aikaisempi tutkimus**

Aikaisempaa tutkimusta lainvalinnasta sopimussuhteissa Suomessa ovat tehneet muun muassa Timo Esko sekä Ulla Liukkunen. Timo Esko on tehnyt tutkimuksensa lainvalinnasta ja kansainvälisistä työsuhteista 1980-luvulla, kun taas Ulla Liukkunen on kirjoittanut aiheesta 2000-luvun alussa. Eskon ja Liukkusen tutkimuksissa ei ole käsitelty rajat ylittäviä etätyötilanteita. Etätyöstä tutkimusta on tehnyt Minna Helle vuonna 2004, kun eurooppalainen etätyön puitesopimus oli solmittu. Minna Helteen tutkimus keskittyy lähinnä siihen, mitä etätyö on ja minkälaisia oikeudellisia ongelmia se aiheuttaa. Helle ei ole käsitellyt tutkimuksessaan tilanteita, joissa etätyötä tehdään ulkomailla. Siten viimeaikaista tutkimusta lainvalinnasta ja etätyöstä Suomen kielellä ei ole juurikaan tehty, eikä kysymystä lainvalinnasta rajat ylittävissä etätyötilanteessa ole käsitelty lainkaan.

---

<sup>15</sup> Ks. esim. Koskinen 2021.

Kansainvälistä tutkimusta niin Rooma I -asetuksesta kuin lainvalinnasta yleensäkin on tehty jonkin verran, mutta vain harvoissa tutkimuksissa on otettu huomioon rajat ylittävät etätyötilanteet. Tutkimukset muutenkin ovat käsitelleet lainvalintaa ja asetusta yleisestä näkökulmasta, eikä tiettyihin erityiskysymyksiin ole tartuttu. Niissä harvoissa tutkimuksissa, joissa etätyötilanteita on käsitelty, aihetta sivutaan vain muutamalla lauseella.

Unionin tuomioistuimet ovat antaneet useita ratkaisuja lainvalintaan liittyen ja osa niistä on annettu työoikeudellisesta näkökulmasta. Ratkaisuja on annettu etenkin Rooma I -asetusta edeltäneen, Rooman yleissopimuksen perusteella. Myös muutamia ratkaisuja on annettu itse asetuksen perusteella. Ratkaisut työsopimuksia koskien on usein annettu tilanteista, joissa työtä tehdään fyysisesti useamman jäsenvaltion alueella - kyse ei ole ollut digitaalisesta työstä. Siten varsinaisista etätyötilanteista ei ole olemassa unionin tuomioistuinten ratkaisuja.

Tutkielman pääasiallisena lähdeaineistona ovat tutkimuskysymyksen kohteena oleva Rooma I -asetus, tarkemmin ottaen sen työsopimuksia koskeva 8 artikla, sekä unionin tuomioistuimen antamat ratkaisut asetukseen liittyen. Eurooppaoikeuden tulkinnassa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöllä on suuri merkitys oikeuslähteenä. Unionin tuomioistuimen antamien ennakkoratkaisujen eurooppaoikeuden tulkintakannanotot sitovat kaikkia tuomioistuimia ja muita EU-lainsäädäntöä soveltavia viranomaisia.<sup>16</sup> Siten myös tässä tutkielmassa unionin tuomioistuinikäytännöllä on suuri tulkintaa ohjaava merkitys. Muina tulkintaa ohjaavina oikeuslähteinä tutkielmassa käytetään unionin oikeusperiaatteita ja oikeuspoliittisia tavoitteita. Tutkielmassa on myös hyödynnetty sekä kotimaista että kansainvälistä oikeuskirjallisuutta lainvalintaan ja etätyöhön liittyen, jotka nousevat merkittäväksi lähdeaineistoksi unionin tuomioistuinten antamien ratkaisujen vähäisyyden vuoksi.

### **1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan EU:n lainvalintasääntöjä, tarkemmin ottaen voimassa olevaa Rooma I -asetusta. Tutkimuksen kohteena onkin Rooma I -asetus kansainvälisluonteisia työsopimuksia koskevan lainvalinnan lähteenä: tarkoituksena on

---

<sup>16</sup> Raitio 2013, s. 234.

selvittää, miten lainvalinta määräytyy asetuksen perusteella tilanteessa, jossa on kyse rajat ylittävstä etätyöstä. Tarkemmin ottaen tarkastelussa on tilanne, jossa työsopimuksen osapuolet eivät ole valinneet työsopimussuhteeseensa sovellettavaa lakia ja työsopimusta koskeva oikeusriita tulee vireille tuomioistuimessa. Eli kyse on lainvalinnasta lakiviittauksen puuttuessa. On myös hyvä huomata, että vaikka työsopimuksen osapuolet olisivat tehneet lakiviittauksen työsopimukseen sovellettavasta laista, konkreettista oikeusriitaa ratkaistessaan tuomioistuimet voivat joutua soveltamaan asetuksen erityisiä liittymäsääntöjä suorittaessaan edullisemmuusvertailua asetuksen vähimmäissuojasäännön mukaisesti. Tämän vuoksi lainvalinnan määräytyminen asetuksen erityisten liittymäsääntöjen perusteella on tärkeää myös sellaisessa tilanteessa, jossa osapuolet ovat tehneet etätyösopimuksen ja valinneet työsopimukseen sovellettavan lain.

Tutkimuksen varsinaisena tutkimuskysymyksenä on, miten lainvalinta määräytyy Rooma I -asetuksen perusteella rajat ylittävssä etätyötilanteessa. Tutkimuksessa hyödynnetään kolmea apukysymystä: 1) voidaanko sovellettava laki määrittää asetuksen 8 artiklan 2. kohdan mukaisen tavallisen työskentelyvaltion perusteella; 2) voidaanko sovellettava laki määrittää asetuksen 8 artiklan 3. kohdan mukaisen liiketoimipaikan perusteella, sekä 3) voiko asetuksen 8 artiklan 4. kohdan mukainen varaventiilisääntö tulla sovellettavaksi tällaisessa etätyöskentelytilanteessa?

Päähuomio tutkimuksessa kiinnittyy tavallisen työntekopaikan määrittelyyn ja sen merkitykseen etätyötilanteessa, tavallisen työskentelyvaltion ollessa asetuksen ensisijainen liittymäperuste. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan tavalliseen työntekopaikkaan liittyvää tilapäisen työskentelyn määritelmää. Työnantajan liiketoimipaikka jätetään tutkimuksessa vähemmälle huomiolle sen ollessa asetuksen toissijainen liittymäperuste ja koska sen käytännön merkitys on jäänyt vähäiseksi. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan asetuksen varaventiilisääntöä ja sen soveltumista rajat ylittävään etätyötilanteeseen.

Koska tutkimus keskittyy tilanteeseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat, että työntekijä tekee työtään etänä muussa valtiossa, kuin työnantajan sijaintivaltioissa, tutkimuksessa ei käsitellä niin sanottua lähetetyistä työntekijöistä annettua direktiiviä. Lähetetyistä työntekijöistä annettu direktiivi erityisenä lainvalintanormistona on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle, sillä siinä kyse on nimenomaan työntekijöiden lähettämisestä tilapäisesti töihin, kun taas etätöissä on kyse vapaaehtoisesta töiden organisointitavasta. Lähetetyistä

työntekijöistä annettu direktiivi ei siten sovellu tutkimuskohteena olevaan rajat ylittävään etätyötilanteeseen.

Tutkimuksessa ei myöskään käsitellä niin sanottua Rooma II -asetusta<sup>17</sup>, sillä se koskee sopimussuhteen ulkopuolisia suhteita, eikä se siten soveltuisi työsuhteisiin. Tutkimuksessa ei käsitellä myöskään tuomioistuinten toimivaltakysymyksiä, vaikka ne liittyvätkin läheisesti lainvalintaan. Huolimattaan läheisyydestään, toimivalta- ja lainvalintakysymykset tulee aina ratkaista erikseen. Toimivallan osalta keskeinen sääntö EU:ssa on Bryssel I -asetus<sup>18</sup>. Tutkimuksessa ei tulla käsittelemään myöskään erityisalojen, kuten merenkulun ja ilmailun, tilanteita, sillä niillä on omat erityispiirteensä, joita ei tutkimuksen rajauksen vuoksi pystytä käsittelemään. Myös diplomaattikunnan ja ulkomaanedustustojen henkilökuntaa koskevat kysymykset on jätetty tutkimuksen ulkopuolelle, sillä niiden osalta on olemassa omat erityissäännöksensä, ja niissä kyse on varsin marginaalisesta henkilöryhmästä.

#### **1.4 Tutkimuksen metodi ja rakenne**

Metodeilla tarkoitetaan sellaisia tapoja ja keinoja, joilla tieteellistä tietoa voidaan hankkia ja muodostaa sekä myös perustella. Metodit ovat välineitä tieteellisen tutkimuksen tekemiseksi.<sup>19</sup> Oikeustieteellistä tutkimusta voidaan tehdä hyvin monella eri metodilla. Suomessa vallitsevana metodina on pitkään ollut lainoppi. Lainopillisella tutkimuksella tarkoitetaan voimassa olevan oikeuden tulkintemista ja systematisointia, tavoitteena järjestää oikeusnormit siten, että saadaan aikaiseksi tulkintasuositus, jonka ansiosta oikeusjärjestyksen sisältö selkiytyy.<sup>20</sup>

Tässä tutkielmassa tarkastellaan Rooma I –asetusta lähtökohtaisesti lainopin keinoin. Kun kyse on kuitenkin eurooppaoikeudellisesta tutkimuksesta, tutkimusmetodi ei ole pelkästään lainopillinen. Eurooppaoikeudellinen tutkimus eroaa kansallisen oikeuden tutkimuksesta

---

<sup>17</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 864/2007, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2007, sopimukseen perustumattomiin velvoitteisiin sovellettavasta laista.

<sup>18</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1215/2012, annettu 12 päivänä joulukuuta 2012, tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla.

<sup>19</sup> Ks. Aarnio 1978, s. 17–18.

<sup>20</sup> Saarnilehto 2015, s. 19.

johtuen sen ominaispiirteistä ja omasta normijärjestelmästä.<sup>21</sup> Eurooppaoikeuden tutkimuksen sisältyy aina poliittishistoriallinen elementti, eikä eurooppaoikeutta voida ikinä täysin käsittää ymmärtämättä Euroopan historiaa, politiikkaa ja taloutta. Tutkimuksen kohteena olevan EU-normiston ja oikeuskäytännön konteksti tulee ymmärtää, jotta voidaan saavuttaa pätevä ja oikea tulkinta eurooppaoikeudesta.<sup>22</sup>

Eurooppaoikeuden tutkimuksessa Euroopan poliittishistoriallisen luonteen lisäksi erilaiset periaatteet nousevat merkitykselliseen rooliin. Sen vuoksi eurooppaoikeuden kontekstissa usein hyödynnetään periaatelähtöistä argumentaatiota laintulkinnassa. Lisäksi unionin tuomioistuinten ratkaisuissa ilmenee runsaasti eri tavoitteisiin, politiikkaan ja periaatteisiin liittyviä argumentteja, joita voidaan hyödyntää tutkimusta tehdessä laintulkinnalle suuntaa antavina instrumentteja.<sup>23</sup> Koska unionin tuomioistuimille tunnusomaista on teleologinen tulkinta,<sup>24</sup> eurooppaoikeuden tutkimuksessa usein sovelletaan myös teleologista, päämäärähakuista laintulkintamallia.<sup>25</sup>

Tämä tutkielma toteutetaan Rooma I -asetuksen sisältöä ja sitä koskevaa soveltamiskäytäntöä selvittämällä. Tutkielmassa hyödynnetään oikeushistoriallista lähestymistapaa lainopin rinnalla, jotta saadaan käsitys siitä, miten lainvalintasäännöt Euroopassa ovat kehittyneet ja mitkä yhteiskunnalliset muutokset ovat johtaneet nykyisen sääntelyn kehittymiseen. Tutkimustuloksia argumentoidaan myös periaatteiden ja teleologisen tulkinnan keinoin.

Tutkielma rakentuu yhteensä 7 luvulle: johdantoon, päätöslukuun sekä viiteen muuhun päälukuun. Tutkielman toinen, kolmas ja neljäs pääluku toimivat lyhyinä, tutkielman aihetta taustoittavina osiona ja ne käsittelevät EU:n työ- ja sosiaalipolitiikkaa, etätyötä sekä lainvalintaa. Itse tutkimuksen kohteena olevaa Rooma I-asetusta tarkastellaan yksityiskohtaisesti tutkielman pääluvussa 5 ja varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastataan

---

<sup>21</sup> Raitio 2008, s. 289.

<sup>22</sup> Raitio 2008, s. 291–292.

<sup>23</sup> Raitio 2013, s. 224–225.

<sup>24</sup> Raitio 2008, s. 292.

<sup>25</sup> Raitio 2013, s. 4. Teleologisella tulkintamallilla tarkoitetaan tavoitteellista laintulkintametodia, jonka mukaan lakia tulkitaan sen tarkoituksen ja tavoitteiden mukaisesti. Teleologisessa tulkinnassa eri tulkintavaihtoehdoista valitaan se, joka parhaiten toteuttaa säännökselle asetettuja tavoitteita ja arvoja, joita säännöksellä pyritään edistämään. Teleologinen tulkinta tarkoittaa siis sitä, että säännöstä tulkitaan tavalla, joka parhaiten edistää lain tavoitteiden saavuttamista.

tutkielman pääluvussa 6. Päätösluvussa kootaan tutkimustulokset yhteen sekä esitetään mahdollisia jatkokysymyksiä myöhempää tutkimusta varten.

## 2. EU TYÖOIKEUS

### 2.1 Osa sosiaalista ulottuvuutta

EU työoikeus voidaan nykyään tunnistaa omaksi alakseen EU:ssa ja se kuuluu EU:n sosiaaliseen ulottuvuuteen. EU:n sosiaaioikeudellisen sääntelyn luomisen tarkoituksena on ollut vapaan liikkuvuuden mahdollistaminen ja turvaaminen. Sosiaaioikeudellisella sääntelyllä on siten ollut oma asemansa EU:n alkuperäisen taloudellisen päämäärän, yhteismarkkinoiden, luomisessa.<sup>26</sup> Sosiaalisen ulottuvuuden rooli EU:n yhteismarkkinoiden toteuttamisessa on vahvistunut vuosien saatossa ja nykyään sosiaalinen ulottuvuus voidaankin tunnistaa omaksi kokonaisuudekseen EU:n sisällä. Tästä huolimatta sen kattavuus ei kuitenkaan ole kovin laaja, eikä sitä voi verrata jäsenvaltioiden kansallisten sosiaalilainsäädäntöjen kokonaisvaltaisuuteen.<sup>27</sup>

EU:n sosiaalipolitiikan vähäisyys johtuu sen sääntelymekanismista. Sosiaalipolitiikka kuuluu Euroopan unionin jaettuun toimivaltaan, mikä tarkoittaa, että Euroopan unioni ja jäsenvaltiot voivat molemmat antaa säädöksiä sosiaalipolitiikkaa koskien. Unionilla ei siten ole yksinomaista toimivaltaa sosiaalipolitiikan alalla.<sup>28</sup> SEUT<sup>29</sup> 153 artikla määrittää unionin toimivallan sosiaalipolitiikassa. Sen mukaan unioni voi tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa. Kyse on sosiaalipolitiikan yhteensovittamisesta eli koordinaatiosta, ei yhdenmukaistamisesta<sup>30</sup>. Varsinaisena keinona, jolla Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa sosiaalipolitiikan alalla, on muun muassa antamalla vähimmäisuoja-direktiivejä, eli sellaisia säädöksiä, joissa säädetään EU:ssa noudatettavasta suojan vähimmäistasosta<sup>31</sup>. Direktiivejä voidaan antaa artiklassa määritellyistä asioista, muun muassa työympäristön parantamisesta työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi, työehdoista, työntekijöiden sosiaaliturvasta ja suojelusta sekä miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.

---

<sup>26</sup> Kotkas 2019, s. 17.

<sup>27</sup> Barnard 2012, s. 3.

<sup>28</sup> Kotkas 2019, s. 18.

<sup>29</sup> Sopimus Euroopan unionin toiminnasta.

<sup>30</sup> Kotkas 2019, s. 19.

<sup>31</sup> Kairinen 2018, s. 149.

Koska sosiaalipolitiikka kuuluu unionin jaettuun toimivaltaan, sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluvia asioita voidaan EU:ssa säännellä vain toissijaisuusperiaatteen (*principle of subsidiarity*) nojalla<sup>32</sup>. Tämä tarkoittaa, että EU voi toimia vain toissijaisesti eli siinä laajuudessa, kuin jäsenvaltiot eivät voi omilla kansallisilla toimenpiteillään toteuttaa asetettuja tavoitteita, ja että tavoitteet voidaan toteuttaa niiden laajuuden ja vaikutuksen takia paremmin EU:n tasolla.<sup>33</sup>

Työoikeuden kuuluessa EU:n sosiaaliseen ulottuvuuteen, monet työoikeuteen liittyvät asiat ovat EU:n tasolla pelkän harmonisoinnin tasolla. EU:n työelämää koskeva normisto on keskittynyt lähinnä turvaamaan työntekijöiden vapaan liikkumisoikeuden jäsenmaasta toiseen.<sup>34</sup> Sen lisäksi EU:n tasolla on säännelty muun muassa naisten ja miesten tasa-arvoon ja samapalkkaisuuteen, työturvallisuuteen, työsuojeluun ja sosiaaliturvaan liittyvistä asiakokonaisuuksista. Kaikesta tästä unionin tasoisesta sääntelystä huolimatta työoikeus on edelleen pitkälti jokaisen jäsenmaan kansallisen lainsäädännön varassa ja työoikeudellisten normien harmonisointi on keskittynyt lähinnä kansallisten lainsäädäntöjen lähentämiseen vähimmäissuojadirektiiveillä.

## 2.2 Työoikeuden kehitys EU:ssa

Työoikeus on kehittynyt eurooppalaisempaan suuntaan asteittain ja sen merkitys EU:n lainsäädännössä on korostunut EU:n muuttuessa pelkästään taloudellisen yhteistyön elimestä yhä sosiaalisemmaksi. Vuoden 1957 Rooman sopimuksessa ei muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta käsitelty työoikeuteen liittyviä asioita johtuen Euroopan yhteisön taloudellisesta tavoitteesta: yhteismarkkinoiden perustamisesta. Työoikeudellinen lainsäädäntö katsottiin nimenomaan kansalliseen toimivaltaan kuuluvaksi alueeksi, johon yhteisön toiminnan ei tulisi puuttua.<sup>35</sup> Rooman sopimuksen mukaan yhteisön tuli ”edistää työ- ja elinolojen kohentamista siten, että työntekijöiden olosuhteet paranevat” (EY 117 artikla). Komission tehtävänä oli edistää jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä kaikilla sosiaalipolitiikan alueilla, erityisesti kysymyksissä, jotka koskivat työllisyyttä, työmarkkinoita ja työoloja (EY 118 artikla), mutta sopimuksessa ei annettu komissiolle mitään järeitä toimivaltuuksia, joiden nojalla komissio voisi tehdä konkreettisia

---

<sup>32</sup> Kotkas 2019, s. 62.

<sup>33</sup> Raitio – Tuominen 2020, s. 222.

<sup>34</sup> Kairinen 2018, s. 148–149.

<sup>35</sup> Bruun 2007, s. 274.



toimenpiteitä näihin liittyen.<sup>36</sup> Näiden lisäksi työoikeuteen liittyen sopimuksessa oli naisten ja miesten tasa-arvoista palkkausta koskeva EY 119 artikla. Nämä kaikki edellä mainitut artiklat olivat kuitenkin pohjimmiltaan tavoitteita, joita yhteisö ei voinut tehokkaasti toteuttaa sen puuttuvan toimivallan vuoksi.<sup>37</sup>

Yhteisön perustamisen alkuperäinen tavoite, eli talousyhteisön luominen, oli se syy, miksi Rooman sopimuksessa oli niin vähän substanssisisältöä sosiaalipolitiikkaan liittyen. Käsitys oli, että taloudellinen integraatio ja taloudellisten perusvapauksien edistäminen varmistaisi talouskasvun koko yhteisön alueella. Talouskasvun kautta syntyisi sellainen optimaalinen yhteiskuntajärjestelmä, jossa yksittäisten ihmisten elin- ja työolot olisivat parhaalla mahdollisella mallilla ilman niiden erillistä edistämistä lainsäädännön keinoin. Ajattelu edusti klassista uusliberalistista markkinaperinnettä: tarvetta erilliselle Euroopan tason sosiaaliselle ulottuvuudelle ei ollut, sillä vapaakauppa, tehokkuus ja vapaat markkinat edistävät parhaiten ihmisten hyvinvointia.<sup>38</sup> Toinen syy yhtenäisen EU-tason sosiaalipolitiikan poissaololle löytyy myös jäsenvaltioiden asenteista: sosiaalipolitiikkaan ja varsinkin työoikeuteen liittyvät asiat nähtiin puhtaasti kansalliseen suvereniteettiin kuuluvina, eikä niiden toimivaltaa haluttu luovuttaa yhteisölle.<sup>39</sup>

Koska kansalliset työoikeudelliset lainsäädännöt olivat vielä harmonisoimatta EU:n sisällä ja monet jäsenvaltioiden kansalaiset ryhtyivät hyödyntämään heidän taloudellisenä perusvapautenaan taattua työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, samassa yrityksessä saattoi työskennellä ihmisiä useista eri jäsenvaltioista ja heidän kaikkien oikeudet erosivat toisistaan johtuen jäsenvaltioiden työoikeudellisten lakien eroavaisuuksista. Monissa yrityksissä, joissa työskenteli myös muista jäsenvaltioista tulleita työntekijöitä kansallisten työntekijöiden lisäksi, työntekijöiden työsuhteita säänneltiin eri jäsenvaltioiden kansallisilla työläinsäädännöillä. Tämä johti siihen, että työntekijöiden työsuhteet ja työehdot erosivat oikeudelliselta asemaltaan toisistaan ja työntekijät eriytyivät toisistaan perusteettomasti työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta.<sup>40</sup> Näitä eroja kansallisissa lainsäädännöissä pyrittiin myös hyödyntämään, sillä yritykset hakeutuivat tarkoituksellisesti maihin, joissa työvoimakustannukset olivat pienemmät verrattuna muihin maihin johtuen

---

<sup>36</sup> Barnard 2012, s. 4.

<sup>37</sup> Bruun 2007, s. 277.

<sup>38</sup> Barnard 2012, s. 5.

<sup>39</sup> Barnard 2012, s. 7.

<sup>40</sup> Świątkowski 2012, s. 25–26.

kyseisten maiden olemattomista työturvallisuus- ja työaikasäätelyistä<sup>41</sup>. Tähän epäkohtaan haluttiin muutos. Niinpä yhteisössä tajuttiin 70-luvun alkupuolella, että alkuperäisen klassista uusliberalismia edustavan ajatusmallin mukainen systeemi ei toiminut halutulla tavalla, vaan tarvittiin varsinaisia sosiaalipoliittisia toimenpiteitä.<sup>42</sup>

Ratkaisuna tähän Komissio laati vuonna 1974 sosiaalisen toimintaohjelman<sup>43</sup>, jossa tavoitteiksi asetettiin työllisyyden lisääminen yhteisössä sekä elin- ja työolojen parantaminen ja harmonisointi. Toimintaohjelman mukaan näiden tavoitteiden toteuttamiseksi olisi ensisijaisesti toteutettava toimenpiteitä, jotka edistävät naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä naisten mahdollisuuksia työhön ja ammatilliseen koulutukseen. Toimintaohjelmassa korostettiin myös jäsenvaltioista peräisin olevien työntekijöiden vapaan liikkuvuuden edellytysten parantamista, ja konkreettisina toimenpiteinä tämän toteuttamiseksi ehdotettiin esimerkiksi työntekijöiden sosiaaliturvan ja muun sosiaalisen infrastruktuurin laajentamista.<sup>44</sup>

Rooman sopimus ei kuitenkaan tarjonnut mitään muita lainsäädännöllisiä instrumentteja tällaisten työllisyyteen ja työoloihin liittyvien tavoitteiden toteuttamiseen, kuin sellaiset direktiivit, joiden tarkoituksena on lähentää jäsenvaltioiden lakeja ja asetuksia yksinomaan yhteismarkkinoiden toteuttamiseksi. Tämä tarkoitti, että sosiaalisen toimintaohjelman implementointi tuli tapahtua yhteismarkkinoiden edistämisen, eikä esimerkiksi sosiaalipolitiikan harmonisoinnin perusteella.<sup>45</sup> Useita direktiivejä hyväksyttiin sosiaalisen toimintaohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi, mutta ne koskivat lähinnä tiettyjä työoikeuden alueita ja ne tuli hyväksyä kaikkien jäsenvaltioiden yksimielisellä päätöksellä. Siten laajempaa muutosta työoikeuspolitiikan laajentumiseen yhteisötasolle ei ollut vielä käsillä, sillä jäsenvaltioilla oli edelleen hallinta ylikansallisiin työoikeuteen liittyviin lainsäädäntöaloitteisiin silloin voimassa olevan yksimielisen päätösmenettelyn kautta.<sup>46</sup>

---

<sup>41</sup> Paanetoja 2019, s. 22.

<sup>42</sup> Barnard 2012, s. 8.

<sup>43</sup> Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme, 31974Y0212(01).

<sup>44</sup> Neuvoston päätöslauselma, annettu 21 päivänä tammikuuta 1974, sosiaalisesta toimintaohjelmasta.

<sup>45</sup> Bercusson 2009, s. 109–110.

<sup>46</sup> Barnard 2012, s. 9.

Olennainen muutos työoikeuden tulemisessa osaksi EU:n oikeutta tapahtui vuonna 1986 Euroopan yhtenäisasiakirjan<sup>47</sup> allekirjoittamisella. Se tuli voimaan seuraavana vuonna, kun kaikki silloiset jäsenvaltiot olivat ratifioineet sen.<sup>48</sup> Siinä jäsenvaltiot sitoutuivat sisämarkkinaohjelman loppuunsaattamiseen, eli tavaroiden, palveluiden, henkilöiden ja pääoman vapaan liikkuvuuden toteuttamiseen vuoden 1992 loppuun mennessä.<sup>49</sup> Yhtenäisasiakirja laajensi yhteisön toimivaltaa, kun uusia politiikan aloja kiinnitettiin yhteisön toimivallan alle<sup>50</sup> ja yhtenäisasiakirjalla työympäristöoikeus määriteltiin sisämarkkinoiden toteuttamisen kannalta tarpeelliseksi<sup>51</sup>. Toisin sanoen, yhtenäisasiakirjalla otettiin käyttöön uutena politiikan alana sosiaalipolitiikka, johon liittyi työterveys ja -turvallisuus.

Kuitenkin käytännöllisesti katsoen tärkein muutos sosiaalipolitiikan kannalta yhtenäisasiakirjassa oli päätöksentekoprosessin muutos. Useimmissa sosiaalipolitiikan aloissa, sisältäen työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät asiat, päätökset saatiin jatkossa tehdä määräänemmistöllä aikaisemman yksimielisen päätöksenteon sijaan (EY 118a artikla).<sup>52</sup> Artiklan nojalla saatiin hyväksyä sellaisia työntekijöille vähimmäissuojaa tarjoavia direktiivejä, joista jäsenvaltiot saivat halutessaan poiketa tarjoamalla direktiivissä määriteltyä korkeampaa suojaa työntekijöiden työolojen suojaamisen tarkoituksessa. Nämä säännökset voidaan nähdä merkittävänä muutoksena yhteisön ajattelussa. Ensinnäkin katsottiin, että työntekijöiden suojelu on sellainen tärkeä arvo, jonka säilytykseen ja parantamiseen myös yhteisön tulee osallistua omalla itsenäisellä roolillaan. Lisäksi tällä viestittiin jäsenvaltioille, että yhteisö ei tulisi yhdenmukaistamaan kaikkia työoikeuteen liittyviä osa-alueita, vaan asettaisi vähimmäissuojadirektiivien mukaisesti työntekijöiden perusoikeuksille minimitason.<sup>53</sup>

Merkittävä läpimurto työoikeudellisen sääntelyn eurooppalaistumisessa<sup>54</sup> tapahtui vuonna 1992, kun sopimus Euroopan unionista, eli Maastrichtin sopimus, allekirjoitettiin

---

<sup>47</sup> Single European Act.

<sup>48</sup> Raitio 2011, s. 18.

<sup>49</sup> Raitio 2013, s. 41.

<sup>50</sup> Raitio 2013, s. 42.

<sup>51</sup> Bruun 2007, s. 275.

<sup>52</sup> Bercusson 2009, s. 124.

<sup>53</sup> Barnard 2012, s. 11.

<sup>54</sup> Eurooppalaistumisella tarkoitetaan kansallisten oikeusjärjestysten yhdenmukaistamista unionin lainsäädäntöön ja EU-oikeuden mukaantuloa kansalliseen päätöksentekoon. Ks. eurooppalaistumisesta esim. Wilhelmsson 2020, s. 1172–1173.

jäsenvaltioiden toimesta. Maastrichtin sopimuksella unionin tavoitteita laajennettiin taloudellisesta kehityksestä sosiaaliseen kehitykseen. Tavoitteeksi asetettiin myös työllisyyden korkea taso EU:ssa.<sup>55</sup> Sopimuksen 1 artikla laajensi merkittävästi yhteisön oikeudellista toimivaltaa sosiaalipolitiikan ja työoikeuden alalla<sup>56</sup>. Muutoksen myötä yhteisössä voitiin hyväksyä toimenpiteitä määränemistöllä muun muassa työntekijöiden työoloihin ja miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon liittyvissä asioissa<sup>57</sup>. Sopimuksella otettiin käyttöön myös yhteinen politiikka ulko- ja sisäasioissa. Kun Maastrichtin sopimuksella jäsenvaltioiden välinen integraatio oli laajentunut pelkästään talousasioista yhä poliittisemmaksi, alettiin puhua Euroopan yhteisöstä tai unionista entisen talousyhteisön sijaan.<sup>58</sup>

Työpolitiikkaan liittyvät asiat nousivat Euroopassa tapetille 1990-luvun puolivälissä korkean työttömyyden ja työntekijäjärjestöjen painostuksen vuoksi. Amsterdamin sopimuksella pyrittiin vastaamaan näihin ongelmiin.<sup>59</sup> Vuonna 1997 laaditun ja 1999 voimaan tulleen Amsterdamin sopimuksen<sup>60</sup> yksi tavoitteista oli helpottaa henkilöiden vapaata liikkuvuutta luomalla unionista vapauteen, turvallisuuteen ja oikeuteen perustuva alue, Euroopan oikeusalue<sup>61</sup>. Oikeusturvaan liittyvät näkökohdat kuten oikeusvarmuus ja oikeussuoja korostuivat tuon unionin asettaman tavoitteen saavuttamisessa. Tiettyjä henkilöiden vapaaseen liikkuvuuteen liittyviä kokonaisuuksia siirrettiin kolmannesta pilarista ensimmäiseen pilariin. Tällä muutoksella nämä liitettiin selkeämmin EY:n toimivaltaan.<sup>62</sup> Henkilöiden vapaa liikkuvuus ei siten liittynyt enää pelkästään sisämarkkinoiden luomiseen, vaan se kiinnitettiin oikeuden, vapauden ja turvallisuuden alueeseen<sup>63</sup>. Amsterdamin sopimuksella unioni asetti tavoitteekseen myös sosiaalisen edistyksen ja työllisyyden korkean tason edistämisen. Yhteismarkkinoiden luominen, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lujittaminen ja talous- ja rahaliiton perustaminen olivat keinoja unionin uuden päämäärän saavuttamiseksi.<sup>64</sup>

---

<sup>55</sup> Bruun 2007, s. 278.

<sup>56</sup> Bercusson 2009, s. 144.

<sup>57</sup> Barnard 2012, s. 16.

<sup>58</sup> Raitio 2013, s. 49.

<sup>59</sup> Raitio – Tuominen 2020, s. 25.

<sup>60</sup> Amsterdamin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien asiakirjojen muuttamisesta.

<sup>61</sup> Tammi-Salminen 2007, s. 418.

<sup>62</sup> Raitio – Tuominen 2020, s. 26.

<sup>63</sup> Raitio 2013, s. 57.

<sup>64</sup> Liukkunen 2002, s. 15.

Vuoden 2000 Nizzan huippukokouksen yhteydessä hyväksyttiin Euroopan unionin perusoikeuskirja. Perusoikeuskirjan tarkoituksena oli kodifioida ja ilmaista jo olemassa olevat kansalaisoikeudet sekä taloudelliset ja sosiaaliset oikeudet. Sen tarkoitus ei siis ollut luoda uusia oikeuksia, eikä sitä alun perin tarkoitettu oikeudellisesti sitovaksi dokumentiksi.<sup>65</sup> Kuitenkin vuonna 2009 voimaan tullut Lissabonin sopimus<sup>66</sup> muutti perusoikeuskirjan oikeudellista asemaa määrittäen, että perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo kuin unionin perussopimuksilla. Tämä tarkoittaa, että perusoikeuskirja on osa EU:n primäärioikeutta, joten se on jäsenvaltioita oikeudellisesti sitova ja kuuluu unionin suoraan sovellettavaan oikeuteen.<sup>67</sup> Perusoikeuskirja toimii EU:n instituutioille ja jäsenvaltioille jatkuvana muistutuksena EU:n sosiaalisesta ulottuvuudesta<sup>68</sup> ja EU:n luonteesta ”ihmisoikeuksien unionina”<sup>69</sup>.

Edellä kerrotusta voidaan todeta, että EU:n sosiaalinen ulottuvuus ja sitä kautta työoikeuden eurooppalaistuminen on kehittynyt vaiheittain. Kehityksen lopputuloksena on enemmänkin eurooppalaiseen sosiaalipolitiikkaan liittyvän sääntelyn tilkkutäkki kuin täysimittainen eurooppalainen sosiaalipolitiikka.<sup>70</sup> Amsterdamin ja Lissabonin sopimukset ovat siirtäneet EU:n sosiaalipolitiikan painopisteen pelkästään työntekijöiden oikeuksiin keskittyvästä agendasta Euroopan laajuiseen työllisyyspolitiikkaan, jossa sovelletaan uusia hallintomenetelmiä tavoitteista suuntaviivoihin ja suosituksiin. Työllisyyspolitiikasta ja sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta on tullut yksi EU:n tärkeimmistä tavoitteista.<sup>71</sup>

### 2.3 Työntekijöiden vapaa liikkuvuus

EU:n työoikeudellisia asioita koskeva normisto on keskittynyt lähinnä turvaamaan työntekijöiden vapaan liikkumisoikeuden jäsenmaasta toiseen<sup>72</sup>. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on määritelty SEUT 45 artiklassa. Sen nojalla työntekijöillä on neljä keskeistä oikeutta, jotka koskevat heidän liikkumisvapauttaan. Työntekijät voivat hakea toisissa jäsenvaltioissa tosiasiallisesti tarjottua työtä, liikkua vapaasti jäsenvaltioiden alueella tässä

---

<sup>65</sup> Barnard 2012, s. 26.

<sup>66</sup> Lissabonin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta, allekirjoitettu Lissabonissa 13 päivänä joulukuuta 2007.

<sup>67</sup> Barnard 2012, s. 28.

<sup>68</sup> Barnard 2012, s. 33.

<sup>69</sup> Kujala 2012, s. 143.

<sup>70</sup> Barnard 2012, s. 33.

<sup>71</sup> Barnard 2012, s. 44.

<sup>72</sup> Kairinen 2018, s. 148–149.

tarkoituksessa, oleskella jäsenvaltioiden alueilla työn tekemiseksi ja myös jäädä jäsenvaltion alueelle työsuhteen päätyttyä. Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevia määräyksiä ja oikeuksia sovelletaan tilanteisiin, jotka ovat kansainvälisluonteisia, eli työsuhteisiin, joissa on liittymäkohtia useampaan kuin yhteen jäsenvaltioon.<sup>73</sup> Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta on myös vuonna 2011 annettu unionin asetus (EU) N:o 492/2011<sup>74</sup>.

Sisämarkkinoiden toteutumisen kannalta työntekijöiden vapaa liikkuvuus on ollut merkittävässä roolissa, sillä onhan työvoimalla tärkeä asema kaikessa liiketoiminnassa. EU:n taloudellisiin perusvapauksiin kuuluvasta työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta haettiin aikanaan ratkaisua myös Euroopan työttömyystilanteeseen. Vapaalla liikkuvuudella yritettiin houkuttaa työntekijöitä suuren työllisyyden maista niihin, joissa työttömyys oli korkealla.<sup>75</sup> Vapaan liikkuvuuden periaatteen ja sen edistämisen vuoksi EU:ssa on ollut tärkeää säännellä työoikeudellista lainsäädäntöä. Yhtenäinen sääntely on edistänyt sisämarkkinoiden toimintaa ja reilua kilpailua.<sup>76</sup>

EU:n kehittyminen yhä poliittisempaan suuntaan on vaikuttanut sisämarkkinaoikeuteen varsinkin henkilöiden vapaan liikkuvuuden alalla. Tämä käy selvästi ilmi EU:n oikeuskäytännöstä ja normistoista.<sup>77</sup> Kun Maastrichtin sopimuksella yhteistyö poliittisissa asioissa syventyi, syntyi myös ajatus myös EU-kansalaisuudesta<sup>78</sup>. Työntekijöitä ei ajateltu enää pelkästään taloudellisina tekijöinä sisämarkkinoiden toteuttamisessa, vaan EU:n kansalaisina, joilla oli oikeuksia<sup>79</sup>.

Työntekijöiden hyödyntäessä heille annettua vapaata liikkuvuutta, syntyi paljon tilanteita, joissa työntekijät olivat eriarvoisessa taloudellisessa ja sosiaalisessa asemassa toisiinsa nähden heihin sovellettavien työläinsäädäntöjen eroavaisuuksien vuoksi. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden lisääntyessä EU:ssa syntyikin tarve yhdenmukaistaa työläinsäädäntöä, jotta työntekijöiden taloudellista ja sosiaalista eriarvoisuutta voitaisiin tasoittaa.<sup>80</sup> Samalla

---

<sup>73</sup> Raitio 2017, s. 160.

<sup>74</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 492/2011, annettu 5 päivänä huhtikuuta 2011, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella.

<sup>75</sup> Barnard 2012, s. 143.

<sup>76</sup> Bruun 2007, s. 285.

<sup>77</sup> Raitio 2013, s. 3.

<sup>78</sup> Barslund – Busse 2016, s. 1.

<sup>79</sup> Barnard 2012, s. 144.

<sup>80</sup> KOM (2006) 708, s. 5.

vapaan liikkuvuuden lisääntyminen lisäsi EU:n kansalaisten ja EU:n jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten vaaraa joutua osalliseksi kansainvälisluonteiseen riita-asiaan<sup>81</sup>. Siksi syntyi tarve yhdenmukaistaa myös prosessisääntöjä.

---

<sup>81</sup> KOM (2002) 654, s. 8.

### 3. ETÄTYÖ

#### 3.1 Määritelmä

Joulukuussa 2019 Kiinasta levinnyt COVID-19 tauti aiheutti paljon muutoksia työelämässä. Radikaaleimpana muutoksena Suomessa kuin muuallakin työntekijöiden kannalta oli siirtyminen tekemään etätöitä valtakunnallisen etätyösuosituksen<sup>82</sup> tultua voimaan. Tämä kasvatti etätyön asemaa työntekomuotona merkittävästi. Vuonna 2020 etätöitä oli tehnyt noin puolet suomalaisista palkansaajista.<sup>83</sup> Vuonna 2021 tehdyn tutkimuksen mukaan etätyön osuus oli lähes 97 %<sup>84</sup>. Ennen koronapandemiaa 2000-luvun alussa etätyöntekijöiden määrä oli vaihdellut viiden ja 20 prosentin välillä<sup>85</sup>. Voidaankin sanoa, että etätyöstä tuli koronan aikana monelle pääasiallinen työskentelytapa<sup>86</sup> ja koronavuodet 2020 ja 2021 tekivät etätyöstä valtavan yleistä<sup>87</sup>. Nyt koronapandemian jälkimainingeissa on monin osin palattu toimistoille, mutta etätyö tulee silti olemaan pysyvää tulevaisuudessakin, ainakin jossakin muodossa. On myös arvioitu, että etätyö tulee jatkossa selvästi lisääntymään koronapandemiaa edeltävään aikaan verrattuna.<sup>88</sup>

Yleisyydestään huolimatta etätyölle ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä määritelmää.<sup>89</sup> Suomen työlainsäädäntökään ei tunne tarkkaa määritelmää etätyölle. Yleisesti etätyöllä voidaan katsoa tarkoitettavan työnantajan tarjoaman varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa ansiotyötä tietotekniikkaa hyödyntäen. Käsitteen sisältö onkin vakiintunut tarkoittamaan työtä, joka tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella huolimatta siitä, että se voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa.<sup>90</sup> Olennaista etätyössä on työntekijän mahdollisuus työskennellä paikasta ja ajasta riippumatta<sup>91</sup>. Etätyön määritelmiin kuuluu olennaisena osana myös teknologian, tietoliikenneyhteyksien ja tietotekniikan hyväksikäyttö työnteossa<sup>92</sup>. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean mukaan etätyön kaksi

---

<sup>82</sup> Ensimmäinen valtakunnallinen etätyösuositus annettiin Valtioneuvoston toimesta 16.3.2020.

<sup>83</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, s. 10.

<sup>84</sup> Hietala ym. 2022, luku 3.1.12

<sup>85</sup> Helle 2004, s. 30.

<sup>86</sup> Jarmas 2021, s. 29.

<sup>87</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, s. 46.

<sup>88</sup> HE 122/2022 vp, s. 3.

<sup>89</sup> Eurofound – ILO 2017, s. 13.

<sup>90</sup> HE 122/2022 vp, s. 4.

<sup>91</sup> Nieminen 2021, s. 47.

<sup>92</sup> Helle 2004, s. 13; Hietala ym. 2019, s. 185.



keskeisintä ominaispiirrettä ovatkin se paikka, missä työ suoritetaan sekä työn tekeminen tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntäen<sup>93</sup>. Etätyö -termin sijaan voidaan puhua e-työstä<sup>94</sup>.

Tulee huomata, että etätyö luokitellaan nimenomaan *työnteon malliksi*, jossa työ tehdään ainakin osittain työnantajan tarjoaman työskentelypaikan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona. Etätyöstä puhuttaessa tulee ymmärtää, että kyse on työnteon erilaisesta organisointitavasta tai työjärjestelystä, eikä erillisestä omasta työsuhdemuodosta.<sup>95</sup> Se, että Suomen työlainsäädännöstä ei löydy erillistä, virallista määritelmää etätyölle, saattaa johtua juuri tästä etätyön luokittelusta erääksi työnteon malliksi. Kyse on siis vain tavasta tehdä normaalia työsuhteeseen perustuvaa työtä, eikä tarvetta etätyön juridiselle määritelmälle ole: etätyöntekijöihin sovelletaan pääosin samaa työlainsäädäntöä kuin muihinkin työsuhteessa oleviin työntekijöihin, jotka suorittavat työnsä työnantajan tarjoamissa työtiloissa.<sup>96</sup>

Etätyö on vapaaehtoisuuteen ja sopimukseen perustuva, joustava työn tekemisen muoto, jossa työ suoritetaan muualla kuin työnantajan tiloissa. Tyypillisiä etätyön suorituspaikkoja ovat työntekijän koti tai vapaa-ajan asunto sekä erillinen etätyöpiste. Etätyö voi olla joko säännöllistä, jopa kokoaikaista, tai epäsäännöllistä tai osa-aikaista, esimerkiksi tietyn työtehtävän suorittamiseksi kestävää tai erikseen työnantajan kanssa sovitun ajan kestävää. Etätyö voi myös olla liikkuvaa, jolloin työ tehdään työnantajaorganisaation muissa toimipisteissä tai vaikkapa matkustellen lentokentillä, hotelleissa ja asiakkaiden tiloissa.<sup>97</sup>

Etätyön on katsottu tuottavan monia hyötyjä etenkin työntekijöille, mutta myös työnantajille. Etätyön ansiosta työn tuottavuus saattaa parantua, ja lisääntyneen työn tekemisen autonomian takia työntekijät saattavat kokea työnsä mielekkäämmäksi. Tämä osaltaan saattaa myös parantaa työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Lisäksi etätyö antaa työntekijöille mahdollisuuden sovittaa heidän työ- ja yksityiselämänsä aikataulut paremmin yhteen, kun työmatkoihin menee vähemmän aikaa ja työntekijä pystyy mukauttamaan työaikansa omien henkilökohtaisten tarpeidensa mukaan. Samalla kun

---

<sup>93</sup> Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta: ”Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa”, kohta 2.3.

<sup>94</sup> Hietala – Kaivanto 2021, s. 80.

<sup>95</sup> Jarmas 2021, s. 46.

<sup>96</sup> Helle 2004, s. 42.

<sup>97</sup> Työturvallisuuskeskus 2017.

työpaikalle ei tarvitse matkustaa, myös työmatkakustannukset luonnollisesti vähenevät.<sup>98</sup> Etätyön tuottamat hyödyt saattavat myös parantaa yritysten työntekijöiden pysyvyyttä työssään<sup>99</sup>.

Etätyöstä koituu työntekijöiden pysyvyyden lisäksi myös muita hyötyjä työnantajille. Näitä ovat esimerkiksi työtiloihin liittyvien investointikustannusten säästyminen ja työvoiman saatavuuden parantuminen.<sup>100</sup> Se, että työnantaja tarjoaa mahdollisuutta etätyöhön, saattaa olla monelle rekrytointivaltti, joka lisää työnantajan houkuttelevuutta työntekijöiden näkökulmasta. Etätyö mahdollistaa sen, että työnantaja voi rekrytoida työvoimaa laajemmalta maantieteelliseltä alueelta, myös ulkomailta.<sup>101</sup> Kuten todettu, etätyö voi parantaa työntekijän tekemän työn tehokkuutta ja tuottavuutta, mikä luonnollisesti koituu myös työnantajan hyödyksi<sup>102</sup>. Kansantalouden näkökulmasta etätyö tuottaa monia hyötyjä esimerkiksi ympäristönsuojelun ja työmatkaliikenteen vähentymisen muodossa<sup>103</sup>.

Monista eduistaan ja hyödyistään huolimatta etätyöhön liittyy kuitenkin myös useita haittapuolia. Esimerkiksi etätyöntekijöiden sosiaalisten kontaktien puute saattaa johtaa eristäytymiseen muusta työyhteisöstä. Etätyössä myös varsinainen työaika ja vapaa-aika sekoittuvat helposti toisiinsa ja työmäärät kasvavat suuriksi. Kun etätyössä ei ole työpäivän aikana normaaleja työkavereiden kohtaamisia, myös työn tauotus saattaa helposti unohtua. Lisäksi puutteet työergonomiassa muodostavat oman haittapuolensa etätyössä.<sup>104</sup> Työnantajien näkökulmasta etätyö saattaa lisätä työn kustannuksia, aiheuttaa tietoturvariskejä ja hankaloittaa tiedonhallintaa, mitkä voivat kaikki olla seikkoja, jotka vähentävät etätyön houkuttelevuutta.<sup>105</sup>

### 3.2 Etätyön sääntely

Erillisen määritelmän lisäksi Suomen työlainsäädäntö ei sisällä mitään erityissäännöksiä etätyöstä. Etätyöhön sovelletaan suurilta osin kaikkia samoja työlainsäädännön säännöksiä,

---

<sup>98</sup> Hietala ym. 2019, s. 186.

<sup>99</sup> Eurofound – ILO 2017, s. 9.

<sup>100</sup> Anttila ym. 2021, s. 689.

<sup>101</sup> Helle 2004, s. 24.

<sup>102</sup> Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta: ”Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa”, kohta 3.1.

<sup>103</sup> Helle 2004, s. 16.

<sup>104</sup> Helle 2004, s. 20.

<sup>105</sup> Helle 2004, s. 25.

kuin myös mahdollisten työehtosopimuksien määräyksiä, kuin vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön sovellettaisiin.<sup>106</sup> Etätyöntekijän tulee olla samassa oikeudellisessa asemassa kuin työnantajan tiloissa työskentelevä työntekijä yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti<sup>107</sup>. Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 3. kohdassa on erikseen todettu, että se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa ei estä työsopimuslain soveltumista työhön.

Etätyön tulee aina olla vapaaehtoista, eli toisaalta työntekijää ei voida pakottaa etätyöhön, lukuun ottamatta viranomaisten määräyksistä johtuvia poikkeuksia. Toisaalta taas työntekijä ei voi yksinään päättää ryhtyä tekemään työtänsä etänä, vaan etätyön tulee aina perustua työntekijän ja työnantajan väliseen yhteisymmärrykseen. On suositeltavaa, että työnantaja ja työntekijä tekisivät sopimuksen etätyöstä kirjallisesti, ja että siinä määriteltäisiin kaikki etätyön pelisäännöt ja se, miten työsuhteen ehtoja sovelletaan etätyöhön.<sup>108</sup> Etätyöntekijän työehdot määräytyvät työlainsäädännön, mahdollisen työehtosopimuksen, työpaikan omien sääntöjen sekä etätyösopimuksen perusteella<sup>109</sup>.

Työnantajan direktio-oikeus eli työnjohto- ja valvontaoikeus pätee myös etätyöhön. Direktio-oikeus perustuu TSL:n 1:1, 1:7, 1:9 ja 3:1 §:n. On työntekijän yleisenä velvollisuutena tehdä hänen työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta (TSL 3:1). Työnjohto-oikeuden nojalla työnantaja voi määrätä työn sisällöstä, työn suoritustavasta, työvuoroista sekä työn suorituspaikasta.<sup>110</sup> Näistä jälkimmäinen, työntekopaikka, tulee käydä ilmi joko työsopimuksesta tai erityisestä kirjallisesta työehtoja koskevasta selvityksestä. Sovitusta työntekopaikasta huolimatta työnantaja voi myös direktio-oikeutensa perusteella lähettää työntekijän tilapäisesti ulkomaille työskentelemään. Tästä tulee kuitenkin nimenomaisesti sopia työntekijän kanssa.<sup>111</sup>

Työntekopaikka tulee siis käydä ilmi työsopimuksesta tai työehtoja koskevasta selvityksestä. Jos työsopimuksen mukaan työntekijä suorittaa työnsä ainoastaan työnantajan

---

<sup>106</sup> Nieminen 2021, s. 47.

<sup>107</sup> Helle 2004, s. 135.

<sup>108</sup> Hietala – Kaivanto 2021, s. 80.

<sup>109</sup> Helle 2004, s. 135.

<sup>110</sup> Anttila ym. 2021, s. 855–856.

<sup>111</sup> Anttila ym. 2021, s. 861.

toimitiloissa, tällöin työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole mahdollisuutta etätyöhön. Myöskään velvollisuutta työskenellä muussa paikassa kuin työntäjän toimitiloissa ei ole tällaisessa tilanteessa. Näissä tapauksissa etätyöstä tuleekin sopia erikseen työnantajan ja työntekijän kesken, sillä kyse on työehtojen muutoksesta. Mikäli taas työntekijän pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa ei ole työsopimuksessa tai muualla työnteon ehdoissa määritelty, tai jos on erikseen kirjattu, esimerkiksi työsopimukseen, että työnantajalla on mahdollisuus yksipuolisesti muuttaa työntekopaikkaa, työnantajalla on mahdollisuus määrätä työntekijän työntekopaikasta vapaammin.<sup>112</sup>

Euroopan tasolla etätyön ehdoista on sovittu etätyötä koskevalla puitesopimuksella<sup>113</sup>, jonka Euroopan työmarkkinaosapuolet (UNICE<sup>114</sup>/UEAPME<sup>115</sup>, CEEP<sup>116</sup> ja ETUC<sup>117</sup>) ovat allekirjoittaneet. Kyse on suhteellisen vanhasta sopimuksesta, sillä se on tehty jo vuonna 2002. Puitesopimuksessa määritellään etätyötä koskevat yleiset suuntaviivat ja säännöt<sup>118</sup>. Puitesopimuksessa termille 'etätyö' myös annettiin ensimmäinen virallinen määritelmä. Etätyötä koskevassa puitesopimuksessa etätyö on määritelty seuraavasti:

*Etätyö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella.<sup>119</sup>*

Määritelmä on laaja ja kattaa hyvin erilaisia etätyön muotoja. Puitesopimuksen määritelmästä voidaan kuitenkin johtaa tiettyjä etätyöhön kuuluvia elementtejä. Ensinnäkin etätyö on katsottava työn organisoinnin tavaksi, ei erilliseksi työsuhdemuodoksi. Toiseksi puitesopimuksen etätyön määritelmä kattaa vain työsuhteisen etätyön. Toisin sanoen sopimus ei kata sellaisten yrittäjien tai itsensä työllistäjien etätyötä, jotka eivät ole työsuhteessa. Kolmanneksi etätyössä tulee käyttää tietotekniikkaa hyväksi. Neljänneksi määritelmän mukaan etätyötä tehdään työnantajan tilojen ulkopuolella, vaikka sitä voitaisiin

---

<sup>112</sup> Jarmas 2021, s. 49.

<sup>113</sup> Ns. Framework Agreement on Telework, Brussels, 16 July 2002.

<sup>114</sup> The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, suom. Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö.

<sup>115</sup> The European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises, suom. Julkisten yritysten Euroopan keskus.

<sup>116</sup> The European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest.

<sup>117</sup> The European Trade Union Confederation, suom. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö, EAY.

<sup>118</sup> Jarmas 2021, s. 51.

<sup>119</sup> Etätyötä koskeva puitesopimus, 2 artikla.

tehdä myös työnantajan tiloissa. Määritelmä kattaa siis varsin laajasti esimerkiksi kotona, kahviloissa, lentokentillä, kesämökeillä tai erillisissä etätyötyötiloissa tehtävää työtä. Toisaalta määritelmä sulkee pois sellaisen työn, jota ei alun perinkään voitaisi tehdä työnantajan työtiloissa työn luonteen vuoksi. Esimerkiksi sellaista asiakkaan luona tapahtuvaa työtä, jota voidaan tehdä ainoastaan asiakkaan tiloissa, ei voida määritelmän mukaan lukea etätyöksi.

Viimeiseksi puitesopimuksessa on määritelty, että etätyö on *säännöllisesti* työnantajan tilojen ulkopuolella tehtävää työtä. Sopimusta ei siten sovellettaisi satunnaiseen etätyöhön. Aiemmin on kuitenkin tullut selvitettyksi, että tosiasiasa etätyön muotoja on monia ja etätyö voi siten olla myös määräaikaista tai osa-aikaista. Itseasiassa aika harvoissa tapauksissa etätyötä tehdäänkin kokoaikaisesti tai hyvin säännöllisesti. Etätyöksi lasketaan myös se, jos sitä tehdään esimerkiksi vain pari kertaa kuukaudessa. Siten ero puitesopimuksen etätyön määritelmän ja Suomessa omaksutun etätyön määritelmän välillä on huomattava. Tämän valossa olisi ehkä tarve muotoilla puitesopimuksen määritelmä etätyöstä uudestaan tulevien epäselvyyksien välttämiseksi. Tällä hetkellähän puitesopimuksen mukaan siinä määritetyt etätyöntekijöiden oikeudet eivät koskisi epäsäännöllisesti etätyötä tekeviä työntekijöitä.

Tarkoituksena puitesopimuksen laatimiselle oli edistää etätyön yleistymistä yhtenä työnteon muotona. Kesäkuussa 2000 hyväksytyssä e-Europe toimintaohjelmassa jäsenmaat olivat sitoutuneet etätyön käytön edistämiseen.<sup>120</sup> Tausta-ajatuksena oli työmarkkinoiden nykyaikaistamisen ja tietoyhteiskunnan kehittymisen edistäminen Lissabonin strategian<sup>121</sup> kasvu- ja työllisyystavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeiseksi osaksi muodostui joustavien työjärjestelyjen kehittäminen huomioiden etätyöntekijöiden turvallisuus ja oikeudellinen suoja.<sup>122</sup> Joustavilla ja nykyaikaisilla työjärjestelyillä yrityksistä tulisi entistä kilpailukykyisempiä ja tuottavampia<sup>123</sup>. Puitesopimuksella pyrittiin varmistamaan, ettei etätyön laajeneminen tulisi muodostamaan uutta työntekijän asemaa, ja että etätyöntekijä saa

---

<sup>120</sup> Helle 2004, s. 70.

<sup>121</sup> Strategian tarkoituksena oli tehdä EU:sta kilpailukykyinen ja dynaaminen tietoyhteiskunta, jonka työllisyysaste olisi 70 prosenttia.

<sup>122</sup> COM (2008) 412, SEC (2008) 2178, s. 4.

<sup>123</sup> Helle 2004, s. 70.

saman oikeudellisen suojan kuin työntekijä, joka suorittaa työnsä työnantajan työtiloissa<sup>124</sup>. Kyse oli myös etätyöntekijöiden turvallisuuden takaamisesta<sup>125</sup>.

Puitesopimus korostaa etätöiden vapaaehtoisuutta niin työntekijän kuin työnantajan kannalta. Lisäksi on todettu, että etätöihin siirtyminen muuttaa vain työn suoritustavan toiseksi: kyse ei ole työntekijänsijain muuttamisesta. Puitesopimus korostaa myös etätöiden ja muiden työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Etätöitä tekevän työntekijän työsuhteeseen sovelletaan samoja työsuhteen ehtoja kuin muihin, työnantajan tiloissa työskentelevien työntekijöiden työsuhteisiin. Etätöissä korostuvat myös tietoturvan ja työntekijän yksityisyyden suojan merkitys.<sup>126</sup> Puitesopimuksen mukaan kaikista etätöihin liittyvistä kysymyksistä, muun muassa työvälineisiin, työn vastuisiin ja kustannuksiin, tulisi selkeästi määritellä ennen etätöiden aloittamista.

Suomessa kyseinen puitesopimus on työmarkkinakeskusjärjestöjen<sup>127</sup> toimesta saatettu kansallisesti voimaan 23.5.2005 sopimuksella etätöitä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta. Täytäntöönpanosopimuksen allekirjoittaneet osapuolet suosittelevat, että puitesopimus toimisi ohjenuorana yksittäisissä työsuhteissa, joissa osapuolet sopivat etätöiden tekemisestä, jolloin puitesopimuksen määritteleviä periaatteita noudatettaisiin yksittäisissä työsuhteissa etätötilanteissa.<sup>128</sup>

### 3.3 Etätöösopimus

Oli etätö sitten kokoaikaista, osa-aikaista tai satunnaista, etätöiden pelisäännöt tulee sopia työsuhteen osapuolten kesken.<sup>129</sup> Työntekijä voidaan alun perin palkata suoraan tekemään etätöitä, jolloin etätöistä voidaan sopia jo alkuperäisessä työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa. Mikäli työnantajan kanssa niin sovitaan, työntekijöiden on myös mahdollista siirtyä tekemään etätöitä myöhemmin työsuhteen aikana. Molemmissa näissä

---

<sup>124</sup> COM (2008) 412, SEC (2008) 2178, s. 4.

<sup>125</sup> Helle 2004, s. 70.

<sup>126</sup> COM (2008) 412, SEC (2008) 2178, s. 6.

<sup>127</sup> Kyseiset työmarkkinakeskusjärjestöt olivat Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Kirkon sopimusvaluuskunta (nyk. Kirkon työmarkkinalaitos), Kunnallinen työmarkkinalaitos (nyk. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT), Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry sekä Valtion työmarkkinalaitos VTML.

<sup>128</sup> Hietala ym. 2021, s. 178.

<sup>129</sup> Helle 2004, s. 111.

edellä mainituissa tapauksissa on syytä muistaa etätyön vapaaehtoisuus, lukuun ottamatta poikkeustilanteita viranomais määräyksineen.<sup>130</sup>

Erillistä sopimusta etätyön tekemisestä voidaan kutsua etätyösopimukseksi. Sopimus voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. Mikäli etätyötä tehdään vain satunnaisesti, voi suullinenkin sopimus etätyöstä olla riittävä.<sup>131</sup> Laissa ei ole mitään määrättyjä muotovaatimuksia etätyösopimukselle, mutta etenkin tilanteessa, jossa siirrytään tekemään säännöllistä etätyötä, on suositeltavaa, että sopimus tehdään kirjallisesti<sup>132</sup>. Sopimus voidaan tehdä joko toistaiseksi voimassa olevana tai määräajaksi<sup>133</sup>.

Mikäli työntekijä palkataan suoraan etätyöhön, on työntekijälle annettava TSL:n 2:4 §:n mukainen erillinen kirjallinen selvitys työteon keskeisistä ehdoista, mikäli ne eivät käy ilmi jo työsopimuksesta. Etätyön erityispiirteiden vuoksi työnantajan olisi kuitenkin syytä antaa myös tiettyjä lisätietoja muista työnteon ehdoista, jotka koskevat erityisesti etätyötä. Tämä lisäselvityksen antaminen koskee myös sellaisia työntekijöitä, jotka siirtyvät työnantajan tiloista tekemään etätyötä. Nämä ehdot on helpointa sisällyttää etätyösopimukseen.<sup>134</sup>

Etätyösopimukseen olisi hyvä sisällyttää muun muassa seuraavat asiat: etätyön kesto ja muoto, etätyön määrä, etätyön alkamisajankohta sekä päättymisajankohta, etätyön työtehtävät, yhteydenpito, työtila, työvälineet, tarvikkeet, kulut, työnantajan tarjoamat tukipalvelut, miten tietoaineistoa säilytetään (tietoturva), palkkausperusteet, se millä tavalla työn tuloksia arvioidaan ja miten työntekoa seurataan, työn raportoinnin tapa sekä etätyösopimuksen päättämismenettely siinä tapauksessa, jossa työntekijä haluaa palata normaalityöhön. Etenkin pidempään kestävässä etätyöjärjestelyissä on hyvä sopia siitä, miten etätyöstä voidaan palata normaaliin työnteon malliin.<sup>135</sup> Myös etätyötä koskevan puitesopimuksen mukaan kaikki etätyöhön liittyvät asiat, muun muassa työvälineisiin, työn vastuisiin ja kustannuksiin liittyvät kysymykset, tulisi selkeästi määritellä ennen etätyön aloittamista.

---

<sup>130</sup> Nieminen 2021, s. 47.

<sup>131</sup> Helle 2004, s. 111.

<sup>132</sup> Hietala ym. 2021, s. 178.

<sup>133</sup> Hietala ym. 2020a, s. 101.

<sup>134</sup> Helle 2004, s. 114.

<sup>135</sup> Helle 2004, s. 115–118; Nieminen 2021, s. 47.

Etätyötä voi luonnollisesti tehdä myös ulkomailla. Tällöin työsuhteella on liittymä useampaan valtioon, eli puhutaan kansainvälisluonteisesta työsopimuksesta. Kun työntekijä tekee etätyötä ulkomailla, on olennaista selvittää, minkä maan lainsäädäntöä työsopimukseen sovelletaan. Etätyösopimuksen tekeminen on suositeltavaa varsinkin tilanteissa, joissa työntekijä tekee etätyötä ulkomailta. Osapuolet voivat ottaa etätyösopimukseen tai työsopimukseen lakiviittauksen siitä, minkä valtion lainsäädäntöä työsuhteeseen sovelletaan.



## 4. LAINVALINNASTA YLEISESTI

### 4.1 Lainvalinnan tarkoitus

Globalisaatio on muuttanut tapaamme käydä kauppaa. Rajat ylittäviä kaupallisia sopimuksia tehdään yhä etenevässä määrin. Usein sopimusten osapuolet tulevat eri maiden oikeusjärjestyksistä.<sup>136</sup> Tämä sama kehitys näkyy myös Euroopan unionissa. EU:n takaamien taloudellisten perusvapauksien vuoksi syntyy auttamatta sellaisia sopimussuhteita, joilla on liittymiä kahteen tai useampaan eri valtioon. Kyse on siis kansainvälisluonteisista sopimussuhteista. Kun tällaisesta sopimussuhteesta syntyy riitaa, joudutaan ratkaisemaan: 1) minkä maan tuomioistuimella on toimivalta käsitellä asia, sekä 2) minkä maan oikeusjärjestelmään kuuluvia säännöksiä sopimukseen sovelletaan. Kyse on siis tuomioistuinten toimivallasta sekä lainvalinnasta. Kansainvälisluonteiseen sopimussuhteeseen sovellettavan lain määrittämisellä on suuri merkitys sopijapuolille johtuen kansainvälisluonteisten sopimussuhteiden rajat ylittävästä vaikutuksesta. Kysymys siitä, miten sopimukseen sovellettava laki määräytyy, on sopijapuolten kannalta hyvin merkityksellinen johtuen eri maiden oikeusjärjestysten sopimusoikeutta koskevien aineellisen oikeuden eroavaisuuksista.<sup>137</sup>

Sopimusvapaus on sopimusoikeuden kantava periaate. Sopimusvapauden periaatteeseen kuuluu myös osapuolten vapaus valita sopimussuhteeseen sovellettava laki. Kyse on lainvalinnasta eli lakiviittauksesta. Lainvalintalausekkeen ottaminen sopimukseen on usein hyödyllistä molemmille sopimussuhteen osapuolille, sillä se vähentää lainvalintaan liittyviä epävarmuustekijöitä ja sitä kautta osapuolten kustannuksia. Toisaalta se lisää oikeusvarmuutta ja oikeusprosessin ennakoitavuutta. Usein lakiviittauksen tekeminen onkin suositeltavaa. On kuitenkin tilanteita, joissa syystä tai toisesta osapuolet eivät suosituksista huolimatta ole valinneet sopimukseen sovellettavaa lakia, tai lakiviittaus ei ole tarpeeksi selvä tai nimenomainen siten, että sitä voitaisiin noudattaa. Tällöin erityiset lainvalintasäännöt tulevat sovellettaviksi.<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> Liukkunen 2006, s. 15.

<sup>137</sup> Liukkunen 2012a, s. 5–6.

<sup>138</sup> Liukkunen 2006, s. 15.

Suppeasti määriteltynä kansainvälinen yksityisoikeus käsittää lainvalintaan liittyvät kysymykset, eli määrää sen, minkä maan lakia sovelletaan kansainvälisluonteiseen oikeussuhteeseen.<sup>139</sup> Kansainvälinen yksityisoikeus tulee kuitenkin ymmärtää laajemmin. Kyse on niin lainvalinnasta, tuomioistuinten toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta. Näiden kaikkien voidaan katsoa kuuluvan kansainväliseen yksityisoikeuteen. Kansainvälisellä yksityisoikeudella voidaankin katsoa tarkoitettavan erilaisia lainvalintaan, tuomioistuinten toimivaltaan ja tuomioiden tunnustamiseen ja täytäntöönpanoon liittyviä prosessioikeudellisia sääntöjä.<sup>140</sup>

Lainvalinnassa on siis kyse siitä, minkä valtion oikeusjärjestyksen aineellista lainsäädäntöä yksittäiseen oikeussuhteeseen sovelletaan. Kyse ei siten ole oikeussuhteen varsinaisesta aineellisesta ratkaisemisesta, vaan prosessuaalisesta normistosta. Osapuolet voivat ratkaista lainvalinnan itse sopimukseen otetulla lakiviittauksella tai he voivat noudattaa niin sanottuja erityisiä tai objektiivisia lainvalintasääntöjä, jotka osoittavat sen oikeusjärjestyksen, jonka aineellista oikeutta tapaukseen tulee soveltaa.<sup>141</sup> Liittymäsäännöt eli lainvalintasäännöt määrittävät siis oikeusriitaan sovellettavan aineellisen lain<sup>142</sup>.

Termillä 'liittymä' tarkoitetaan sellaisia sopimuksen osapuolia koskevia kytkentöjä tai yhteyksiä tiettyyn valtioon, joilla on oikeudellista merkitystä. Jos sopimussuhteessa on liittymiä useaan valtioon, kyse on kansainvälisluonteisesta sopimuksesta.<sup>143</sup> Työsuhteissa liittymillä tarkoitetaan sellaisia oikeudellista merkitystä omaavia työsuhteen osapuolten ja työnteon kytkentöjä tiettyyn valtioon. Esimerkiksi työsuhteen osapuolten kotipaikat, työntekopaikka, sopimuksen solmimispaikka sekä työnantajan liiketoimipaikka ovat kaikki esimerkkejä liittymistä työsuhteissa.<sup>144</sup> Kyse on siis relevanteista perustoseikastoista, joihin osapuolten kansalaisuus ei vaikuta<sup>145</sup>.

---

<sup>139</sup> Koulu 2003, s. 9.

<sup>140</sup> Koulu 2003, s. 11; Helin 2020, s. 12–13.

<sup>141</sup> Liukkunen 2012a, s. 17.

<sup>142</sup> Koulu 2005, s. 18–21.

<sup>143</sup> Kairinen 2018, s. 130.

<sup>144</sup> Hietala ym. 2020b, s. 598.

<sup>145</sup> Liukkunen 2002, s. 1.

## 4.2 Lainvalintasääntöjen kehitys EU:ssa

### 4.2.1 Yleistä

Euroopan unionin yhtenäisten lainvalintasääntöjen, Rooma I ja Rooma II, luomisen taustalla voidaan nähdä kaksi kokonaisuutta. Ensinnäkin ne liittyvät EU:n tavoitteeseen luoda vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alue, jossa jokaisella on tosiasiallinen pääsy oikeuteen. Toisekseen yhtenäiset lainvalintasäännöt on luotu sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan takaamiseksi. Nimittäin tavaroiden ja palvelujen vapaan liikkuvuuden toteutumiseksi omistusoikeuksien suojaaminen ja sopimusvelvoitteiden täytäntöön pantavuus on ollut tärkeässä roolissa.<sup>146</sup> Tämän päämäärän toteutumisen kannalta jäsenvaltioiden sopimusvelvoitteita koskevien lainvalintasääntöjen kuin myös toimivaltasääntöjen harmonisointi on ollut merkittävässä asemassa<sup>147</sup>. Jotta sisämarkkinoilla voisi olla tehokasta oikeudellista toimintaa, tuli sen taloudelliset esteet purkaa. Syntyi tarve yhdenmukaistaa ja harmonisoida aineellista oikeutta lainvalinta- ja toimivaltasääntöjen osalta.<sup>148</sup>

Lainvalintasääntöjen harmonisoinnin taustalla voidaan nähdä myös tarve estää niin sanottua *forum shopping*<sup>149</sup> -ilmiötä. Sen estäminen tai poistaminen on ollut niin Rooma I -asetuksen kuin sen edeltäjän, Rooman yleissopimuksen, tavoite.<sup>150</sup> Yhtenäiset lainvalintasäännöt takaavat sen, että samaan yksittäiseen oikeustapaukseen sovelletaan samaa aineellista lakia riippumatta oikeustapauksen tuomioistuinvaltiosta. Lainvalintasääntöjen yhtenäistämällä tavoiteltiin ratkaisujen ennakoitavuutta ja oikeusvarmuutta.<sup>151</sup>

Ensisijaisena keinona kansainvälisen yksityisoikeuden eurooppalaistumisessa oli pitkään aineellisen oikeuden harmonisointi<sup>152</sup>. EU pystyi harmonisoimaan kansainvälistä yksityisoikeutta kuitenkin vain osittain sen puuttuvan toimivallan vuoksi. Tämä muuttui

---

<sup>146</sup> Calliess 2011, s. 1–3.

<sup>147</sup> Liukkunen 2012a, s. 49.

<sup>148</sup> Świątkowski 2012, s. 50.

<sup>149</sup> Forum shoppingilla tarkoitetaan sitä, että kansainvälisen riita-asian osapuoli valitsee sen tuomioistuimen, jossa hän aikoo kanteensa nostaa, tarkoituksella vain sen perusteella, että kyseinen tuomioistuin soveltaa hänelle edullisempaan lopputulokseen johtavaa lakia. Kyse siis oman edun tavoittelusta ja osapuolten hyödyn maksimoinnista oikeuspaikan valinnalla. Tällaisissa tilanteissa tuomioistuin, joka muuten soveltuisi asiallisesti parhaiten kyseisen riita-asian ratkaisuun, jää riidan käsittelyn ulkopuolelle.

<sup>150</sup> Liukkunen 2012a, s. 53.

<sup>151</sup> Calliess 2011, s. 6.

<sup>152</sup> Liukkunen 2012b, s. 128.

vuonna 1999, kun Amsterdamin sopimus<sup>153</sup> tuli voimaan.<sup>154</sup> Amsterdamin sopimusta pidetäänkin varsinaisena merkkipaaluna ja todellisena muutoksena kansainvälisen yksityisoikeuden eurooppalaistumisen edistämiseksi. Sillä EU:n tavoitteeksi asetettiin unionin kehittäminen vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alueena.<sup>155</sup> Merkittävän sopimuksesta tekee se, että sillä unionin toimivaltaa laajennettiin yhteistyöhön oikeus- ja sisäasioissa, vaikka se tätä ennen oli kuulunut hallitusten välisen yhteistyön alaan. Oikeus- ja sisäasioiden yhteistyö siirtyi EU:n I-pilariin, jolloin yhteisö sai toimivallan suurimpaan osaan asioista, jotka kuuluivat kansainvälisen yksityisoikeuden alaan.<sup>156</sup>

Vastavuoroisen tunnustamisen periaatteesta tuli oikeudellisen yhteistyön kulmakivi yksityisoikeuden alalla. Yksi pääasiallinen keino vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen toteuttamiseksi oli kansainvälisen yksityisoikeuden harmonisointi.<sup>157</sup> Näin Amsterdamin sopimuksella kansainvälisestä yksityisoikeudesta tuli osa vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alueen luomista ja se liitettiin unionin toimivaltaan oikeus- ja sisäasioiden joukkoon.<sup>158</sup> Amsterdamin sopimuksella Euroopan unioni sai ylikansallisia säädösinstrumentteja, eli asetuksia, direktiivejä ja päätöksiä, kansainväliseen yksityisoikeuteen kuuluvien kysymysten sääntelemiseen.<sup>159</sup>

Tampereen Eurooppa-neuvoston vuonna 1999 pidetyssä erityisistunnossa neuvosto linjasi toimintasuunnitelmasta, jolla Amsterdamin sopimuksessa kaavailtu todellinen Euroopan oikeusalue voidaan toteuttaa. Oikeusalueen tuli olla sellainen, jossa jäsenvaltioiden oikeus- ja hallintojärjestelmien eroavuudet tai monimutkaisuus eivät saisi estää yksityishenkilöitä ja yrityksiä käyttämästä oikeuksistaan.<sup>160</sup> Kyse oli siitä, ettei todellisia sisämarkkinoita voinut olla olemassa ilman EU:n yhteistä oikeusaluetta, jossa yksityishenkilöt ja yritykset pääsevät tosiasiallisesti käyttämään oikeuksiaan. Todellisen yhteisen oikeusalueen luomisella tavoiteltiin tavaroiden, henkilöiden, palvelujen ja pääomien vielä vapaampaa liikkuvuutta.<sup>161</sup> Tähän asti kullakin jäsenvaltiolla oli ollut omat kansalliset yksityisoikeuden sääntönsä, jotka

---

<sup>153</sup> Amsterdamin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta.

<sup>154</sup> Liukkunen 2012b, s. 131.

<sup>155</sup> Tammi-Salminen 2007, s. 418.

<sup>156</sup> Leinonen 2001, s. 652.

<sup>157</sup> Liukkunen 2012b, s. 129.

<sup>158</sup> Liukkunen 2012a, s. 42–43.

<sup>159</sup> Aalto 2000, s. 321–322.

<sup>160</sup> Aalto 2000, s. 325.

<sup>161</sup> KOM (2002) 654, s. 8.

erosivat toisistaan. Tämä heikensi oikeusvarmuutta ja lisäsi riskiä väärinkäytöksiin. Eri jäsenmaiden oikeusjärjestelmien ja -säästöjen eroavaisuudet ja niiden keskinäinen monimutkaisuus eivät saisi myöskään hankaloittaa yksityishenkilöiden tai yritysten oikeuksien käyttöä.<sup>162</sup> Niinpä neuvosto päätteli, että Euroopassa tulisi parantaa oikeussuojan saatavuutta ja oikeudellisten päätösten vastavuoroista tunnustamista, jota pidettiin oikeusalueen perustana<sup>163</sup>. Tämä merkitsi yksityisoikeuden alan oikeudellisen yhteistyön lisäämistä sekä myös yksityisoikeudellisten säästöjen yhtenäistämistä jäsenvaltioiden kesken<sup>164</sup>.

Lissabonin sopimuksella muutettiin sopimusta Euroopan unionin toiminnasta niin, että oikeudellinen yhteistyö yksityisoikeuden alalla vahvistui entisestään. Sopimuksella yksityisoikeudellista yhteistyötä koskevat lainsäädäntötoimet tulivat tavallisen lainsäätämisyjärjestyksen piiriin, jolloin niiden tekemiseen ei tarvittu enää neuvoston yksimielistä ratkaisua. Lisäksi oikeusperustaa oikeudelliselle yhteistyölle yksityisoikeudellisissa asioissa muutettiin. Toimenpiteiden hyväksyminen ei enää ollut tiukasti riippuvainen sisämarkkinakriteeristä, vaan SEUT 81 artiklan mukaan toimenpiteitä voidaan hyväksyä *erityisesti* sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan varmistamiseksi.<sup>165</sup>

Euroopan unioni onkin sittemmin antanut paljon kansainvälistä yksityisoikeutta koskevia säädöksiä.<sup>166</sup> Tuomioistuinten toimivaltaa koskien tärkein annettu säädös on Bryssel I -asetus. Sitä on sittemmin täydennetty Bryssel IIa -asetuksella<sup>167</sup>, jota sovelletaan avioliittoa ja vanhempainvastuuta koskeviin asioihin. Toimivaltaisen tuomioistuimen määrittämiseen ja tuomioistuinten päätösten vastavuoroiseen tunnustamiseen ja täytäntöönpanoon liittyen säädöksiä on annettu myös muun muassa maksukyvyttömyysmenettelyihin liittyen<sup>168</sup>. Ensimmäisten joukossa kuitenkin yhtenäistettiin siviili- ja kauppaoikeudellisia

---

<sup>162</sup> KOM (2002) 654, s. 9.

<sup>163</sup> Kuipers 2011, s. 14.

<sup>164</sup> Euroopan komissio 2014, s. 6.

<sup>165</sup> Kuipers 2011, s. 16.

<sup>166</sup> Euroopan komissio 2014, s. 5.

<sup>167</sup> Neuvoston asetus (EU) 2019/1111, annettu 25 päivänä kesäkuuta 2019, tuomioistuimen toimivallasta, päätösten tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta avioliittoa ja vanhempainvastuuta koskevissa asioissa ja kansainvälisestä lapsikaappauksesta (uudelleenlaadittu).

<sup>168</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2015/848, annettu 20 päivänä toukokuuta 2015, maksukyvyttömyysmenettelyistä (uudelleenlaadittu).

sopimusvelvoitteita ja sopimuksenulkoisia velvoitteita koskevat lainvalintasäännöt<sup>169</sup>. Rooma asetusten lisäksi EU on antanut erityislainvalintasäädöksen sovellettavaksi avio- ja asumuseroasioissa<sup>170</sup>. Näiden lisäksi EU on antanut paljon muitakin säädöksiä parantaakseen oikeussuojakeinoja ja helpottaakseen oikeusviranomaisten yhteistyötä rajat ylittävissä riita-asioissa. Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin sopimusvelvoitteita koskevien lainvalintasäädösten harmonisointia eri säädösinstrumenttien kautta.

#### 4.2.2 Rooman yleissopimus

Voidaan katsoa, että lainvalintasääntöjen harmonisoinnin ensimmäinen merkittävä askel oli 19.6.1980 allekirjoitettu Rooman yleissopimus<sup>171</sup>. Rooman yleissopimusta alettiin valmistella sen jälkeen, kun Brysselin yleissopimus tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla vuonna 1968 hyväksyttiin. Nimittäin, Brysselin yleissopimus salli sopimussuhteiden osapuolten valita sen tuomioistuimen, jossa sopimukseen liittyvä oikeusriita pannaan vireille. Tämä synnytti tarpeen jäsenvaltioiden lainvalintaan liittyvän oikeuden yhdenmukaistamiselle, sillä katsottiin, että yhtenäistetty sääntely tuomioistuinten toimivallasta ei toiminut kestäväällä tavalla ilman vastaavaa, yhtenäistettyä sääntelyä lainvalinnan osalta. Sopimussuhteen osapuolilla oli liikaa valtaa vaikuttaa lainvalintaan, kun kukin jäsenvaltio sovelsi erilaisia liittymäsääntöjä.<sup>172</sup> Ratkaisua tähän haettiin Rooman yleissopimuksesta, jonka valmistelussa pyrittiin välttämään se, että jäsenvaltioiden aineellisen oikeuden eroavaisuudet vaikuttaisivat tuomioistuinvaltion valintaan. Kyse oli siis *forum shoppingin* estämisestä sekä myös oikeusmarkkinoiden avoimuuden, ennakoitavuuden ja vakauden varmistamisesta yhteismarkkinoilla.<sup>173</sup> Yhtenäisillä lainvalintasäännöillä haluttiin siis varmistaa, että oikeusriidan ratkaisun lopputulos on asiaa käsittelevästä tuomioistuimesta riippumatta aina sama<sup>174</sup>.

---

<sup>169</sup> Tässä viitataan Rooman yleissopimukseen, joka sittemmin on muutettu Rooma I -asetukseksi sekä Rooma II -säädökseen.

<sup>170</sup> Neuvoston asetus (EU) N:o 1259/2010, annettu 20 päivänä joulukuuta 2010, tiiviimmän yhteistyön toteuttamisesta avio- ja asumuseroon sovellettavan lain alalla.

<sup>171</sup> Yleissopimus 80/934/ETY sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista, avattu allekirjoitettavaksi Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980.

<sup>172</sup> Koulu 2005, s. 117.

<sup>173</sup> Świątkowski 2012, s. 50.

<sup>174</sup> KOM (2002) 654, s. 10.

Rooman yleissopimus tuli kansainvälisesti voimaan vuonna 1991 kahdeksan jäsenvaltion ratifioitua sen<sup>175</sup>. Kyse on jäsenvaltioiden välisestä, kansainvälisestä sopimuksesta, eikä varsinaisesti unionin oikeuteen kuuluvasta sopimuksesta<sup>176</sup>. Kuten todettu, Suomi liittyi Rooman yleissopimukseen vuonna 1999. Yleissopimuksella vahvistettiin sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevat yhdenmukaiset säännöt EU:ssa. Sopimuksella haluttiin edistää yhteisössä jo aloitettua lainsäädännön yhdenmukaistamista kansainvälisen yksityisoikeuden alalla, tarkoituksena yhteismarkkinoiden tehokkaan toiminnan varmistaminen.<sup>177</sup> Katsottiin, että sopimusvelvoitteita koskevat yhdenmukaiset ja ennakoitavat lainvalintasäännöt lisäisivät tavaroiden, palveluiden, pääoman ja työvoiman vapaata liikkuvuutta<sup>178</sup>.

Rooman yleissopimuksessa oli Rooma I -asetuksen tavoin erityiset säännöt työsopimuksia koskevasta lainvalinnasta. Rooman yleissopimuksen artikla 6:n lähtökohtana oli osapuolten tahdonautonomian periaatteen mukaisesti työsopimuksen osapuolten oikeus valita vapaasti työsopimukseen sovellettava laki. Työsopimuksia koskevan artikla 6:n mukaan tilanteessa, jossa osapuolet eivät ole tehneet lainvalintaa, työsopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa työntekijä työskentelee vakituisesti tai sen maan lakia, missä sijaitsee työntekijän työllistäneen laitoksen toimipaikka. Näistä huolimatta kokonaisarvion perusteella, nämä liittymäperusteet voidaan syrjäyttää, jolloin työsopimukseen sovelletaan sen maan lakia, johon työsopimus liittyy läheisimmin.<sup>179</sup>

Rooman yleissopimuksella on ollut suuri merkitys lainvalintasääntöjen eurooppalaistumiselle. Sen tultua voimaan, jäsenvaltioilla ei enää ollut mahdollisuutta pitää voimassa omia yleislakejaan lainvalintasäännöistä. Voidaankin katsoa, että yleissopimuksen kansallisen voimaansaattamisen myötä jäsenvaltiot eivät voineet enää itsenäisesti määrätä sopimussuhteita koskevista lainvalintasäännöistä.<sup>180</sup> Tästä huolimatta jäsenvaltiot pystyivät kuitenkin esittämään varauksia tiettyihin yleissopimuksen määräyksiin. Tämän vuoksi Rooman yleissopimuksen määrittelemiä yhdenmukaisia sääntöjä sopimussuhteisiin sovellettavasta laista ei noudatettu tietyin kohdin samalla tavalla kaikissa jäsenvaltiossa ja

---

<sup>175</sup> Euroopan komissio 2014, s. 37.

<sup>176</sup> Liukkunen 2012a, s. 52.

<sup>177</sup> Liukkunen 2012a, s. 50.

<sup>178</sup> Briggs 2013, s. 213.

<sup>179</sup> Krebber 2000, s. 523–524.

<sup>180</sup> Liukkunen 2012a, s. 53.

jäsenvaltioiden tuomioistuimet tulkitsivat yleissopimuksen sääntöjä eri tavoin. Rooman yleissopimuksen luomisen taustalla ollut ajatus, lainvalinnan oikeusvarmuus, jäi tämän vuoksi suurilta osin tavoittamatta.<sup>181</sup> Siksi yhdenmukaisuuden varmistamiseksi ja oikeusvarmuuden turvaamiseksi tarvittiin tiukempaa sääntelyä, ja niinpä Rooma I -asetus annettiin.<sup>182</sup>

#### *4.2.3 Yleissopimuksesta asetukseen*

Rooman yleissopimus korvattiin 17 päivänä kesäkuuta 2008 annetulla Rooma I -asetuksella, jota siis sovelletaan sen 28. artiklan mukaan 17.12.2009 tai sen jälkeen tehtyihin sopimuksiin. Rooma I -asetusta pidetään kansainvälisen yksityisoikeuden harmonisoinnin merkkipaluuna EU:ssa, sillä se toi lainvalintasäännöt todellisesti osaksi EU-oikeutta.<sup>183</sup> Kaikki muut jäsenvaltiot paitsi Tanska ovat hyväksyneet asetuksen. Tanska soveltaa edelleen asetuksen edeltäjää, Rooman yleissopimusta.<sup>184</sup>

Rooma I -asetusta ei sovelleta sopimuksen ulkoisiin velvoitteisiin, joihin sovelletaankin Rooma II<sup>185</sup> -asetusta. Molemmat Rooma I ja Rooma II asetukset hyväksyttiin Euroopan yhteisön perustamissopimuksen (EY-sopimus)<sup>186</sup> 61(c) ja 65(b) artikloiden perusteella. Yhteisö oli saanut toimivallan antaa toimenpiteitä, jotka koskevat oikeudellista yhteistyötä yksityisoikeudellisissa asioissa sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan varmistamiseksi vuoden 1999 Amsterdamin sopimuksessa. Näihin toimenpiteisiin kuului muun muassa jäsenvaltioiden lainvalintaa koskevien sääntöjen harmonisoinnin edistäminen. EY-sopimuksen 65 artikla korvattiin SEUT-sopimuksen 81 artiklalla sen tullessa voimaan vuonna 2009.<sup>187</sup>

Sillä, että lainvalintasäännöt siirrettiin jäsenvaltioiden välisestä kansainvälisestä yleissopimuksesta unionin asetuksen tasolle, haluttiin turvata yhtenäisten lainvalintasääntöjen soveltaminen. Rooma I -asetuksen säätämällä haluttiin varmistaa, että

---

<sup>181</sup> Liukkunen 2011, s. 7.

<sup>182</sup> Euroopan komissio 2014, s. 37.

<sup>183</sup> Liukkunen 2012b, s. 131.

<sup>184</sup> Bogdan 2012, s. 117.

<sup>185</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 864/2007, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2007, sopimukseen perustumattomiin velvoitteisiin sovellettavasta laista.

<sup>186</sup> Euroopan yhteisön perustamissopimuksen konsolidoitu toisinto.

<sup>187</sup> Calliess 2011, s. 6.



jokaisen jäsenvaltion tuomioistuimet tulkitsevat lainvalintasääntöjä samalla tavalla.<sup>188</sup> Komissio katsoi, että yhtenäisten lainvalintasääntöjen antamista tuomioistuinten päätösten ennakoitavuuden parantamiseksi ei voitaisi riittäväällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden keskinäisellä sopimuksella, vaan parempi lopputulos saataisiin, kun lainvalintasäännöistä säädettäisiin yhteisön tasolla. Katsottiin myös, että asetus on sopivin säädösinstrumentti sen säännösten yhdenmukaisuuden, yksityiskohtaisuuden, täsmällisyyden ja ehdottomuuden vuoksi. Suoraan sovellettavana oikeutena asetus jätti jäsenvaltioille vähemmän harkintavaltaa lainvalintasääntöjen soveltamisessa. Lisäksi jäsenvaltioiden ei tarvinnut erikseen täytäntöön panna lainvalintaa koskevia sääntöjä, mikä myös katsottiin säädösinstrumentin eduksi.<sup>189</sup> Suoraan sovellettavana oikeutena asetuksen säännökset ja määräykset sitovat suoraan jäsenvaltioita sekä yksityisiä oikeussubjekteja.<sup>190</sup> Toisin sanoen voidaan todeta, ettei asetus antanut jäsenvaltioille mahdollisuutta soveltaa omia itsenäisiä kansallisia lainvalintasääntöjään tilanteissa, joissa asetus tulee sovellettavaksi<sup>191</sup>.

Sisämarkkinoiden moitteeton toiminta on myös Rooma I -asetuksen säätämisen taustalla.<sup>192</sup> Perimmäisenä tarkoituksena on taloudellisen kaupankäynnin varmuuden lisääminen sillä, että kaikki tuomioistuimet soveltaisivat samoja sääntöjä toimivaltaisesta tuomioistuimesta ja sovellettavaksi tulevasta laista<sup>193</sup>. Asetuksen tavoitteena on siis ratkaisujen ennakoitavuuden, lainvalinnan oikeusvarmuuden ja tuomioiden vapaan liikkuvuuden edistäminen<sup>194</sup>. Lainvalintasäännöt yhdenmukaistettiin asetuksella sen vuoksi, että ne olisivat hyvin ennakoitavissa. On katsottu, että ennakoitavien lainvalintasääntöjen kautta voidaan saavuttaa Rooma I -asetuksen yleistavoite – oikeusvarmuuden turvaaminen Euroopan oikeusalueella.<sup>195</sup>

Kansainvälisiin sopimuksiin osallistuvien oikeusvarmuuden lisääminen on siis ollut yksi pääsyy lainvalintasääntöjen yhdenmukaistamiselle. Sillä on tavoiteltu rajat ylittävien

---

<sup>188</sup> Calliess 2011, s. 11.

<sup>189</sup> KOM (2005) 650, s. 4.

<sup>190</sup> Liukkunen 2012a, s. 53–54.

<sup>191</sup> Bogdan 2012, s. 118.

<sup>192</sup> Asetuksen johdanto-osan 6. perustelukappaleessa todetaan, että sisämarkkinoiden moitteeton toiminta edellyttää yhtenäisiä lainvalintasääntöjä tuomioistuinvaltiosta riippumatta.

<sup>193</sup> Tammi-Salminen 2007, s. 434.

<sup>194</sup> Asetuksen johdanto-osa, 6. perustelukappale.

<sup>195</sup> Asetuksen johdanto-osa, 16. perustelukappale.

oikeussuhteiden turvallisuutta ja niihin osallistuvien yhdenvertaista kohtelua riippumatta esimerkiksi osapuolten kansalaisuudesta tai asuinpaikasta.<sup>196</sup> Kun lainvalintasäännöistä on säädetty asetuksen tasolla, antaa se oikeusvarmuuden turvaamiselle yleissopimusta vahvemman perustan. Pääsyy lainvalintasääntöjen harmonisoinnille on ollut se, että EU:ssa saavutettaisiin samanlaisia ratkaisuja riippumatta tuomioistuinvaltiosta.<sup>197</sup> Se, että lainvalintasäännöt on EU tasolla määritelty Rooma I -asetuksella, antaa unionin tuomioistuimille toimivallan tulkita niitä. Samanlaista mahdollisuutta unionin tuomioistuimilla ei ollut Rooman yleissopimuksen kohdalla johtuen sen luonteesta kansainvälisenä yleissopimuksena.<sup>198</sup> Vasta Rooma I -asetuksen säätämisen ja Lissabonin sopimuksen voimaantulon jälkeen kansalliset tuomioistuimet saivat mahdollisuuden tehdä ennakkoratkaisupyynnön asetusta koskien Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelle<sup>199</sup>.

Rooma I -asetuksen lähtökohtana työsopimusten osalta on työsuhteen osapuolten vapaus valita työsopimukseen sovellettava laki. Asetus on kuitenkin ottanut huomioon työntekijöiden heikomman aseman suhteessa työntajiin ja pyrkii antamaan työntekijöille suojaa työnantajia vastaan. Sen vuoksi, vaikka työsuhteen osapuolet olisivatkin tehneet lakiviittauksen, eli valinneet minkä maan lakia työsopimukseen sovelletaan, työntekijää suojelevat asetuksen liittymäperusteiden nojalla määritetyn lain työntekijälle tarjoamat edullisemmat säännökset, joiden soveltamisesta ei voida poiketa. Työsuhteen osapuolten tekemä lakiviittaus ei siis perustu täysin vapaasti osapuolten tahdonautonomian periaatteeseen, toisin kuin esimerkiksi kahden yrityksen keskenään tekemä lakiviittaus. Vähimmäissuojaa annetaan niin, ettei osapuolten tekemää lakiviittausta välttämättä noudateta kaikilta osin.<sup>200</sup> Taustalla on asetuksen yksi ydintavoite – sopimussuhteen heikompien osapuolten suojelu.

Jos osapuolet eivät ole valinneet työsopimukseen sovellettavaa lakia, asetuksen erityiset liittymäperusteet määrittävät tapaukseen sovellettavan lain. Liittymäperusteille on määritelty hierarkkinen järjestys, jonka mukaan niitä kuuluu soveltaa. Liittymäperusteiden mukaan työsopimukseen sovelletaan lakiviittauksen puuttuessa 1) sen maan lakia, jossa tai josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi, tai, jos sellaista ei ole, 2)

---

<sup>196</sup> Świątkowski 2012, s. 142.

<sup>197</sup> Liukkunen 2012a, s. 57.

<sup>198</sup> Liukkunen 2012a, s. 54.

<sup>199</sup> Kuipers 2011, s. 40.

<sup>200</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 602.

sen maan lakia, jossa sijaitsevan liiketoimipaikan kautta työntekijä on otettu työhön. Asetuksessa on määritelty vielä niin sanottu varaventiilisääntö, jonka soveltuessaan kumoaa edellä kerrottujen liittymäperusteiden käytön. Nimittäin, jos tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena ilmenee, että sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen maahan, työsopimukseen sovelletaan tämän toisen maan lakia.<sup>201</sup>

Sisällöltään Rooma I -asetus on pitkälti samankaltainen Rooman yleissopimuksen kanssa. Rooma I -asetukseen tehtiin vain muutamia muutoksia Rooman yleissopimukseen nähden. Nämä muutokset tehtiin lähinnä sen varmistamiseksi, että Rooma I -asetus olisi mahdollisimman yhdenmukainen Bryssel I -asetuksen ja Rooma II -asetuksen kanssa.<sup>202</sup> Yksi muutoksista koski asetuksen työsopimuksia koskevaa 8 artiklaa. Sitä täydennettiin käsitteellä ”*valtio, josta käsin*”. Tämä tehtiin sen vuoksi, että asetuksessa haluttiin ottaa huomioon työntekijän tavalliselle työskentelypaikalle yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä annettu laaja-alainen tulkinta, joka on tehty Bryssel I -asetuksen nojalla.<sup>203</sup> Tähän oikeuskäytäntöön palataan tarkemmin myöhempanä.

#### 4.2.4 Erityissäännös lähetetyistä työntekijöistä

Lainvalinta- ja toimivaltasääntöjen yhdenmukaistamisen ja harmonisoinnin ohella syntyi tarve erityiselle työsopimuksia koskevalle lainvalintasääntelylle työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja palvelujen tarjoamisen vapauden edistämiseksi.<sup>204</sup> Tätä tarkoitusta varten vuonna 1996 hyväksyttiin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon, eli niin sanottu lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi<sup>205</sup>. Kyse on siis säännöksestä, jolla vahvistetaan sopimusvelvoitteita koskevat lainvalintasäännöt erityistilanteessa – työnantajan lähettäessä työntekijöitä tilapäisesti työhön toisen jäsenvaltion alueelle.

Lähetetyt työntekijät tulee erottaa niistä työntekijöistä, jotka käyttävät EU:n taloudellista perusvapautta työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta ja sen nojalla siirtyvät vapaasti toiseen

---

<sup>201</sup> Bruun 2022, s. 295–296.

<sup>202</sup> KOM (2005) 650, s. 5.

<sup>203</sup> KOM (2005) 650, s. 7.

<sup>204</sup> Liukkunen 2002, s. 3.

<sup>205</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

jäsenvaltioon tekemään työtä ja oleskelemaan siellä työskentelytarkoituksessa. EU:n toinen taloudellinen perusvapaus, palvelujen vapaa liikkuvuus, käsittää palvelujen tarjoamisen vapauden, jonka nojalla yrityksillä on oikeus tarjota palvelujaan toisessa jäsenvaltiossa. Palvelujen tarjoamisen mahdollistamiseksi yritykset voivat lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti toiseen jäsenvaltioon näiden palvelujen tarjoamiseksi siellä. Työntekijöiden lähettäminen toiseen jäsenvaltioon on aina tilapäistä.

Lähetetyistä työntekijöistä annettu direktiivi on niin sanottu vähimmäissuojasäännös, eli se määrittää ne työntekijöiden suojaksi asetetut normit, joita on vähintään sovellettava. Direktiivi siis määrittää työntekijöille tarjottavan suojan vähimmäistason, josta huolimatta jäsenvaltioilla on halutessaan vapaus tarjota työntekijöille tätä korkeampaa suojaa.<sup>206</sup> Direktiivin tavoitteena on selkeyttää oikeustilaa ja sovittaa yhteen jäsenvaltioiden lainsäädäntöä. Direktiivin tausta-ajatuksena oli, että palvelujen tarjoamisen edistäminen jäsenvaltioiden välillä edellyttää vilpittömää kilpailua ja toimenpiteitä työntekijöiden oikeuksien varmistamiseksi<sup>207</sup>.

Viime vuosina lähetettyjä työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä on uudistettu. Direktiiviä lähetetyistä työntekijöistä on muutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä (EU) 2018/957 palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta. Muutosdirektiivin tarkoituksena on edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua verrattuna työntekomaan kansallisiin työntekijöihin. Tarkoituksena on myös parantaa yritysten tasapuolista kilpailuasetelmaa.<sup>208</sup> Muutosdirektiivin lisäksi voimaan on tullut vuonna 2016 niin sanottu työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin täytäntöönpanodirektiivi<sup>209</sup>.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevaa direktiiviä sovelletaan yrityksiin, jotka ovat sijoittautuneet johonkin jäsenvaltioon, ja jotka tarjotessaan palveluja jäsenvaltioiden välillä

---

<sup>206</sup> Liukkunen 2002, s. 108.

<sup>207</sup> Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin johdanto-osa, 5. perustelukappale.

<sup>208</sup> Direktiivin johdanto-osa, 8. perustelukappale.

<sup>209</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta.

lähettävät työntekijöitä tilapäisesti työhön toisen jäsenvaltion alueelle. Direktiiviä siis sovelletaan sellaisiin työntekijöihin, jotka työnantajan toimesta lähetetään tilapäisesti tavanomaisesta työpaikastaan toiseen jäsenvaltioon töihin. Olennaista määritelmälle on, että työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää työntekijän rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön toiseen jäsenvaltioon tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja. Palveluja on mahdollista tarjota joko alihankintana, yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyönä.<sup>210</sup> Lähetettyjä työntekijöitä koskevaa direktiiviä ei tulla tässä tutkimuksessa enemmälti käsittelemään, sillä siinä on kyse erityistilanteesta, joka ei koske tämän tutkimuksen tutkimusongelmaa.

#### *4.2.5 Suomen lainsäädäntö lainvalintaa koskevista normistoista*

Suomessa kansainvälisiä sopimussuhteita koskevat lainvalintasäännöt kodifioitiin lailla kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavasta laista (466/1988, jäljempänä yleislaki). Ennen yleislain säätämistä kansainvälisiä työsopimuksia koskevat lainvalintasäännöt olivat Suomessa vielä kirjoittamattomia.<sup>211</sup> Yleislain säätämisen tarkoituksena oli yhtenäistää Suomen lainvalintasäännöt vastaamaan muissa pohjoismaissa sekä Euroopan valtioissa omaksuttuja sääntöjä<sup>212</sup>. Lainvalintasääntöjen mahdollisimman suurta yhtenäisyyttä perusteltiin muun muassa sillä, että tällöin osapuolten oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät saman valtion lain mukaan riippumatta asian käsittelyvaltiosta<sup>213</sup>. Tarkoituksena oli lisätä lopputulosten ennakoitavuutta ja varmuutta kansainvälisissä oikeussuhteissa<sup>214</sup>. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi laki tehtiin pääpiirteiltään vastaamaan Rooman yleissopimuksen määräyksiä. Koska lainvalinnasta säädetty yleislaki sai sisältönsä Rooman yleissopimuksesta, on sillä ollut huomattava merkitys Suomen lainvalintasääntelyn kehitykselle ja eurooppalaistumiselle, jo ennen kuin se tuli Suomen osalta voimaan.<sup>215</sup> Yleislain säätämisen yhteydessä sen aikaiseen työsopimuslakiin (467/1988) lisättiin kansainvälisiä työsopimuksia koskeva 5 a luku<sup>216</sup>.

---

<sup>210</sup> Bruun 2022, s. 195–196.

<sup>211</sup> Liukkunen 2002, s. 146.

<sup>212</sup> HE 44/1987 vp, s. 1.

<sup>213</sup> HE 44/1987 vp, s. 10.

<sup>214</sup> HE 103/1998 vp, s. 4.

<sup>215</sup> Leinonen 2001, s. 650.

<sup>216</sup> Liukkunen 2002, s. 146.

Kyseinen yleislaki ei kuitenkaan ehtinyt olla pitkään voimassa, sillä Suomen tultua Euroopan unionin jäseneksi vuonna 1995, Suomi liittyi Rooman yleissopimukseen, joka tuli Suomen osalta voimaan vuonna 1999. Yleissopimus saatettiin Suomessa voimaan blankettilaililla (398/1999).<sup>217</sup> Kyse oli liittymissopimuksen voimaansaattamisesta, joka tarkoitti, että sopimuksen asiasisältöiset määräykset tulivat sellaisenaan kansalliseksi laiksi blankettilaililla. Tällainen voimaansaattamismenettely oli perusteltu siksi, että Rooman yleissopimuksen määräykset olivat sellaisenaan sovellettavia eivätkä edellyttäneet mitään täydentäviä kansallisia säännöksiä.<sup>218</sup> Samalla yleislaki sekä silloisen työsopimuslain 5 a luku kumottiin, sillä Rooman yleissopimus ei sallinut jäsenvaltioiden pitää voimassa omia yleislakejaan<sup>219</sup>. Oikeustila Suomessa ei kuitenkaan juuri muuttunut Rooman yleissopimuksen voimaantulon myötä, sillä yleislaki vastasi pitkälti Rooman yleissopimuksen määräyksiä<sup>220</sup>.

Nykyisessä työsopimuslaissa (55/2001) on oma lukunsa kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovellettavasta laista. TSL 11 luvun 1.2 §:n mukaan silloin, kun työsopimuksella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 mukaisesti. Samassa luvussa on vielä pykälät työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla työtä tekevien työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, lähetetyistä työntekijöistä sekä työntekijöistä, jotka tulevat niin sanotusti kolmansista maista eli Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueen ulkopuolelta yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.

Direktiivi lähetetyistä työntekijöistä saatettiin Suomessa kansallisesti voimaan vuonna 1999 lailla lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999), joka on sittemmin korvattu uudella lailla. Nykyään ulkomailta Suomeen lähetettyjä työntekijöitä koskee laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016). Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain pääperiaatteina ovat direktiivin mukaisesti muun muassa työnteon rajoitettu aika sekä laissa lueteltujen työoikeudellisten lakien valittujen säännöksiä vähimmäisetujen noudattaminen.<sup>221</sup>

---

<sup>217</sup> Liukkunen 2002, s. 151.

<sup>218</sup> HE 103/1998 vp, s. 9.

<sup>219</sup> Liukkunen 2012a, s. 48.

<sup>220</sup> HE 103/1998 vp, s. 9.

<sup>221</sup> Hietala ym. 2019, s. 213.

## 5. ROOMA I -ASETUS

### 5.1 Lähtökohtia

Rooma I -asetus sisältää sopimusvelvoitteisiin sovellettavan lainvalinnan säännöt<sup>222</sup>. Sen 1 artiklan mukaan asetusta sovelletaan sopimusvelvoitteisiin sovellettavan lain määrittämiseen siviili- ja kauppaoikeuden alalla. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vero-, tulli- ja hallintoasiat sekä tietyt, asetuksen 1(2) artiklassa luetellut soveltamisalasta nimenomaisesti poissuljetut asiat, kuten velvoitteet, jotka johtuvat perhesuhteista sekä välityssopimukset ja oikeuspaikkaa koskevat sopimukset. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että kaikki perheoikeuteen, luonnollisten henkilöiden oikeudelliseen asemaan, välimiesmenettelyihin, yhtiöoikeuteen, trusteihin, perintöön ja edustukseen liittyvät asiat eivät kuulu asetuksen soveltamisalaan.<sup>223</sup>

Rooma I -asetuksen mukaan sovellettavaksi määräytyvää lakia sovelletaan aina, eli silloinkin, kun kyseessä on jonkin muun kuin unionin jäsenvaltion laki<sup>224</sup>. Asetuksen määrittämällä lainvalintasäännöllä on siten niin sanottu universaali luonne, joka vahvistetaan asetuksen 2 artiklassa. Asetus koskee vain unionin jäsenvaltioita, toisin sanoen se ei sido niitä maita, jotka kuuluvat Schengen-alueeseen, mutta eivät ole unionin jäsenvaltioita.<sup>225</sup>

Asetuksen perusteella määräytyvä sopimussuhteeseen sovellettava aineellinen laki sääntelee monia sopimusta koskevia kysymyksiä. Sovellettavan lain soveltamisalasta on säädetty asetuksen 12(1) artiklassa. Sen mukaan lailla säännellään erityisesti sopimuksen tulkintaa, sopimusvelvoitteiden suorittamista, sopimusvelvoitteiden rikkomisen seurauksia, erilaisia velvoitteiden raukeamisen muotoja, kuten vanhentumista ja määräajan päättymiseen perustuvia oikeudenmenetyksiä, sekä sopimuksen pätemättömyyden seurauksia.

Rooman yleissopimuksen tavoin, myös Rooma I -asetus sisältää tiettyjä erityissäännöksiä sopimustyypeihin, joissa on tunnistettavissa sopimussuhteen heikompi osapuoli. Työsopimukset ovat yksi sellainen sopimustyyppi, jolle asetusta määrittelee omat

---

<sup>222</sup> Liukkunen 2012a, s. 3.

<sup>223</sup> Euroopan komissio 2014, s. 37.

<sup>224</sup> Liukkunen 2012a, s. 63.

<sup>225</sup> Tällaisia maita ovat Norja, Islanti, Sveitsi ja Liechtenstein.

erityissääntönsä.<sup>226</sup> Asetuksen artikla 8 määrittää lainvalintasäännöt tapauksissa, joissa on kyse yksittäisistä työsopimuksista. Asetus ei siis sovellu kollektiiviseen työlainsäädäntöön, esimerkiksi työehtosopimukseen.<sup>227</sup> Rooma I -asetuksen 8 artikla vastaa pitkälti Rooman yleissopimuksen vastaavaa 6 artiklaa, eikä asetuksen artiklaan tehty merkittäviä muutoksia.<sup>228</sup> Ainoastaan jo aikaisemmin mainittu, ensimmäisen liittymäsäännön tavallisen työskentelypaikan käsitteen laajentaminen, voidaan lukea isoksi muutokseksi. Muutoksella artiklaan siis lisättiin ”*valtio, jossa*” ilmaisun rinnalle ilmaisu ”*valtio, josta käsin*”. Tällä haluttiin ottaa huomioon työntekijän tavalliselle työskentelypaikalle yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä annettu laaja-alainen tulkinta<sup>229</sup> sekä vähentää toisen liittymäsäännön, työnantajan liiketoimipaikan merkitystä. Muutos tehtiin työntekijöiden suojelemiseksi.<sup>230</sup>

Termi ”työsopimus” on tärkeä asetuksen soveltumisen kannalta. Jos kyse ei ole työsopimuksesta, siihen sovellettava laki määräytyy asetuksen 3 ja 4 artiklan yleisten lainvalintasääntöjen mukaan, mikä tarkoittaa, ettei sopimussuhteen osapuoli saa suojakseen 8 artiklan työntekijän erityissäännöksiä. Kysymys siis siitä, onko kyse työsopimuksesta vai ei, on siten merkittävä lainvalinnan kannalta. Rooma I -asetuksessa ei ole kuitenkaan määritelty käsitettä ’työsopimus’, eikä muutenkaan sitä milloin osapuolten välillä voidaan katsoa olevan työsuhde. Eri jäsenvaltioilla on myös omat määritelmänsä työsopimukselle. Nämä jäsenvaltioiden erilaiset käsitykset työsopimuksen määritelmästä ovat merkityksellisiä asetuksen soveltamisen kannalta.<sup>231</sup> Johtoa käsitteen määrittelyyn tulee hakea unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä.

Unionin tuomioistuin on katsonut, että työntekijän käsitteelle on ollut tärkeää saada yhtenäinen määritelmä, sillä työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi yhteisön peruseriaatteista. Vapaan liikkuvuuden toteutumisen vuoksi olisi vahingollista, jos työntekijän käsitettä tulkittaisiin eri tavalla eri jäsenvaltioiden tuomioistuimissa.<sup>232</sup> Onkin katsottu, että ’työntekijän’ käsite on määriteltävä työsuhteen muodostumisen perusteiden

---

<sup>226</sup> Liukkunen 2012a, s. 81.

<sup>227</sup> Franzen 2011, s. 178.

<sup>228</sup> Franzen 2011, s. 177.

<sup>229</sup> KOM (2005) 650, s. 7.

<sup>230</sup> Franzen 2011, s. 178.

<sup>231</sup> Liukkunen 2012a, s. 150.

<sup>232</sup> Tuomio 3.7.1986, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, kohta 16.



mukaan, eli keskeistä on nimenomaan se, että henkilö tekee toiselle työtä tietyn ajan vastiketta vastaan ja että henkilö toimii tämän toisen osapuolen johdon alaisena.<sup>233</sup> Työnantajan käsitteelle taas ominaista monessa EU:n jäsenvaltiossa kuin EU:n oikeudessakin on se, että työnantajalla on oikeus antaa työntekijälle ohjeita työntekoon liittyen: kyse on direktio-oikeudesta. Tämä on todettu myös EU:n oikeuskäytännössä määritellyssä työntekijän määritelmässä. Näin ollen voidaan katsoa, että työntekijä Rooma I -asetuksen mukaisessa merkityksessä on henkilö, joka sopimusvelvoitteensa täyttämiseksi tekee työtä toiselle, työnantajalle, jolla taas puolestaan on oikeus antaa ohjeita työntekijälle työntekoon liittyvistä asioista.<sup>234</sup>

Unionin oikeuskäytännössä on annettu määritelmä myös käsitteelle 'työsuhde'. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen mukaan työsuhteesta on kyse silloin, kun työntekijä on määrätyn ajan työnantajan ohjauksen tai määräysvallan alaisena ja saa tekemästään työstä korvauksen<sup>235</sup>. Työsuhteen kestolla tai vakinaisuudella ei määritelmän mukaan ole väliä. Työsuhteiksi katsotaan siten myös osa-aikatyötä ja epäsäännöllistä tilapäistyötä tekevien työntekijöiden työsuhteet, kunhan työteko on todellista ja tehokasta ja työnteon motiivit ovat taloudellisia.<sup>236</sup> Voidaan todeta, että työsuhteen ja työntekijän käsitteet ovat unionin oikeuskäytännössä sidottu toisiinsa.

Yhteisöjen tuomioistuimen antama määritelmä työsuhteelle vastaa Suomen lainsäädännössä annettua määritelmää. TSL 1:1 §:ssä on määritelty työsopimuksen tunnusmerkit: työsopimuksesta on kyse silloin, kun työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kun nuo kaikki työsopimuksen tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti, on kyse työsuhteesta.<sup>237</sup> Kyseinen TSL:n pykälä määrittelee välillisesti myös työntekijäkäsityksen sisällön Suomen oikeudessa. Voidaan todeta, ettei edellä mainittu unionin oikeuskäytännössä annettu työntekijämääritelmä ole ristiriidassa Suomen oikeudessa annetun työntekijämääritelmän kanssa. Unionin oikeuskäytännössä annettua määritelmää on

---

<sup>233</sup> Tuomio 3.7.1986, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, kohta 17.

<sup>234</sup> Franzen 2011, s. 179.

<sup>235</sup> Tuomio 3.7.1986, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, kohta 17.

<sup>236</sup> Raitio 2017, s. 162.

<sup>237</sup> Hietala – Kaivanto 2021, s. 14.

kuitenkin käytettävä muun muassa silloin, kun tulkitaan EU:n lainsäädäntöä työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta.<sup>238</sup>

## 5.2 Osapuolten tahdonautonomian periaate

Osapuolten tahdonautonomian periaate on kantava periaate kansainvälisiä sopimuksia koskevassa lainvalinnassa. Myös Rooma I -asetus lähtee liikkeelle osapuolten valinnanvapaudesta, joka ilmaistaan asetuksen 3(1) artiklassa. Sen mukaan sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jonka osapuolet ovat valinneet sovellettavaksi. Asetus perustuessaan osapuolten tahdonautonomian periaatteelle tunnustaa, että osapuolet voivat vapaasti sopia sopimukseen sovellettavasta laista ja tällainen sopimus on oikeudellisesti sitova.<sup>239</sup> Kyse on niin sanotusta lakiviittauksesta.

Asetus ei aseta erityisiä muotovaatimuksia lakiviittaukselle<sup>240</sup>, joskin siinä on määritelty, että ollakseen pätevä, lakiviittauksen on oltava nimenomainen tai sen on muuten selvästi käytävä ilmi sopimusehdoista.<sup>241</sup> Osapuolten tulee myös valita jokin jo olemassa olevan oikeusjärjestelmän laki<sup>242</sup>. Lakiviittaus voi olla osittainen, eli että se koskee vain osaa sopimusta, tai se voi soveltua koko sopimukseen. Myös osittaisen lakiviittauksen on oltava nimenomainen tai sen on muuten selvästi käytävä ilmi joko sopimusehdoista tai tapauksen olosuhteista. Koska lakiviittaus on osapuolten vapaasti sovittavissa, voidaan sitä myös tahdonautonomian periaatteen nimissä vapaasti muuttaa. Osapuolet voivatkin halutessaan valita muun maan lain sovellettavaksi sopimukseen, kuin sen, jonka he olivat alun perin valinneet lakiviittauksella.<sup>243</sup>

Osapuolten tahdonautonomian periaatteen olemassaoloa lainvalintamekanismeissa on perusteltu useilla näkökohdalla. Kun osapuolet saavat vapaasti valita juuri heidän tarpeitaan vastaavan sopimukseensa sovellettavan lain, osapuolten oikeusvarmuus vahvistuu. Ilman lainvalintaa sopimukseen soveltuvan lain määrittäminen voi olla vaikeasti ennakoitavissa, joten on perusteltua, että osapuolet saavat olla ottamatta turhia riskejä ja maksimoida heidän

---

<sup>238</sup> Bruun 2022, s. 41.

<sup>239</sup> Bogdan 2012, s. 123.

<sup>240</sup> Bogdan 2012, s. 123.

<sup>241</sup> Rooma I -asetus, 3. artikla.

<sup>242</sup> Bogdan 2012, s. 124.

<sup>243</sup> Euroopan komissio 2014, s. 38.

oikeusvarmuutensa valitsemalla itse sopimukseen soveltuvan lain.<sup>244</sup> Näin lainvalinta samalla myös vähentää osapuolten prosessuaalisia kuluja. On myös osapuolten oikeutettujen odotuksien mukaista, että he saavat rationaalisina yksilöinä itse valita sopimukseen sovellettavan lain. Se edistää ja helpottaa kaupankäyntiä ja tekee kansainvälisestä kaupankäynnistä houkuttelevampaa niin yksityisten kuin yritystenkin näkökulmasta. Osapuolten valinnanvapaus on siten tarkoituksenmukaista myös kaupankäynnin ja talouden näkökulmasta.<sup>245</sup> Tahdonautonomian periaate onkin osa useimpien valtioiden kansainvälistä yksityisoikeutta<sup>246</sup>.

Osapuolten tahdonautonomian vallitsevuutta lainvalintamekanismeissa voidaan selittää myös kansallisessa sopimusoikeudessa hallitsevan periaatteen, sopimusvapauden, näkökulmasta. Sen mukaan sopimuksen osapuolet ovat vapaita valitsemaan ylipäänsä sitovatko he sopimuksia ja mikä noiden sopimusten sisältö ja mahdolliset ehdot ovat.<sup>247</sup> Sopimusvapaus vallitsee myös Suomessa. Siihen voidaan lukea vapaus tehdä ja olla tekemättä sopimuksia, vapaus valita sopimuskumppani sekä vapaus määrätä sopimuksen ehdoista ja muodosta.<sup>248</sup> On perusteltua, että kansallisissa oikeusjärjestelmissä hyväksytyt periaate on voimassa myös kansainvälisellä tasolla lainvalinnan yhteydessä.

Tahdonautonomian periaate on lähtökohtana myös asetuksen 8 artiklan mukaan työsopimuksissa: työsopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jonka osapuolet ovat valinneet siihen sovellettavaksi. EUT on hiljattain antamassaan tuomiossa<sup>249</sup> käsitellyt lakiviittausta työsuhteessa. Se totesi, että asetuksen 3 artiklassa, johon asetuksen työsopimuksia koskevassa 8 artiklassa viitataan, vahvistetaan tahdonautonomian periaate lainvalinnassa. Sen mukaan osapuolet voivat vapaasti valita sopimukseensa sovellettavan lain.<sup>250</sup> Se totesi lisäksi, ettei asetus estä työnantajaa käyttämästä työsopimuksissaan ennakolta laadittuja vakioehtoja, eli työnantaja voi sisällyttää ennakolta laadittuun työsopimukseen ehdon lainvalinnasta. Näin tehty lainvalinta pätee niissä tapauksissa, joissa

---

<sup>244</sup> Kuipers 2011, s. 50.

<sup>245</sup> Ragno 2015, s. 76–77.

<sup>246</sup> Liukkunen 2012a, s. 82.

<sup>247</sup> Kuipers 2011, s. 49.

<sup>248</sup> Saarnilehto – Annola 2018, s. 17.

<sup>249</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600.

<sup>250</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600, kohta 36.

työntekijä on ollut tahdollisesti vapaa hyväksyessään kyseisen ehdon lainvalinnasta, eli tapaukseen ei ole sisällynyt painostamista, pakottamista tai uhkailua. Toisin sanoen, työ sopimuksen osapuolet ovat lähtökohtaisesti vapaita valitsemaan työ sopimukseen sovellettavan lain myös silloin, kun työnantaja laatii lakiviittausta koskevan sopimusehdon ja työntekijä ainoastaan hyväksyy sen.<sup>251</sup>

Laajassa osapuolten tahdonautonomiassa on aina riski sen väärinkäyttöön etenkin sopimussuhteissa, jotka eivät ole tasavertaisia. Riski siitä, että määräämisoikeutta käytetään väärin sen osapuolen vahingoksi, jolla on kyseisessä sopimussuhteessa vähemmän neuvotteluvoimaa, on suuri. Laajan osapuolten tahdonautonomian omaksumisen vastapainoksi lainvalintamekanismeissa tulisikin aina olla olemassa tiettyjä rajoituksia ja suoja toimia.<sup>252</sup>

Rooma I -asetuksessa on otettu huomioon se, että työntekijät ovat työnantajaansa nähden heikommassa asemassa. Sen vuoksi lainvalinnalle on asetettu tiettyjä rajoituksia, joilla pyritään suojelemaan sopimussuhteen heikompia osapuolia, työsuhteissa työntekijöitä.<sup>253</sup> Lakiviittaukselle asetetut rajoitukset näkyvät siinä, ettei lakiviittaus saa johtaa työntekijälle annetun suojan alenemiseen tai menettämiseen. Asetuksen 8(1) artiklan mukaan lakiviittauksella ei voi poiketa sellaisten pakollisten säännösten soveltamisesta, joista ei muutenkaan voisi sopimuksella poiketa sen lain mukaan, jota tapaukseen olisi lakiviittauksen puuttuessa sovellettu 8(2), 8(3) tai 8(4) artiklan nojalla. Toisin sanoen, työnantaja ei voi lakiviittauksella heikentää sen lain pakottavien säännösten työntekijälle tarjoamaa suojaa, jota sovellettaisiin tapauksessa, jossa lainvalintaa ei olisi tehty. Kyse on niin sanotusta edullisemmuusperiaatteesta, jota tarkastellaan seuraavaksi.

### **5.3 Edullisemmuusperiaate**

Kaikki EU:n työoikeuteen liittyvä sääntely voidaan katsoa vähimmäistasoa asettavaksi normistoksi, eli ne kertovat ne vaatimukset, jotka jäsenvaltioiden on vähintään saavutettava. Vähimmäissuojan antamisesta huolimatta jäsenvaltiot voivat halutessaan tarjota myös tätä

---

<sup>251</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600, kohdat 40–41.

<sup>252</sup> Kruipers 2011, s. 52.

<sup>253</sup> Staudinger 2015, s. 288.

korkeampaa suojaa. Sääntelyn tarjoaman vähimmäissuojan tason heikentäminen on ehdottomasti kielletty. Tätä voidaan kutsua heikentämiskielloksi (non-regression clause).<sup>254</sup>

Vähimmäissuojasääntö ilmenee Rooma I -asetuksen 8(1) artiklassa ja koskee lakiviittausta. Sen mukaan työnantaja ei voi lakiviittauksella heikentää sen lain pakottavien säännösten työntekijälle tarjoamaa suojaa, jota sovellettaisiin tapauksessa, jossa lainvalintaa ei olisi tehty. Toisin sanoen, lakiviittauksesta huolimatta tapaukseen tulee soveltaa niitä liittymäsääntöjen osoittamien lakien pakollisia säännöksiä, jotka ovat työntekijälle edullisempia kuin lakiviittauksella määritetyn työsopimukseen sovellettavan lain säännökset.<sup>255</sup> Kyse on edullisemmuusperiaatteesta. Työnantaja ei voi lakiviittauksella heikentää työntekijälle kuuluvaa, lakiviittauksen puuttuessa sovellettavan lain pakollisten sääntöjen työntekijälle tarjoamaa suojaa. Voidaan sanoa, että vähimmäissuojasääntös tai edullisemmuusperiaate kaventaa työsuhteen osapuolten tahdonautonomiata.<sup>256</sup>

Vähimmäissuojasääntö ilmenee käytännössä esimerkiksi siten, että ruotsalaisen työntekijän pääsääntöisesti Ranskassa tekemään työhön sovelletaan Ranskan lakia asetuksen ensimmäisen liittymäsääntönsä mukaisesti silloin, kun osapuolet eivät ole tehneet työsopimukseen lakiviittausta. Siinä tapauksessa, jossa osapuolet ovat valinneet työsopimukseen sovellettavan lain, esimerkiksi Kiinan lain, sitä sovelletaan vain siinä määrin, kuin se ei ole ristiriidassa Ranskan työläinsäädännössä asetetun työntekijän minimisuojan kanssa.

Käytännössä vähimmäissuojasääntöä sovelletaan tuomioistuimissa silloin, kun osapuolet ovat tehneet lakiviittauksen. Tuomioistuimen tulee tällöin asetuksen liittymäsääntöjen perusteella selvittää, minkä maan lakia työsopimukseen tulisi soveltaa, jos lakiviittausta ei olisi tehty. Sitten tuomioistuimen tulee verrata lakiviittauksen osoittamaa lakia sekä asetuksen liittymäsääntöjen perusteella muuten määräytyvää lakia toisiinsa. Kyse on edullisemmuusvertailusta. Jos lakiviittauksen osoittama laki tarjoaa heikomman suojan työntekijälle mitä hypoteettisen lainvalinnan osoittama laki, työntekijä saa suojakseen tuon jälkimmäisen lain pakottavien aineellisten säännösten tarjoaman suojan. Tuomioistuimen

---

<sup>254</sup> Bruun 2007, s. 288.

<sup>255</sup> Liukkunen 2012a, s. 166.

<sup>256</sup> Koulu 2005, s. 178.

tulee tutkia tämä suojakysymys viran puolesta.<sup>257</sup> Jos taas osapuolten työsopimukseen sovellettavaksi valitsema laki tarjoaa samanvertaisen tai paremman suojan työntekijälle, muuten liittymäsääntöjen perusteella sovellettavan lain pakollisia säännöksiä ei oteta huomioon.<sup>258</sup>

Vähimmäissuojasääntöä tulee soveltaa niin, että valitaan työntekijälle edullisin lopputulos<sup>259</sup>. Kyse on edullisemmuusvertailusta. Vertailu suoritetaan lakiviittauksella valitun lain ja asetuksen erityisten liittymäsääntöjen perusteella sovellettavaksi tulevan lain välillä. Jos jälkimmäinen johtaa työntekijälle edullisempaan lopputulokseen, se syrjäyttää lakiviittauksella valitun lain soveltamisen tapaukseen.<sup>260</sup>

Asetuksessa omaksuttu edullisemmuusperiaate on linjassa myös Suomen työoikeudessa omaksutun työntekijän suojeluperiaatteen kanssa, jonka mukaan epäselvissä tilanteissa asia tulee ratkaista työntekijän eduksi<sup>261</sup>. Periaatteen tarkoituksena on nimensä mukaisesti suojella sopimussuhteen heikompa osapuolta, työoikeudessa työntekijää. Konkreettinen käytännön esimerkki suojeluperiaatteen ilmenemisestä lainsäädännössä ovat työlainsäädännön pakottavat säännökset, joista ei saa sopimuksin poiketa. Ne siis kaventavat osapuolten sopimusvapautta työntekijän suojaamiseksi. Suojeluperiaatteesta johdetun edullisemmuusperiaatteen mukaan usean, keskenään ristiriitaisten eri säännöksen soveltuessa tapaukseen, on sovellettava sitä, joka käsiteltävänä olevassa yksittäistapauksessa on työntekijälle edullisin.<sup>262</sup> Työntekijä ei voi pätevästi luopua työlainsäädännön pakottavien säännösten mukaisista ehdoista, mutta voi kuitenkin edullisemmuusperiaatteen nojalla vedota noihin työntekijän suojaksi asetettuihin parempiin työsuhteen ehtoihin<sup>263</sup>.

Unionin tuomioistuin on antanut hiljattain yhden Rooma I -asetusta koskevan ratkaisun, jossa se käsittelee asetuksen työsopimuksia koskevaa 8 artiklaa. Tuomio on annettu kahdessa yhdistetyssä asiassa, joissa molemmissa oli kyse kuorma-autonkuljettajien palkkaukseen sovellettavasta laista. Toisessa asiassa romanialaiset kuorma-autonkuljettajat vaativat

---

<sup>257</sup> Liukkunen 2012a, s. 166–167.

<sup>258</sup> Staudinger 2015, s. 298–299.

<sup>259</sup> Liukkunen 2012a, s. 169.

<sup>260</sup> Koulu 2005, s. 180.

<sup>261</sup> Hietala ym. 2019, s. 30.

<sup>262</sup> Bruun 2022, s. 26–28.

<sup>263</sup> Hietala – Kaivanto 2021, s. 43.

työnantajaansa maksamaan heidän tosiasiallisesti saatujen palkkojen ja niiden vähimmäispalkkojen välisen erotuksen, joihin heillä heidän mukaansa olisi ollut oikeus Italian maantiekuljetusalan vähimmäispalkkaa koskevan lainsäädännön nojalla. He perustelivat kannettaan sillä, että heidän työsopimuksiinsa tulee soveltaa Italian vähimmäispalkkaa Rooma I -asetuksen 8 artiklan nojalla, sillä he olivat tavallisesti tehneet työtä Italiassa. Toisessa asiassa taas romanialainen kuorma-autonkuljettaja vaati samaa, mutta Saksan lainsäädännön nojalla. Molemmissa tapauksissa osapuolet olivat valinneet työsopimukseen sovellettavaksi Romanian lain.<sup>264</sup>

Tuomioistuin totesi, että jos sen lain säännöksillä, jota lakiviittauksen puuttuessa olisi sovellettu sopimukseen 8 artiklan 2, 3 ja 4 kohdan nojalla, tarjotaan työntekijälle enemmän suojaa kuin työsopimukseen sovellettavaksi valitun lain säännöksillä, sovelletaan niitä ensisijaisesti, kun taas sovellettavaksi valittua lakia sovelletaan sopimussuhteeseen edelleen muilta osin.<sup>265</sup> Edelleen tuomioistuin totesi, että 8 artiklan tavoitteena on taata mahdollisimman pitkälti se, että sen maan, jossa työntekijä työskentelee, oikeudessa säädetyt työntekijän suojelun varmistavia säännöksiä noudatetaan<sup>266</sup>. 8 artiklan oikeanlainen soveltaminen edellyttää näin ollen, että toimivaltainen tuomioistuin yksilöi sen lain, jota työsopimukseen olisi sovellettu lakiviittauksen puuttuessa, ja määrittää sen mukaan ne säännöt, joista ei voida sopimuksin poiketa. Toisekseen kyseisen tuomioistuimen tulee vertailla näissä säännöissä työntekijälle annetun suojan tasoa osapuolten valitsemassa laissa säädetyt suojan tasoon. Jos mainituissa säännöissä säädetyllä tasolla varmistetaan parempi suoja, on sovellettava näitä sääntöjä.<sup>267</sup> Tuomioistuin totesi vielä erikseen käsillä oleviin tapauksiin liittyen, että sellaiset vähimmäispalkkasäännöt, joiden mukaisessa valtiossa työntekijä on tavallisesti tehnyt työnsä, katsotaan lähtökohtaisesti 8 artiklassa tarkoitetuiksi säännöiksi, joista ei voida sopimuksin poiketa lakiviittauksella.<sup>268</sup>

---

<sup>264</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600. Tässä on hyvä huomata, että unionin tuomioistuin totesi, ettei asioiden ennakkoratkaisupyynnöistä ilmene, ovatko kuorma-autonkuljettajat lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin mukaisia lähetettyjä työntekijöitä vai työntekijöitä, jotka tavallisesti työskentelevät muussa kuin työnantajan kotipaikan valtiossa. Tuomioistuin tarkasteli tapausta kuitenkin yksinomaan Rooma I -asetuksen kannalta.

<sup>265</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600, kohta 24.

<sup>266</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600, kohta 26.

<sup>267</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600, kohta 27.

<sup>268</sup> Tuomio 15.7.2021, DG ja EH v. SC Gruber Logistics SRL ja Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi v. SC Samidani Trans SRL, Yhdistetyt asiat C-152/20 ja C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600, kohta 31.

#### 5.4 Tavallinen työskentelyvaltio

Rooma I -asetuksen erityiset liittymäsäännöt tulevat sovellettavaksi silloin, kun osapuolet eivät ole osapuolten tahdonautonomian periaatteen mukaisesti sopineet työ sopimukseen sovellettavasta laista. Tällöin työ sopimukseen sovellettava laki tulee määrittää asetuksen 8(2), 8(3) ja 8(4) artiklan mukaisten objektiivisten perusteiden mukaan. Näitä erityisiä liittymäsääntöjä tulee soveltaa myös silloin, kun halutaan määrittellä se oikeusjärjestelmä, jonka työntekijän suojaksi asetettuja, pakottavia säännöksiä tulee soveltaa työ sopimukseen osapuolten 8(1) artiklan mukaisesta lakiviittauksesta huolimatta. Näillä erityisillä liittymäsäännöillä on siten kaksoistehtävä.<sup>269</sup> Silloin, kun osapuolet eivät ole tehneet lainvalintaa, asiaa käsittelevän tuomioistuimen on läheisyysperiaatteen<sup>270</sup> mukaisesti määritettävä, mikä on se laki, joka liittyy objektiivisesti läheisimmin työ sopimukseen.<sup>271</sup>

Erityisillä liittymäsäännöillä on hierarkkinen järjestys, jonka mukaan niitä tulee soveltaa. Tämä tarkoittaa, että mikäli työ sopimukseen sovellettava laki voidaan määrittää asetuksen 8(2) artiklan mukaan, 8(3) artikla ei tule sovellettavaksi, eikä sitä tarvitse tarkastella. Jos taas sovellettavaa lakia ei jostain syystä voida määrittää 8(2) artiklan perusteella, 8(3) artikla tulee sovellettavaksi. 8(4) artikla on poikkeussäännös, jota sovelletaan tiettyjen kriteerien täytyessä<sup>272</sup>. Soveltuessaan se syrjäyttää molempien, 8(2) ja 8(3) artikloiden soveltamisen.<sup>273</sup>

Asetuksen 8(2) artiklan mukaan, jos osapuolet eivät ole tehneet lakiviittausta, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi. Kyse on siis tavallisen työskentelyvaltion laista (*lex loci laboris*), jota käytetään lähtökohtana lainvalinnassa lakiviittauksen puuttuessa. Tavallinen työskentelyvaltio on määritelty asetuksessa tärkeimmäksi liittymäksi osapuolten ennakoitavuuden vuoksi. Kyse on työntekijän etujen suojelusta, sillä yleensä sen valtion työläinsäädäntö, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on työntekijälle entuudestaan

---

<sup>269</sup> Campo Comba 2021, s. 121; Franzen 2011, s. 183.

<sup>270</sup> Työsopimusten osalta määrätty liittymä on läheisyyteen perustuva liittymä, eli työ sopimukseen tulisi soveltaa sen maan lakia, johon työ sopimus läheisemmin liittyy. Kyse on työntekijöiden suojelemisesta työ sopimussuhteen heikompana osapuolena. Tuomioistuimen tulisi määrittää se paikkakunta, jolla on kyseisen työ sopimussuhteen painopiste.

<sup>271</sup> Julkisasiamehes Nils Wahl ratkaisuehdotus 16.4.2013, ECLI:EU:C:2013:241, kohta 30.

<sup>272</sup> Artiklaa sovelletaan silloin, kun kaikista olosuhteista ilmenee, että työ sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon.

<sup>273</sup> Campo Comba 2021, s. 121.



tuttu siitä syystä, että työntekijä myös yleensä asuu kyseisessä valtiossa. On myös työnantajan etujen mukaista, että kaikkiin saman toimipaikan työntekijöihin sovelletaan samaa lakia riippumatta työntekijöiden kansalaisuuksista. Tätä liittymäperustetta on kannatettu myös yleisesti sisämarkkinoiden näkökulmasta, sillä se kohtelee kaikkia samassa maassa työskenteleviä työntekijöitä yhdenvertaisesti.<sup>274</sup>

Yleensä työntekijän tavallinen työskentelypaikka on se valtio, jossa työnantajan liiketoiminta sijaitsee, ottaen huomioon, että yleensä työntekijä työskentelee työnantajansa liiketoiminnan tiloissa. Mikäli työntekijä suorittaa työnsä liiketoiminnan tilojen ulkopuolella, tavalliseksi työskentelypaikaksi katsotaan se valtio, jossa työntekijä pääosin suorittaa työnsä.<sup>275</sup> On katsottu, että tavallista työskentelyvaltiota arvioidaan riidan syntymisajankohdan, eikä työ sopimuksen tekohetken mukaan. Tätä voidaan perustella siitä työlainsäädännöllisestä lähtökohdasta, että työntekijän työskentelyvaltion muutoksesta tulee aina sopia työnantajan kanssa.<sup>276</sup>

8(2) artiklassa on otettu huomioon työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta mahdollisesti aiheutuvat tilapäisen työskentelyn tilanteet ja artikla pyrkii tarkentamaan liittymäsäännön sisältöä tällaisissa tilanteissa. Sen mukaan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa, sen maan, jossa työ tavallisesti tehdään, ei katsota muuttuvan. Toisin sanoen, vaikka työntekijä työskentelisi ulkomailla tilapäisesti, työ sopimukseen sovellettava laki määräytyy edelleen työntekijän tavallisen työskentelyvaltion mukaisesti.<sup>277</sup> On olemassa useita syitä miksi lainsäätäjät ei ole halunnut tavallisen työskentelyvaltion muuttuvan työntekijän työskennellessä tilapäisesti toisessa maassa. Ensinnäkin on haluttu välttää mahdollista *dépeçage*'a<sup>278</sup> ja toisekseen on haluttu korostaa tavallisen työskentelyvaltion merkitystä lainvalinnassa ensisijaisena *presumptiona*, joka edistää työ sopimukseen läheisemmin sidoksissa ja helpoimmin ennakoitavissa olevan lain

---

<sup>274</sup> Campo Comba 2021, s. 121–122.

<sup>275</sup> Staudinger 2015, s. 303.

<sup>276</sup> Bogdan 2012, s. 132; Liukkonen 2012a, s. 158.

<sup>277</sup> Staudinger 2015, s. 309.

<sup>278</sup> *Dépeçage* eli osittainen lakiviittaus tai lainvalinnan paloittelu tarkoittaa, että kansainvälisuonteisen sopimuksen eri osiin sovelletaan eri lakeja eli samaan sopimukseen sovelletaan yhtä aikaa useamman valtion lakia. *Dépeçage* on usein seurausta laajasta asianosaisautonomian sallimisesta. *Dépeçage* voidaan käytännössä toteuttaa niin, että osapuolet valitsevat sovellettavan lain vain tiettyyn sopimuksen osaan, kun loppua sopimusta koskeva laki valitaan objektiivisten lainvalintasääntöjen kautta. Ks. esim. Koulu 2005, s. 154.

soveltumista. Lisäksi on haluttu mahdollistaa työsuhteeseen sovellettavan lain jatkuvuus silloin, kun työntekijä palaa lähtömaahansa tilapäisen työskentelyn tultua päätökseensä.<sup>279</sup>

Mikä sitten voidaan katsoa tilapäiseksi työskentelyksi? Asetuksen johdanto-osassa annettun määritelmän mukaan työskentely on katsottava tilapäiseksi silloin, kun työntekijän odotetaan palaavan työhönsä lähtömaahan sen jälkeen, kun hän on saanut tehtävänsä ulkomailla päätökseen.<sup>280</sup> Tilapäiselle työskentelylle ei kuitenkaan ole asetuksessa määritelty mitään aikamäärettä tai tarkkaa enimmäisaikaa. Määritelmän mukaan olennaista sen sijaan on, että molemmat osapuolet, sekä työnantaja että työntekijä, odottavat työntekijän palaavan alkuperäismaahan työsuorituksen tultua päätökseensä. Tämä oletus osapuolilla tulee olla alusta asti.<sup>281</sup>

Keskeiseksi määritteleväksi tekijäksi työskentelyn tilapäisyydessä nousee siis osapuolten tarkoitus. Mikäli molemmilla osapuolilla on sama oletus työntekijän palaamisesta alkuperäismaahan, ulkomailla työskentely on tilapäistä. Siten koska asetus ei sisällä mitään aikamääreitä sille, minkä pituinen työskentely voidaan katsoa tilapäiseksi, tulkinta-apua työskentelyn tilapäisyyteen voidaan hakea työsopimuksen osapuolten tarkoituksesta: ovatko osapuolet tarkoittaneet, että työskentely toisessa maassa on vain tilapäistä.<sup>282</sup> *Liukkunen* on teoksessaan esittänyt esimerkin tilapäisestä työskentelystä. Hänen mukaansa tilanteessa, jossa esimerkiksi ruotsalaisen rakennusurakoitsijan ruotsalaiset työntekijät työskentelevät Puolassa toteutettavassa rakennusprojektissa, työsopimukseen sovelletaan Ruotsin lakia.<sup>283</sup> Tällainen esimerkki on varmasti hyvin käypä, sillä voidaan uskoa, että molemmille osapuolille tällaisessa tilanteessa on selvää, että Puolan rakennusprojektin tultua päätökseensä, työntekijät palaavat työskentelemään Ruotsiin, jolloin Puolassa työskentely on ainoastaan tilapäistä riippumatta rakennusprojektin aktuaalisesta kestosta.

## 5.5 Liiketoimipaikka

Jos sovellettavaa lakia ei jostain syystä voida määrittää asetuksen ensisijaisen presumption, tavallisen työskentelyvaltion mukaan, työsopimukseen sovelletaan asetuksen 8(3) artiklan

---

<sup>279</sup> Campo Comba 2021, s. 128.

<sup>280</sup> Asetuksen johdanto-osa, 36. perustelukappale.

<sup>281</sup> Staudinger 2015, s. 309.

<sup>282</sup> Liukkunen 2012a, s. 157.

<sup>283</sup> Liukkunen 2012a, s. 155.

mukaan työnantajan liiketoimipaikan lakia. Liiketoimipaikkasäännön mukaan työ sopimukseen sovelletaan sen liiketoimipaikan sijaintivaltion lakia, jossa työntekijä otettiin työhön, toisin sanoen, jossa hänet palkattiin. Tämä toinen presumptio soveltuu tilanteisiin, joissa työntekijä ei tavallisesti työskentele ainoastaan yhdessä valtiossa, vaan työtä tehdään kahdessa tai useammassa valtiossa, siten ettei tavallista työskentelyvaltiota ole mahdollista määrittää. Tätä liiketoimipaikan sääntöä voitaisiin soveltaa esimerkiksi sellaiseen kiertävään myyntiedustajaan, joka suorittaa paikan päällä myyntiä useaan maahan ja siksi säännöllisesti työskentelee useissa eri valtioissa. Voidaan katsoa, ettei tällaisella myyntiedustajalla ole tavallista työskentelyvaltiota.<sup>284</sup>

Liiketoimipaikan sijaintivaltio määräytyy sen ajankohdan mukaan, milloin työntekijä palkattiin työhön, eli milloin työ sopimus viimeisteltiin. Selvyyden vuoksi todettakoon, että liiketoimipaikan sijaintipaikalla ei tarkoiteta sen liiketoiminnan, jossa työntekijä tosiasiallisesti toimii, sijaintivaltiota. Merkityksellinen sen sijaan on se toimipaikka, jossa sijaitsee se työnantajan liiketoimipaikka, joka on tehnyt työ sopimuksen työntekijän kanssa ja jolla näin ollen on eräänlainen henkilöstöllinen kontrolli työntekijään nähden.<sup>285</sup> Tämä voi joskus olla vaikeasti määriteltävissä. Työntekijän työhön ottanutta yrityksen toimipaikan sijaintipaikkakuntaa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa se, mikä toimipaikka on julkaissut työpaikkailmoituksen ja hoitanut työhaastattelun<sup>286</sup>. Tästä kaikesta seuraa, että vaikka työnantaja muuttaisi sen liiketoimipaikan sijaintia työ sopimuksen tekemisen jälkeen, ei työ sopimukseen sovellettavaa lakia voitaisi enää sen perusteella muuttaa<sup>287</sup>. Kyse on jälleen työntekijöiden suojelusta työsuhteen heikompana osapuolena.

Rooma I -asetuksen presumptioiden hierarkkisesta järjestyksestä seuraa, että ensimmäistä, tavallista työskentelyvaltiota, sovelletaan aina ensisijaisesti ja liiketoimipaikan presumptiota toissijaisesti. Tavallisen työskentelyvaltion lain soveltaminen sulkee pois toissijaisen perusteen eli liiketoimipaikan sijaintivaltion huomioon ottamisen.<sup>288</sup> Lisäksi tavallisen työskentelyvaltion presumptiota on tulkittava laajasti, kun taas liiketoimipaikan presumptiota on tulkittava suppeasti. Työnantajan liiketoimipaikan presumption suppealla tulkinnalla tarkoitetaan, että sitä tulee soveltaa vain silloin, kun on mahdotonta paikallistaa

---

<sup>284</sup> Bogdan 2012, s. 133.

<sup>285</sup> Staudinger 2015, s. 313–314.

<sup>286</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 50.

<sup>287</sup> Liukkunen 2012a, s. 160.

<sup>288</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 32.

työsuhde yhteen jäsenvaltioon. Suppeaa tulkintaa on perusteltu yhtenäisten lainvalintasääntöjen luomiseenkin johtaneella perustelulla: sovellettavan lain ennustettavuudella. Vain toissijaisen presumption suppea tulkinta voi taata työsopimukseen sovellettavan lain ennustettavuuden.<sup>289</sup>

Tavallinen työskentelyvaltio ensisijaisena presumptiona on myös työntekijän suojeluperiaatteen näkökulmasta perusteltu ratkaisu tavallisen työskentelyvaltion ollessa luontevampi ja suotuisampi liittymä työntekijälle. Lisäksi on työntekijän etujen mukaista, että liiketoimipaikan presumptiota sovelletaan vasta toissijaisesti, sillä joissakin tilanteissa työnantaja voisi, saadakseen tietyn valtion lain sovellettavaksi työsopimukseen, pyrkiä manipuloimaan liiketoimipaikan sijaintia.<sup>290</sup>

Vasta jos työsopimukseen sovellettavaa lakia ei jostakin syystä voida tavallisen työskentelyvaltion perusteella määrittämään, sovelletaan työnantajan liiketoimipaikan presumptiota. Tämä liiketoimipaikan presumption toissijaisuus on vahvistettu Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä.<sup>291</sup> Näin ollen työnantajan liiketoimipaikan sijaintivaltion liittymäsääntöä sovelletaan harvemmin ja vain tapauksiin, joissa toimivaltainen tuomioistuin ei jostakin syystä pysty määrittämään työntekijän tavallista työskentelyvaltiota.<sup>292</sup> Tämä tarkoittaa, että tilanteissa, joissa työntekijän tavallinen työntekopaikka on tunnistettavissa, työnantajan liiketoimipaikka on merkityksetön lainvalinnan kannalta. Käytännössä liiketoimipaikan soveltaminen liittymäsääntönä on jäänyt harvinaisuudeksi, johtuen muun muassa siitä, ettei se toteuta asetuksen ydintavoitetta, lainvalinnan oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta.

## 5.6 Varaventiilisääntö

Varaventiilisäännöksi kutsutaan asetuksen 8 artiklan 4 kohtaa. Sen mukaan, jos tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena katsoen ilmenee, että sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen maahan kuin mitä asetuksen 8 artiklan 2 tai 3 kohdassa tarkoitetaan,

---

<sup>289</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 47.

<sup>290</sup> Liukkunen 2012a, s. 156–157.

<sup>291</sup> Esimerkiksi tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 47: ”tässä määräyksessä tarkoitettua kriteeriä, joka on luonteeltaan toissijainen, sovelletaan silloin, kun on mahdotonta paikallistaa työsuhde yhteen jäsenvaltioon. Näin ollen vain toissijaisen kriteerin suppea tulkinta voi taata sen, että työsopimukseen sovellettava laki on täysin ennustettavissa.”

<sup>292</sup> Staudinger 2015, s. 314.

sovelletaan tämän toisen, läheisemmän maan lakia. Tämä tarkoittaa käytännössä, että edellä kerrotut presumptiot tavallisesta työskentelyvaltiosta sekä liiketoimipaikasta väistyvät ja työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, johon työsopimus läheisemmin liittyy toimivaltaisen tuomioistuimen suorittaman kokonaisarvioinnin perusteella. On katsottu, että tällaisissa tapauksissa tuomioistuimella on laaja harkintavalta arvioida työsopimuksen liittymistä läheisemmin johonkin muuhun valtioon kuin erityisten liittymäsääntöjen osoittamaan valtioon. Harkinta tulee kuitenkin suorittaa objektiivisesti ja työntekijän suojeluperiaate huomioiden.<sup>293</sup>

Ne seikat, jotka tuomioistuin voi ottaa huomioon tehdessään kokonaisarviota työsopimuksen läheisimmästä liittymästä, on määritelty ensi kerran vuonna 2013 unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Asiassa *Schlecker*<sup>294</sup> tuomioistuin käsitteli varaventiilisäännön mukaista tilannetta. Kyseisessä asiassa kantajana ollut työntekijä oli työskennellyt saksalaisen yrityksen palveluksessa. Työntekijä oli myös asunut Saksassa, mutta teki tosiasiallisesti työnsä Alankomaissa. Yrityksellä oli nimittäin useita eri sivuliikkeitä useissa eri jäsenvaltioissa, joista yksi oli Alankomaissa. Kantajana olleen työntekijän tehtävänä oli ollut tuon Alankomaiden sivuliikkeen toiminnan johtaminen. Riidassa oli kyse siitä, että työnantaja oli yksipuolisesti päättänyt muuttaa työntekijän työpaikan sijaintia. Kantaja riitautti tuon työnantajan yksipuolisesti tekemän päätöksen siirtää työpaikka Saksaan ja vaati, että työsopimukseen sovellettaisiin Alankomaiden lakia.

Asia ratkaistiin Rooman yleissopimuksen perusteella. Koska Rooman yleissopimuksessa ja Rooma I -asetuksessa omaksutut sääntelytavat vastaavat pitkälti toisiaan, on Rooman yleissopimuksesta annettu oikeuskäytäntö relevanttia myös Rooma I -asetuksen tulkinnassa<sup>295</sup>. EUT katsoi, että sellaisessakin tapauksessa, jossa työntekijä työskentelee työsopimuksensa perusteella tavallisesti, pitkäaikaisesti ja yhtäjaksoisesti samassa valtiossa, kansallinen tuomioistuin voi jättää soveltamatta kyseisen valtion lakia. Näin voidaan tehdä sillä ehdolla, että kaikista tapauksen olosuhteista ilmenee, että kyseinen työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon.<sup>296</sup>

---

<sup>293</sup> Liukkunen 2012a, s. 163.

<sup>294</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551.

<sup>295</sup> Liukkunen 2012a, s. 65.

<sup>296</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, kohta 44.

Kyse on kokonaisarviointista. Sellaisia seikkoja, joista voi päätellä työsopimuksen liittyvän läheisemmin muuhun valtioon, ovat muun muassa se, mihin valtioon työntekijä maksaa ansiotuloihinsa perustuvat verot ja maksut, sekä minkä valtion sosiaaliturvan ja erilaisten eläke-, sairausvakuutus- ja työkyvyttömyysjärjestelmien piiriin hän kuuluu. Näiden lisäksi on otettava huomioon kaikki tapaukseen liittyvät seikat, kuten palkan ja muiden työsuhteen ehtojen vahvistamiseen liittyvät tekijät.<sup>297</sup> Edellä mainittujen lisäksi arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös osapuolten kansalaisuudet, työnantajan liiketoimipaikka, työntekijän kotipaikka, millä kielellä ja missä paikkakunnalla työsopimus on tehty sekä millä valuutalla työntekijän saatavat on maksettu. Myös se seikka, missä työsuhdetta koskevat merkittävimmät päätökset, esimerkiksi varoitukset, on tehty, voidaan arvioinnissa ottaa huomioon läheisempää suhdetta koskevana liittymänä.<sup>298</sup> Varaventiilisääntöä sovellettaessa työsopimukseen, tulee ottaa huomioon työsopimukseen velvoiteoikeudellisena sopimuksena liittyvät erityispiirteet, esimerkiksi se, että työsopimukseen on otettu viittaus jonkin tietyn maan työehtosopimukseen.<sup>299</sup>

Varaventiilisääntöä voidaan soveltaa vain poikkeuksellisissa tilanteissa silloin, kun työsuhteeseen liittyvät seikat viittaavat siihen, että työsopimus kytkeytyy läheisemmin muuhun valtioon kuin mitä tavallisen työskentelyvaltion tai työnantajan liiketoimipaikan perusteella voitaisiin olettaa. Varaventiilisääntöä sovelletaan siis myös silloin, kun jokin edellä mainituista liittymäperusteista olisi mahdollista määrittää, mutta ne jätetään huomiotta työsuhteen läheisemmän suhteen perusteella.

---

<sup>297</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, kohta 41.

<sup>298</sup> Staudinger 2015, s. 316.

<sup>299</sup> Liukkunen 2012a, s. 163.

## 6. LAINVALINTA ETÄTYÖTILANTEESSA

### 6.1 Tavallinen työskentelyvaltio etätyössä

#### 6.1.1 Tavallisen työskentelyvaltion määrittely

Rooma I -asetuksen lähtökohta työsopimussuhteissa on osapuolten tahdonautonomian periaatteen mukaisesti työsopimukseen sovellettavaksi valittu laki. Tahdonautonomian periaatteen vahvan sijan ja sen laajan vallitsevuuden vuoksi sama pätee eittämättä myös rajat ylittävissä etätyösuhteissa ja lainvalinta voidaan tehdä konkreettisesti esimerkiksi ottamalla siitä määräys erilliseen etätyösopimukseen. Mahdollisesta lainvalinnasta huolimatta työsopimukseen sovelletaan lisäksi sitä lakia, jota asetuksen erityisten liittymäperusteiden mukaan olisi sovellettu lainvalinnan puuttuessa, ainakin sen pakottavien säännösten osalta. Erityisten liittymäperusteiden mukaan määräytyvää lakia sovelletaan työsopimukseen kokonaisuudessaan silloin, kun osapuolet eivät ole tehneet lainvalintaa.

Rooma I -asetuksen erityisten liittymäsääntöjen ollessa hierarkkisia, työsopimukseen sovellettava laki etätyötilanteessa tulisi lakiviittauksen puuttuessa selvittää ensisijaisesti asetuksen ensimmäisen liittymän, eli työntekijän tavallisen työskentelyvaltion mukaan. Jotta voidaan määrittää, voiko rajat ylittävissä etätyötilanteissa työsopimukseen sovellettava laki määräytyä tavallisen työskentelyvaltion mukaan, on syytä tarkastella lähemmin, mitä tavallisella työskentelyvaltiolla käytännössä katsoen tarkoitetaan. Johdantoa voidaan hakea unionin tuomioistuinten ratkaisuksista.

Kuten aikaisemmin on todettu, Rooman yleissopimus laadittiin aikanaan vastauksena Brysselin yleissopimuksen tuomaan olosuhteiden muutokseen<sup>300</sup>. Sitten Rooman yleissopimuksen on korvannut Rooma I -asetus ja samalla tavalla Brysselin yleissopimuksen on korvannut siihen pohjautuva Bryssel I -asetus. Vaikka Rooman yleissopimus ja Brysselin yleissopimus, samalla tavalla kuin Rooma I -asetus ja Bryssel I -asetus, ovat toisistaan erilliset säännökset, niitä sovelletaan usein samoissa asioissa. Lisäksi niissä on käytetty paljon samoja ilmaisuja ja sääntelytapoja. Säädökset ovatkin monella tapaa kietoutuneita toisiinsa minkä vuoksi unionin tuomioistuin on joutunut tekemään tulkintoja kysymyksistä, jotka koskettavat molempia säädöksiä. Brysselin yleissopimuksesta, Bryssel I -asetuksesta

---

<sup>300</sup> Koulu 2005, s. 117.

sekä Rooman yleissopimuksesta voidaankin hakea johtoa myös Rooma I -asetuksen tulkintaan.<sup>301</sup>

Koska EUT ei ole antanut kovin montaa ratkaisua Rooma I -asetuksesta, varsinkaan työsuhteiden näkökulmasta, seuraavaksi keskitytään tarkastelemaan unionin tuomioistuimen ratkaisuja, joita se on antanut Brysselin yleissopimuksen, Bryssel I -asetuksen ja Rooman yleissopimuksen perusteella tavallisesta työskentelyvaltiosta. Maa, jossa tai josta käsin työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi, on tärkeä liittymäperuste niin Bryssel I kuin Rooma I -asetuksessakin. Koska tuo sama käsite 'tavallisesti työskentelee' esiintyy molemmissa asetuksissa, on sitä tulkittu ja sovellettu unionin tuomioistuinten oikeuskäytännössä rinnakkain. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö tavallisesta työskentelyvaltiosta, jota se on antanut Brysselin yleissopimuksen ja Rooman yleissopimuksen perusteella, voidaan ottaa huomioon Rooma I -asetusta tarkasteltaessa. Tämä on vahvistettu niin EUT:n varsinaisessa ratkaisukäytännössä<sup>302</sup> sekä oikeuskirjallisuudessa<sup>303</sup>.

Asiassa *Mulox*<sup>304</sup> oli kyse Ranskassa asuvasta työntekijästä, kuka toimi englantilaisen yrityksen kansainvälisen markkinoinnin johtajana. Hänen työnsä koostui myyntityöstä muihin jäsenvaltioihin, muun muassa Saksaan, Alankomaihin ja Belgiaan. Työntekijän koti Ranskassa toimi hänen toimistonaan, jonne hän aina palasi eri myyntikeikkojen jälkeen. Työntekijä riitautti hänen työnsopimuksen purkamisen nostamalla sitä koskevan kanteen Ranskassa. Tapauksessa oli kyse siitä, oliko Ranskan tuomioistuin toimivaltainen käsittelemään kyseistä asiaa Brysselin yleissopimuksen perusteella. Ratkaisu asiassa tehtiin vuoden 1968 Brysselin yleissopimuksen määräysten perusteella.<sup>305</sup>

Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työnsopimuksen osalta veloitteen täyttämipaikalla tarkoitetaan sitä paikkakuntaa, jossa työntekijä tosiasiallisesti tekee työnantajan kanssa sovittua työtä. Tätä perusteltiin työntekijän suojelun periaatteella: sillä paikkakunnalla, jossa

---

<sup>301</sup> Liukkunen 2012a, s. 65.

<sup>302</sup> Ks. esim. tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohdat 45–46.

<sup>303</sup> Moreno 2016, s. 588; Koulu 2005, s. 181; ks. myös Liukkunen 2002, s. 40, 52.

<sup>304</sup> Tuomio 13.7.1993, *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306.

<sup>305</sup> On hyvä huomata, että kyseiseen yleissopimukseen ei sisällynyt mitään työnsopimuksia koskevia erityismääräyksiä.



työntekijä täyttää velvoitteensa työnantajaansa kohtaan, työntekijä voi olla riita-asiassa kantajana tai vastaajana vähemmällä kustannuksilla.<sup>306</sup> Kun työ suoritetaan useassa valtiossa, velvoitteen täyttämisaikaksi on katsottava se paikkakunta, jossa tai josta käsin työntekijä *pääasiallisesti täyttää työntekovelvollisuutensa*<sup>307</sup>. Tuomioistuimen mukaan tässä tapauksessa, määritettäessä sitä paikkakuntaa, jossa tai josta käsin työntekijä pääasiallisesti täyttää työntekovelvollisuutensa, on otettava huomioon se, että työntekijä on suorittanut hänelle annetun työn siinä jäsenvaltiossa sijaitsevasta toimistosta, jossa hänen asuntonsa sijaitsee, josta käsin hän teki työtään ja jonne hän palasi jokaisen työmatkansa jälkeen.<sup>308</sup>

Asia *Rutten*<sup>309</sup> ratkaistiin Brysselin yleissopimuksen muutetun version mukaan<sup>310</sup>. Tapauksessa Alankomaissa asuvan Alankomaiden kansalaisen Ruttenin englantilainen työnantaja oli irtisanonut hänen työsopimuksensa. Rutten oli työskennellyt noin kaksi kolmasosaa työajastaan Alankomaissa ja lopun kolmasosan muun muassa Englannissa, Belgiassa ja Saksassa. Työnsä hän oli suorittanut Alankomaissa sijaitsevasta toimistostaan käsin. Hän oli myös palannut Alankomaiden toimistoonsa jokaisen työmatkansa jälkeen. Hänen palkkansa oli maksettu Englannin puntina. Rutten nosti kanteen työnantajaansa vastaan Alankomaiden tuomioistuimessa.

Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että tapauksessa, jossa työsopimukseen perustuva työ tehdään useamman sopimusvaltion alueella, tavallinen työskentelyvaltio on se, jolle työntekijä on *tosiasiallisesti keskittänyt työnteon* ja jossa tai josta käsin hän tosiasiallisesti täyttää ne velvoitteet, jotka hänellä on työnantajaansa kohtaan. Tätä tuomioistuin perusteli jälleen työntekijän suojelulla sopimussuhteen heikompana osapuolena: tällaisella paikkakunnalla työntekijän kustannukset kanteen nostamiseksi ovat pienemmät ja toisaalta tällaisen paikkakunnan tuomioistuin on parhaassa asemassa ratkaisemaan työsopimusta koskevan kanteen.<sup>311</sup> Määritettäessä sitä paikkakuntaa, johon työntekijä on tosiasiallisesti keskittänyt työnteon, tulee ottaa huomioon seuraavat seikat: työntekijä työskentelee

---

<sup>306</sup> Tuomio 13.7.1993, *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306, kohdat 19–20.

<sup>307</sup> Tuomio 13.7.1993, *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306, kohta 24.

<sup>308</sup> Tuomio 13.7.1993, *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, ECLI:EU:C:1993:306, kohta 25.

<sup>309</sup> Tuomio 9.1.1997, *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7.

<sup>310</sup> Muutettuun versioon sisällytettiin työsopimuksia koskeva erityistoimivaltasääntö, jota aikaisemmassa vuoden 1968 yleissopimuksessa ei ollut. Brysselin yleissopimusta muutettiin vuonna 1989. Muutoksella pyrittiin vakiinnuttamaan se tulkinta, jonka yhteisöjen tuomioistuin oli antanut toimivallasta työsopimusten osalta, tarkemmin sanottuna käsitteestä ”paikkakunta, jolla työntekijä tavallisesti työskentelee.”

<sup>311</sup> Tuomio 9.1.1997, *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7, kohdat 23–24.

suurimman osan työajastaan jossakin sellaisessa jäsenvaltiossa, jossa hänellä on toimisto, josta käsin hän työnantajansa lukuun järjestää työtään ja johon hän palaa jokaisen työhön liittyvän ulkomaanmatkansa jälkeen.<sup>312</sup>

Asiassa *Weber*<sup>313</sup> oli kyse samankaltaisesta tilanteesta kuin Ruttenin tapauksessa. Weberin tapauksessa Saksassa asuvan Saksan kansalaisen työsopimus oli irtisanottu hänen Skotlantilaisen työnantajansa toimesta. Weber työskenteli osan työajastaan Alankomaissa ja osan Tanskan aluevesillä, eli hän oli työskennellyt ainakin kahdessa eri sopimusvaltiossa. Kuitenkaan työntekoa ei ollut keskitetty mihinkään yhteen paikkaan, toisin kuin Ruttenin tapauksessa, eikä Weberillä ollut missään jäsenvaltiossa sellaista toimistoa, josta käsin hän olisi täyttänyt työntekovelvoitteensa työnantajaa kohtaan. Weber nosti kanteen työnantajaansa vastaan Alankomaissa.

Tuomioistuin katsoi, että tällaisessa tilanteessa, jossa työntekijällä ei ole toimistoa missään jäsenvaltiossa, tavallinen työskentelyvaltio on lähtökohtaisesti se paikkakunta, jossa työntekijä on *työskennellyt suurimman osan työajastaan työnantajansa lukuun*<sup>314</sup>. Ajanjakso, jonka perusteella paikkakuntaa tulee arvioida, on koko työsuhteen kesto<sup>315</sup>. Tuomioistuin totesi vielä, että tämän kaltaisessa tilanteessa, jossa työntekijä on työskennellyt samoissa tehtävissä, merkitystä ei ole eri jäsenvaltioiden alueilla tehdyn työn luonteella<sup>316</sup>. Perusteluissaan tuomioistuin antoi merkitystä myös osapuolten tahdolle. Se nimittäin totesi, että tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee pysyvästi toisella paikkakunnalla sen jälkeen, kun hän on työskennellyt tietyn ajan määrättyssä paikassa, viimeisin työskentelykausi on merkityksellisin, jos asianosaiset ovat selvästi halunneet, että tästä viimeisimmästä työskentelykaudesta tulee tavallinen työskentelypaikka.<sup>317</sup>

Brysselin yleissopimuksen lisäksi unionin tuomioistuin on antanut kaksi ratkaisua tavalliseen työskentelyvaltioon liittyen Rooman yleissopimuksen perusteella. Asiassa

---

<sup>312</sup> Tuomio 9.1.1997, Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7, kohta 27.

<sup>313</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122.

<sup>314</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, kohta 50.

<sup>315</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, kohta 52.

<sup>316</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, kohta 51.

<sup>317</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, kohta 54.

*Koelzsch*<sup>318</sup> oli kyse Saksassa asuvasta kuorma-autonkuljettajasta, jonka työsopimus Luxemburgissa sijaitsevan yrityksen kanssa oli irtisanottu. Työsopimuksessa oli lauseke, jonka mukaan siihen sovellettaisiin Luxemburgin lakia. Työhön kuului kukkien ja muiden kasvien kuljettamista Tanskasta Saksaan ja myös muihin EU:n jäsenvaltioihin. Työnantajalla ei ollut Saksassa kotipaikkaa eikä toimistoja. Kuorma-autot oli rekisteröity Luxemburgiin ja autonkuljettajat kuuluvat Luxemburgin sosiaaliturvan piiriin. Koelzsch riitautti irtisanomisen Saksan pakottavien säädösten vastaisena työsopimuksessa olleesta lakiviittauksesta huolimatta.

Tuomioistuin totesi, että aikaisempi oikeuskäytäntö, joka on siis koskenut Bryssel I -järjestelmää, on merkityksellistä arvioitaessa myös Rooman yleissopimusta. *Mulox, Rutten* ja *Weber* tapausten perusteella tavallisella työskentelyvaltiolla on ymmärrettävä viitattavan siihen paikkakuntaan, josta käsin työntekijä ensisijaisesti täyttää hänen työntekovelvoitteensa työnantajaansa kohden, jolle työntekijä on tosiasiallisesti keskittänyt ammattitoimintansa ja jossa työntekijä suorittaa valtaosan työstään, mikäli työntekijällä ei ole toimistoa missään valtiossa.<sup>319</sup> Silloin, kun työsuorituksia tehdään useissa sopimusvaltioissa, paikkakunnalla, jossa työ tavallisesti tehdään, on ymmärrettävä viitattavan siihen paikkakuntaan, jolla tai jolta käsin työntekijä *tosiasiallisesti harjoittaa ammattitoimintaansa*, ja jos ammattitoimintaa ei ole keskitetty millekään paikkakunnalle, paikkakuntaan, jolla työntekijä *harjoittaa suurinta osaa toiminnastaan*<sup>320</sup>.

Tuomioistuin totesi, että Rooman yleissopimuksen työsopimuksia koskevan 6 artiklan tavoitteena on varmistaa työntekijöiden riittävä suojelu ja sen vuoksi tavallisen työskentelyvaltion määritelmä on ymmärrettävä siten, että sillä taataan työnantajan kotipaikan valtion lain sijasta pikemminkin sen valtion lain soveltaminen, jossa työntekijä harjoittaa ammattitoimintaansa.<sup>321</sup> Lisäksi tuomioistuin totesi vielä erikseen, että tällainen tulkinta on yhteensopiva myös Rooma I -asetuksen säännöksen sanamuodon kanssa ja että säännöstä tulkittaessa on otettava huomioon favor laboratoris -periaate, koska heikompia

---

<sup>318</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151.

<sup>319</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 39.

<sup>320</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 45.

<sup>321</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 42.

sopimuspuolia on suojattava sellaisilla ”lainvalintasäännöillä, jotka ovat heidän etujensa kannalta suotuisampia”.<sup>322</sup> Tavallisen työskentelyvaltion liittymäperustetta on tulkittava laajasti tuomioistuimen ratkaistaessa, onko työntekijä työskennellyt tavallisesti jossain sopimusvaltiossa ja jos niitä on useita, missä näistä valtioista<sup>323</sup>.

Tässä yksittäisessä tapauksessa, jossa oli siis kyse kansainvälisen kuljetuksen alasta, tuli ottaa huomioon, mistä valtiosta käsin työntekijä suoritti kuljetustehtävänsä, sai ohjeita tehtäviensä suoritusta varten ja missä työntekijä organisoii työnsä, sekä myös se paikkakunta, jossa työntekovälineet sijaitsivat. Lisäksi merkityksellistä on se, millä paikkakunnalla kuljetukset pääasiassa suoritettiin ja lastit purettiin, sekä se paikkakunta, jonne työntekijä palasi tehtäviensä jälkeen.<sup>324</sup> Huomioon tuli ottaa kaikki työntekijän toiminnalle ominaiset seikat<sup>325</sup>.

Asiassa *Voogsgeerd*<sup>326</sup> Alankomainen työntekijä oli tehnyt työsopimuksen Luxemburgiin sijoittautuneen yhtiön kanssa. Osapuolet olivat valinneet Luxemburgin lain sovellettavaksi työsopimukseen. Kantajana olleen työntekijän työsopimus irtisanottiin. Työntekijä riitautti irtisanomisen Belgian tuomioistuimessa ja vaati, että työsopimukseen tuli soveltaa Belgian lakia työsopimukseen otetun Luxemburgin lakiviittauksen sijaan, sillä hänet oli otettu palvelukseen yhtiön kautta, mikä oli sijoittautunut Belgiaan. Tätä hän perusteli sillä, että hän oli tehnyt työtään pääasiassa Belgiassa ja siellä hän oli myös saanut tarvittavat ohjeet työnsä tekemiseen. Hän myös palasi Belgiaan jokaisen työmatkansa jälkeen.

Tuomioistuin vahvisti tapauksessa *Rooman* yleissopimuksen objektiivisten liittymäsääntöjen hierarkkisuu<sup>327</sup> ja sen, että kriteeriä, joka koskee valtiota, jossa työntekijä ”tavallisesti työskentelee”, on tulkittava laajasti. Näitä tulkintoja tukee

---

<sup>322</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 46. Tässä siis viitattiin Rooma I -asetuksen 8(2) artiklan uuteen sanamuotoon, jonka mukaan sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, *josta käsin* työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi.

<sup>323</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 47.

<sup>324</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 49.

<sup>325</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 50.

<sup>326</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

<sup>327</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohdat 32 ja 34.

yleissopimuksen tavoite, eli työntekijän riittävän suojelun takaaminen.<sup>328</sup> Jos paikkakunta, josta käsin työntekijä suorittaa hänelle annetut tehtävät ja jossa hän saa ohjeet työtehtäviensä suoritusta varten, on aina sama, tätä paikkakuntaa on pidettävä työntekijän tavallisena työskentelypaikkana<sup>329</sup>. Toisin sanoen tuomioistuimen on tavallista työskentelyvaltiota määrittäessään otettava huomioon seuraavat työsuhdetta luonnehtivat seikat: tosiasiallisen työnteon paikka, paikka, jossa työntekijä saa ohjeita, sekä paikka, jossa hänen on ilmoitauduttava ennen tehtäviensä suorittamista. Silloin kun nämä paikat ovat samassa maassa, asiaa käsittelevä tuomioistuin voi katsoa, että kyse on maasta, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee.<sup>330</sup>

Edellä olevasta voidaan todeta, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on nostettu esiin useita merkityksellisiä seikkoja, joiden perusteella voidaan arvioida, onko tietty valtio katsottava työntekijän tavalliseksi työskentelyvaltioksi. Näitä merkityksellisiä seikkoja ovat: missä tai mistä käsin työntekijä suorittaa tosiasiallisen työtehtäviään, missä työntekijä saa ohjeita tehtäviensä tekoa varten ja organisoi työntekonsa, työn luonne, työntekijän toiminta, missä työntekijän työntekovälineet ovat, missä työntekijän on ilmoitauduttava töihin ennen työtehtäviensä aloittamista tai minne työntekijän on palattava työtehtäviensä tekemisen jälkeen.

Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tavallisella työskentelyvaltiolla on tarkoitettu paikkakuntaa, jolta käsin työntekijä ensisijaisesti täyttää hänellä työnantajaansa nähden olevat velvoitteensa (Mulox), paikkakuntaa, jolle työntekijä on tosiasiallisesti keskittänyt ammattitoimintansa (Rutten), toimiston puuttuessa sitä paikkakuntaa, jossa työntekijä viettää suurimman osan työajastaan työnantajansa liiketoimintaa harjoittaen (Weber), paikkakuntaa, jolla työntekijä harjoittaa suurinta osaa toiminnastaan, jos ammattitoimintaa ei ole keskitetty millekään paikkakunnalle (Koelzsch) sekä paikkakuntaa, jossa työntekijä tosiasiallisesti suorittaa työntekeään, jossa työntekijä saa ohjeita ja jossa hänen on ilmoitauduttava ennen tehtäviensä suorittamista (Voogsgeerd).

---

<sup>328</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 35.

<sup>329</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 39.

<sup>330</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 40.

### *6.1.2 Tavallisen työskentelyvaltion liittymän soveltaminen etätyötilanteessa*

Etätyön kannalta ongelmallista tavallisen työskentelyvaltion määrittelyssä on se, mikä katsotaan työntekopaikaksi. Voiko työntekopaikka muodostua työntekijään kotiin tai muuhun paikkaan, josta käsin työntekijä suorittaa työnsä etänä? Voiko etätyöntekijän koti tai muu paikka, jossa työtä tehdään, olla oikeuskäytännössä huomioon otettu toimisto? Voidaanko unionin tuomioistuinten oikeuskäytännössä määrittelemien seikkojen perusteella arvioida tavallista työskentelypaikkaa etätyössä?

Ei ole estettä sille, että työntekijän kotia tai muuta etätyöpaikkaa pidettäisiin oikeuskäytännössä määriteltynä toimistona, josta käsin työntekijä järjestää työtään. Työntekopaikalle tai toimistolle ei ole nimittäin asetuksessa tai unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä asetettu erityisiä vaatimuksia. Näin ollen työntekopaikka voisi muodostua myös työntekijän kotiin tai muuhun paikkaan, josta käsin työntekijä suorittaa työnsä etänä. Niinpä tavallisen työskentelyvaltion määrittäminen on mahdollista myös etätyön tilanteissa. Lopputulemat siitä, mikä valtio katsotaan tavalliseksi työskentelyvaltioksi, riippuvat etätyön kestosta, työntekijän sijoittumisesta ja tarkoituksesta.

On selvää, että jos työntekijä tekee etätöitä käsin ainoastaan yhdestä jäsenvaltiosta, eli tekee etätöitä kokopäiväisesti ja jatkuvasti, työsopimukseen sovellettava laki voidaan määrittää liittymäsääntöjen ensimmäisen presumption, tavallisen työskentelyvaltion, mukaan. Tällöin se tarkoittaisi sitä valtiota, jossa työntekijä asuu ja josta käsin hän tekee työnsä. Esimerkiksi tilanteessa, jossa Ranskassa asuva työntekijä palkataan tekemään etätöitä kokopäiväisesti suomalaiselle yritykselle, työsopimukseen sovellettaisiin lainvalinnan puuttuessa Ranskan lainsäädäntöä Ranskan ollessa tavallinen työskentelyvaltio. Jos taas osapuolet olisivat tehneet työsopimukseen lakiviittauksen, jonka mukaan työsopimukseen sovelletaan Suomen lainsäädäntöä, työntekijään sovellettaisiin Ranskan pakottavaa lainsäädäntöä siltä osin, kuin se antaa Suomen lainsäädäntöä parempaa suojaa työntekijälle. Jos Ranskan lainsäädäntö tarjoaisi Suomen lainsäädäntöä huonompaa suojaa, työsopimukseen sovellettaisiin kokonaisuudessaan Suomen lainsäädäntöä lakiviittauksen mukaisesti. Jos taas osapuolet olisivat tehneet lakiviittauksen Ranskan lainsäädäntöön ja työntekijä suorittaa työnsä Ranskasta käsin, työsopimukseen sovellettaisiin kokonaisuudessaan Ranskan lainsäädäntöä.

Tulkinta on linjassa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa, sillä kyse on valtiosta, jossa työntekijä tosiasiallisesti tekee työtänsä<sup>331</sup>. Näkemys on yhtenäinen myös oikeuskäytännössä todetun linjauksen kanssa, jonka mukaan kriteeriä, joka koskee maata, jossa työntekijä "tavanomaisesti tekee työtään", on tulkittava laajasti. Tämä taas on linjassa Rooma I -asetuksen perimmäisen tavoitteen, työntekijän suojelun periaatteen ja lainvalinnan ennakoitavuuden kanssa.<sup>332</sup> Lisäksi tämä näkemys on ristiriidaton asetuksen tavallisen työskentelyvaltion liittymän sanamuodon, ”josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä”, kanssa.

Tämä sama tulkinta on vahvistettu myös ulkomaisessa oikeuskirjallisuudessa, jossa on muutamaan otteeseen otettu kantaa siihen, miten tavallista työskentelyvaltiota tulee arvioida etätyötilanteissa. On katsottu, että koska Rooma I -asetuksessa ei ole erityisiä määräyksiä etätyötilanteista, myös niissä sovelletaan asetuksen ensimmäistä presumptiota, eli tavallisen työskentelyvaltion liittymää. Tavallinen työntekopaikka etätyötilanteissa on katsottu olevan se valtio, jossa tiedot syötetään, eikä siis se valtio, jossa etätyöyhteyden palvelin sijaitsee.<sup>333</sup> Sama näkökulma on ollut vallitseva myös englanninkielisessä oikeuskirjallisuudessa – etätyötehtävissä ratkaisevaa on se paikka, jossa tiedot yleensä syötetään, ei palvelimen sijainti.<sup>334</sup> Lainsäätäjä onkin mahdollisesti ajatellut, että kun asetukseen lisätään sanamuoto ”josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä”<sup>335</sup>, asetuksessa ei tarvitse säätää erikseen etätyötilanteista, sillä asetuksen sanamuodossa painottuu selvästi ratkaisevana tekijänä se, minne työntekijä on fyysisesti sijoittunut ja mistä käsin hän tekee työnsä.

Aikaisemmin on todettu, että etätyö ei ole erillinen oma työsuhdemuotonsa, vaan se on ymmärrettävä erääksi työnteon malliksi tai organisointitavaksi. Kyse on siis eräänlaisesta

---

<sup>331</sup> Tuomio 9.1.1997, Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7, kohdat 23–24.

<sup>332</sup> Tuomio 15.12.2011, Jan Voogsgeerd v. Navimer SA, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, kohta 35.

<sup>333</sup> Hein 2016, s. 411. Näkökulma on esitetty seuraaviin lähteisiin nojautuen: Mankowski, Employment Contracts 197 f; Shlachter, Fortentwicklung 162 ff. Rauscher IPR Rn 1192. AR-Blattei/Franzen Rn 55; BeckOK-BGB/Spickhoff Rn 21; Erman/Hohloch Rn 15a; Ferrari/Staudinger Rn 18; Mankowski DB 1999, 1856 ff; MüHdbArbR/Oetker § 11 Rn 30; Palandt/Thorn Rn 10.

<sup>334</sup> Franzen 2011, s. 185. Näkökulma on esitetty seuraaviin lähteisiin nojautuen: Mankowski, Internet und Telearbeit im Internationalen Arbeitsvertragsrecht, DB 1999, 1854 et seq.; Taschner, Arbeitsvertragsstatut und zwingende Bestimmungen nach dem Europäischen Schuldvertragsübereinkommen (2003), 158 et seq. Ks. myös Ferrari – Staudinger 2015, s. 303. Näkökulma on esitetty seuraaviin lähteisiin nojautuen: Oetker, MünchHandbArbR (3th ed. 2009), § 11 para. 30; Rauscher, IPR (4th ed. 2012), para. 1192; Hohloch, Erman (13th ed. 2011), Art. 8 Rome I para. 15.

<sup>335</sup> KOM (2005) 650, s. 7.

työjärjestelystä, eikä erityisestä työsuhdemuodosta.<sup>336</sup> Suomen lainsäädäntökin lähtee siitä periaatteesta, että etätyöntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti verrattuna paikan päällä työtänsä tekeviin työntekijöihin<sup>337</sup>, ja etätyöntekijöihin sovelletaan lähes kaikkea samaa työlainsäädäntöä kuin muihinkin työsuhhteessa oleviin työntekijöihin, jotka suorittavat työnsä työnantajan tarjoamissa työtiloissa.<sup>338</sup> Myös Euroopan tasolla on korostettu työntekijöiden yhdenvertaisuutta siten, ettei etätyön tekeminen vaikuta etätyöntekijöiden työntekijäasemaan etätyön ollessa vain erilainen työn suoritustapa, ja etätyöntekijöillä on oikeus samoihin työsuhteen ehtoihin kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä vastaavilla työntekijöillä.<sup>339</sup>

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on hieman ristiriitaista, että Ranskasta kokopäiväisesti etätöitä suomalaiselle yritykselle tekevään työntekijään sovellettaisiin Ranskan lainsäädäntöä, kun taas yrityksen paikan päällä työskenteleviin työntekijöihin sovellettaisiin Suomen lainsäädäntöä. Tämähän tarkoittaisi, ettei heillä olisi samat työsuhteen ehdot ja he eivät olisi yhdenvertaisessa asemassa keskenään. Kuitenkin se, että tavalliseksi työskentelyvaltioksi katsotaan se valtio, jossa etätyöntekijä syöttää tietoja, eli missä hän fyysisesti työskentelee, on perusteltua työntekijän suojelun näkökulmasta ja Rooma I -asetuksen yleisten tavoitteiden, lainvalinnan ennakoitavuuden ja oikeusvarmuuden näkökulmasta. Tämä tulkinta nimittäin toteuttaa parhaiten asetuksen ydintavoitteita. Asetuksen yleisillä tavoitteilla ja periaatteilla on tällaisessa tilanteessa suurempi merkitys kuin Euroopan tasolla yleisesti noudatettavalla, työntekijöiden yhdenvertaisuuden, periaatteella.

On tullut selvitettyksi, että mikäli työntekijä suorittaa työnsä etänä ainoastaan yhdestä jäsenvaltiosta käsin, tavallisen työskentelyvaltion määrittämisessä ei ole ongelmia. Kinkkisempiä kuitenkin ovat sellaiset rajat ylittävät etätyötilanteet, joissa etätyötä tehdään vain satunnaisesti tai epäsäännöllisesti, eli kyse on tilanteista, joissa tehdään niin etätyötä kuin paikan päällä tehtävää työtä. Voidaan puhua niin sanotusta hybridityöstä. Rooma I -asetuksen mukaan, vaikka työntekijä työskentelisikin tilapäisesti toisessa valtiossa, tavallinen työskentelypaikka ei muutu. Rajat ylittävissä etätyötilanteissa, joissa tehdään sekä

---

<sup>336</sup> Jarmas 2021, s. 46.

<sup>337</sup> Helle 2004, s. 135.

<sup>338</sup> Helle 2004, s. 42.

<sup>339</sup> Etätyötä koskeva puitesopimus, 3. ja 4. kohdat.



etätyötä että paikan päällä tehtävää työtä, tulee siten ratkaista, onko rajat ylittävän etätyön tekeminen asetuksen mukaisesti tilapäistä työskentelyä.

Kuten todettu, asetuksessa ei ole määritelty mitään kestoja sille, mikä voidaan katsoa tilapäiseksi työskentelyksi. Asetuksessa on ainoastaan määritelty, että työnteko on tilapäistä, jos työntekijän on tarkoitus palata lähtömaahansa työn suorituksen valmistuttua. Näin ollen työnantajan ja työntekijän tarkoitus työskentelyn tilapäisyydestä on se, joka ratkaisee, onko työskentely tilapäistä vai ei.<sup>340</sup> Tämä tarkoittaa, että mikäli työntekijä lähtee etätöihin toiseen jäsenvaltioon tilapäisessä tarkoituksessa ja molemmat osapuolet tämän ymmärtävät ja ovat tästä nimenomaisesti sopineet, tavanomainen työskentelyvaltio ei muuttuisi etätyön johdosta. Näin esimerkiksi, jos suomalainen Suomessa asuva työntekijä sopii työnantajansa kanssa kuuden kuukauden mittaisesta etätyöjaksosta Espanjassa, kyseisen työntekijän tavanomainen työskentelyvaltio olisi edelleen Suomi ja työsopimukseen sovellettaisiin Suomen lainsäädäntöä, mikäli osapuolet ovat tarkoittaneet Espanjan etätyöskentelyjakson olevan ainoastaan tilapäistä. Tämä osapuolten tarkoitukselle annettu painoarvo ilmentää Rooma I -asetuksen lähtökohtaa, eli osapuolten tahdonautonomian periaatetta.

Edellä olevasta esimerkistä vieläkin hankalampia ovat tilanteet, joissa ei ole sovittu edellä olevan esimerkin tavoin vain yhdestä tietynt mittaisesta etätyöskentelyjaksosta, vaan etätyötä toisessa jäsenvaltiossa tehdään aina silloin tällöin – säännöllisen epäsäännöllisesti. On myös mahdollista, että etätyötä tehdään useamman jäsenvaltion alueella aina eri mittaisissa ajanjaksoissa, eivätkä työsuhteen osapuolet ole sopineet työskentelyn tilapäisyyden tarkoituksesta. Tällaisissa tilanteissa voi olla vaikea hahmottaa, mikä työntekijän tavallinen työskentelyvaltio on.

Kun kyse on etätyön ja paikan päällä tehtävän työn yhdistelmästä, ratkaisu lainvalintaan voi riippua etätyön ja paikan päällä tehtävän työn suhteesta. Unionin tuomioistuinten oikeuskäytännön mukaan tavallisella työskentelyvaltiolla viitataan siihen paikkakuntaan, jossa työntekijä suorittaa valtaosan työstään<sup>341</sup>. Tavanomainen työskentelyvaltio tulee siten ratkaista määrittelemällä, missä valtiossa työntekijä suorittaa suurinta osan työstään, mikäli

---

<sup>340</sup> Barnard 2012, s. 229.

<sup>341</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 39.

työntekijä ei ole keskittänyt toimintaansa millekään paikkakunnalle<sup>342</sup>. Tästä voitaisiinkin päätellä, että jos työntekijä tekee esimerkiksi 70 % työstään etänä Saksassa ja 30 % työnantajan tiloissa vaikkapa Ranskassa, työsopimukseen sovellettaisiin Saksan lainsäädäntöä, sillä Saksa todennäköisesti katsottaisiin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella tavalliseksi työskentelyvaltioksi.

Tällaisissa hybridityön tilanteissa tai tilanteissa, joissa etätyötä tehdään useamman jäsenvaltion alueella, ratkaisevaksi tavalliseksi työskentelyvaltioksi voi nousta se paikkakunta, jossa työntekijä on työskennellyt suurimman osan työajastaan<sup>343</sup>. Merkityksellistä voi olla myös se, miten työsuhteen osapuolet ovat painottaneet eri paikkakunnilla tapahtuneen työskentelyn. Jos työntekijä työskentelee pysyvästi toisella paikkakunnalla sen jälkeen, kun hän on työskennellyt tietyn ajan määrättyssä paikassa tai useammilla paikkakunnilla, viimeisin työskentelykausi voidaan katsoa merkityksellisimmäksi, jos asianosaiset ovat selvästi halunneet, että tästä viimeisimmän työskentelykauden paikkakunnasta tulee työntekijän tavallinen työskentelypaikka.<sup>344</sup>

## 6.2 Liiketoimipaikka liittymän soveltaminen etätyötilanteessa

Seuraavaksi tarkastellaan tutkimuksen toista apukysymystä, eli liiketoimipaikan suhdetta rajat ylittävään etätyötilanteeseen. Tarkemmin kyse on siitä, voitaisiinko rajat ylittäviin etätyötilanteisiin soveltaa Rooma I -asetuksen toista liittymäsääntöä, eli työnantajan liiketoimipaikkaa, joka on ottanut työntekijän työhön.

Kyseinen liittymäsääntö ei todennäköisesti soveltuisi rajat ylittäviin etätyötilanteisiin, sillä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä on käynyt ilmi, että liiketoimipaikan liittymää tulee soveltaa vasta toissijaisesti ja suppeasti, kun taas tavallisen työntekovaltion liittymää tulee soveltaa ensisijaisesti ja laajasti. Tavallisen työskentelyvaltion ensisijaisuus johtuu asetuksen tavoitteesta taata riittävä suoja työntekijöille.<sup>345</sup> Liittymää, joka koskee ”sitä liiketoimipaikkaa, jossa työntekijä otettiin työhön”, voidaan soveltaa vain tapauksissa, joissa

---

<sup>342</sup> Tuomio 15.3.2011, Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, kohta 45.

<sup>343</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, kohta 50.

<sup>344</sup> Tuomio 27.2.2002, Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122, kohta 54.

<sup>345</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, kohta 33.

asiaa käsittelevä tuomioistuin ei jostain syystä pystyisi määrittämään sovellettavaa lakia ensimmäisen presumption perusteella, eli tuomioistuin ei pystyisi määrittelemään sitä valtiota, jossa työntekijä tavallisesti tekee työnsä. Kun työntekijän tavallinen työntekopaikka on tunnistettavissa, työnantajan liiketoimipaikka liittymäsääntönä on merkityksetön, eikä sitä tarvitse tarkastella sen enempää.

Edellä on selvitetty, että tavallisen työntekovaltion määrittäminen on hyvin mahdollista myös erilaisissa rajat ylittävissä etätyötilanteissa, joten työnantajan liiketoimipaikan soveltaminen on siten useimmissa tämän tyyppisissä etätyötapauksissa tarpeetonta. Päätelmä on linjassa Rooma I -asetuksen yleistavoitteen, työntekijöiden suojelun, kanssa. Kun otetaan huomioon työsuhteelle ominainen alisteisuussuhde, työntekijän näkökulmasta työnantajan liiketoimipaikan liittymän soveltamisessa on olemassa riski, että päädytään soveltamaan sellaisen maan lakia, jolla ei ole objektiivista yhteyttä työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen todellisuuteen. Kun tavallista työntekopaikan liittymää sovelletaan ensisijaisesti myös rajat ylittävissä etätyötilanteissa, on se työntekijöiden edun mukaista ja lain valinta on ennakoitavampaa.

Vaikka etätyö yhtenä työn tekemisen muotona on ollut jo pitkään olemassa, ei siihen lainsäädäntötasolla ole reagoitu. Samoin oli myös Rooma I -asetuksen säätämisen kohdalla. Kun säädöstyö Rooman yleissopimuksen muuntamisesta yhteisön säädökseksi aloitettiin, kansainvälisluonteista etätyötä käsiteltiin vain yhden kysymyksen osalta. Komission vihreässä kirjassa sopimussuhteisiin sovellettavasta laista<sup>346</sup> pohdittiin, onko tavanomainen työskentelypaikka asianmukainen liittymä kansainvälisen etätyöskentelyn tilanteessa silloin, kun paikan, johon yrityksen intressit ovat keskittyneet tai jossa työtehtävät otetaan vastaan, käyttäminen liittymäperusteena antaisi työntekijälle paremman suojan. Kyse oli siis siitä, voidaanko työnantajan liiketoimipaikan liittymää soveltaa tavanomaisen työskentelypaikan liittymän sijasta. Tilanteita, joissa työnantajan liiketoimipaikan käyttäminen liittymäperusteena antaisi paremman suojan tavalliseen työskentelyvaltioon nähden oli ilmeisesti ajateltu olevan esimerkiksi joukkoyrityksien tilanteet, tilanteet, joissa on kyse työntekijöiden oikeuksien säilymisestä yritysluovutuksissa sekä tilanteet, joissa olisi kyse työnantajan maksukyvyttömyyttä koskevan kansallisen lainsäädännön soveltamisesta.

---

<sup>346</sup> Vihreä kirja sopimussuhteisiin sovellettavasta laista tehdyn vuoden 1980 Rooman yleissopimuksen muuntamisesta yhteisön säädökseksi ja uudistamisesta. KOM (2002) 654 lopullinen.

Vihreässä kirjassa tultiin siihen lopputulokseen, ettei liiketoimipaikan liittymä ollut asianmukainen, vaan tällaisessa tilanteessa voitaisiin soveltaa yrityksen sijaintivaltion lakia sen aikaisen työsopimuksia koskevan Rooman yleissopimuksen 6 artiklan viimeisen kohdan mukaan, eli niin sanotun varaventiilisäännön perusteella. Eli kyse oli siitä, että katsottiin, että työsopimus liittyy läheisemmin yrityksen sijaintivaltioon kuin tavalliseen työskentelyvaltioon ja sijaintivaltion liittymä tuli perustella läheisyysperiaatteen nojalla, eikä yrityksen liiketoimipaikan liittymällä. Vihreässä kirjassa tuotiin vielä esille, että joidenkin kannanottojen mukaan olisi ollut tarpeen täsmentää ilmaisua "[työsopimus] liittyy läheisemmin" siten, että se viittaisi nimenomaan kansainväliseen etätyöhön.<sup>347</sup> Tällaista täsmennystä ei kuitenkaan tehty.

Komission tekemä tulkinta vihreässä kirjassa kertoo siitä, ettei työnantajan liiketoimipaikan liittymä ole merkityksellinen rajat ylittävissä etätyötilanteissa varaventiilisäännön soveltuvuuden takia. Tästä voidaan tehdä se päätelmä, että tilanteissa, joissa tavallinen työskentelyvaltio ei jostakin syystä olisi määriteltävissä, normaalisti toissijaisena sovellettava työnantajan liiketoimipaikan liittymäsääntö syrjäytyisi varaventiilisäännön soveltumisen tieltä. Tässä lainsäätäjä on varmaankin ajatellut, että lainvalinnan tulee perustua mieluummin asetuksen johtavaan periaatteeseen, eli läheisyysperiaatteeseen, kuin liittymäsääntöön, jota ei voida perustella millään asetuksen tavoitteella tai periaatteella, ja joka ei ole työntekijöiden edun mukainen. Tämän vuoksi työnantajan liiketoimipaikan liittymällä ei ole suurta merkitystä kansainvälisluonteisissa etätyötilanteissa, sillä soveltuvan lain ratkaiseminen joko tavallisen työskentelyvaltiossa liittymällä tai sitten läheisyysperiaatteen mukaisella liittymällä on tarkoituksenmukaisempaa työntekijöiden suojelun periaatteen ja asetuksen tavoitteiden toteuttamisen näkökulmasta.

Tästä kaikesta voidaan tulla siihen lopputulokseen, ettei rajat ylittävissä etätyötilanteissa asetuksen toisella presumptiolla, työnantajan liiketoimipaikalla, ole suurta merkitystä, eikä sitä tulisi soveltaa rajat ylittäviin etätyötilanteisiin. Tästä huolimatta työnantajan liiketoimipaikan lainsäädäntö voi kuitenkin käytännössä valikoitua sovellettavaksi laiksi työsopimukseen, mikäli liiketoimipaikan valtio katsottaisiin työsuhteeseen läheisimmäksi valtioksi varaventiilisäännön perusteella. Seuraavaksi siirrytäänkin tarkastelemaan

---

<sup>347</sup> KOM (2002) 654, s. 39.

tutkimuksen kolmatta apukysymystä, eli sitä, miten kansainvälisten etätyötilanteiden lainvalintaa voitaisiin ratkaista varaventiilisäännön perusteella.

### 6.3 Varaventiilisäännön soveltaminen etätyötilanteessa

Voiko rajat ylittävissä etätyötilanteissa työsopimukseen sovellettava laki määräytyä Rooma I -asetuksen 8(4) artiklan, eli varaventiilisäännön perusteella? Sen mukaan, jos tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena ilmenee, että sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen maahan kuin mitä 2 tai 3 kohdassa tarkoitetaan, sovelletaan tämän toisen maan lakia. Varaventiilisäännön soveltuessa tavallisen työskentelyvaltion ja liiketoimipaikan liittymät syrjäytyvät. Kaksi ensimmäistä presumptiota syrjäytyvät vain, jos tapauksen kokonaisuutta katsoen ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, kuin noiden presumptioiden perusteella voitaisiin olettaa.<sup>348</sup>

Ei ole olemassa mitään esteitä varaventiilisäännön soveltumiselle myös rajat ylittäviin etätyötilanteisiin. Kyse on enemmänkin siitä, mikä varaventiilisäännön suhde on asetuksen ensimmäiseen presumptioon, tavalliseen työskentelyvaltioon, eli toisin sanoen, missä tilanteissa varaventiilisäännön soveltaminen olisi aiheellista rajat ylittävissä etätyötilanteissa.

Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on katsottu, että silloinkin, kun työntekijä työskentelee työsopimuksen perusteella tavallisesti, pitkäaikaisesti ja yhtäjaksoisesti samassa valtiossa, kansallinen tuomioistuin voi jättää soveltamatta kyseisen valtion lakia, jos kaikista olosuhteista ilmenee, että kyseinen sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon.<sup>349</sup> Kyse on läheisyysperiaatteesta. Tästä voidaan tehdä se johtopäätös, että varaventiilisääntö ei todennäköisesti soveltuisi tilanteessa, jossa tavallinen työskentelypaikka on määriteltävissä, ja jossa ei ole muita perusteita, jotka muodostavat läheisemmän liittymän johonkin toiseen valtioon kuin tavalliseen työskentelyvaltioon.

Varaventiilisääntö tuleekin ymmärtää poikkeukseksi, joka mahdollistaa asiaa käsittelevän tuomioistuimen poikkeamisen normaalisti vahvasti velvoittavasta tavallisen työskentelyvaltion liittymäperusteesta tilanteessa, jossa asian kaikista olosuhteista ilmenee,

---

<sup>348</sup> Liukkunen 2002, s. 51.

<sup>349</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, kohta 42.

että työsuhteen painopiste ei ole siinä valtiossa, jossa työtä varsinaisesti tehdään.<sup>350</sup> Oikeuskäytännössä on todettu, että koska Rooma I -asetuksen tavoitteena on taata työntekijöille riittävä suoja, on varmistettava se, että työsopimukseen sovelletaan läheisyysperiaatteen mukaisesti sen valtion lakia, johon työsopimuksella on läheisin liittymä. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta, että kaikissa tapauksissa sovelletaan työntekijän kannalta edullisinta lakia.<sup>351</sup> Kyse ei siis ole työntekijälle optimaalisimman tai häntä eniten suosivan lain soveltamisesta, vaan säännöksellä on tarkoitettu, että työntekijälle taataan *riittävä* suojelu. Kyse on oikeusvarmuudesta ja ratkaisujen ennakoitavuudesta.<sup>352</sup>

Kyse onkin siitä, että varaventiilisääntö on hyvin joustava ja jättää tuomioistuimille paljon harkintavaltaa siinä, liittyykö työsopimus läheisemmin johonkin muuhun valtioon kuin mitä asetuksen muut presumptiot osoittavat. Tämä laaja harkintavalta ja joustavuus vähentää lainvalinnan ennakoitavuutta ja oikeusvarmuutta, jotka ovat Rooma I -asetuksen säätämisen taustalla yleisenä tavoitteena.<sup>353</sup> Toisaalta taas joustavuutta tarvitaan työntekijöiden riittävän suojelun takaamiseksi kansainvälisluonteisissa työsopimuksissa, jotta voidaan ottaa huomioon yksittäistapausten ominaisuudet. Varaventiilisääntö itsessään voidaan katsoa työntekijöitä suojaavaksi, sillä sen mukaan sovellettavalla lailla tulee olla jokin relevantti yhteys työntekijään, joka taas estää täysin asiaan kuulumattoman lain soveltumisen työsopimukseen.

Varaventiilisäännöllä on suuri merkitys niissä tilanteissa, joissa tavallista työntekopaikkaa ei voitaisi jostain syystä tunnistaa. Tällöin tuomioistuimen punnittaessa, sovelletaanko työnantajan liiketoimipaikan liittymäsääntöä vai varaventiilisääntöä, todennäköisesti varaventiilisäännöllä löydettäisiin kokonaisuutena tarkasteltuna läheisin liittymä työsopimukseen, joka taas on työntekijän suojeluperiaatteen ja läheisyysperiaatteen mukaista. Työnantajan liiketoimipaikan liittymän käytännön merkitys on vähäinen juuri sen vuoksi, ettei se takaa työntekijöille riittävää suojelua, joka on Rooma I -asetuksen yksi keskeinen tavoite, eikä liiketoimipaikan liittymää voida perustella millään muillakaan asetuksen tavoitteilla.

---

<sup>350</sup> Julkisasiamiehes Nils Wahl ratkaisuehdotus 16.4.2013, ECLI:EU:C:2013:241, kohta 61.

<sup>351</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, kohta 34.

<sup>352</sup> Julkisasiamiehes Nils Wahl ratkaisuehdotus 16.4.2013, ECLI:EU:C:2013:241, kohdat 36–37.

<sup>353</sup> Liukkunen 2012a, s. 57.

Kuten aikaisemmin on tullut ilmi, unionin oikeuskäytännössä on todettu olennaisia liittymäperusteita, joista työsopimuksen läheisemmän liittymän voi päätellä. Näitä ovat muun muassa se, mihin valtioon työntekijä maksaa ansiotuloihinsa perustuvat verot ja maksut, sekä minkä valtion sosiaaliturvan ja erilaisten eläke-, sairausvakuutus- ja työkyvyttömyysjärjestelmien piiriin hän kuuluu. Näiden lisäksi on otettava huomioon myös kaikki tapaukseen liittyvät seikat, kuten palkan ja muiden työsuhteen ehtojen vahvistamiseen liittyvät tekijät.<sup>354</sup> Oikeuskirjallisuudessa on vahvistettu näiden lisäksi muitakin liittymäperusteita. Edellä mainittujen lisäksi arvioinnissa voidaan ottaa huomioon osapuolten kansalaisuudet, työnantajan liiketoimipaikka, työntekijän kotipaikka, millä kielellä ja missä paikkakunnalla työsopimus on tehty sekä millä valuutalla työntekijän saatavat on maksettu. Myös se seikka, missä työsuhdetta koskevat merkittävimmät päätökset, esimerkiksi varoitukset, on tehty, voidaan arvioinnissa ottaa huomioon.<sup>355</sup> Myös se, että työsopimukseen on otettu viittaus jonkin tietyn maan työehtosopimukseen, voidaan ottaa liittymäperusteena huomioon<sup>356</sup>.

Kaikille liittymäperusteille ei tule kuitenkaan antaa samaa painoarvoa. Esimerkiksi valtion sosiaaliturvajärjestelmään kuulumisen liittyminen, palkanmaksuliittymä ja työsuhteen ehtojen liittyminen ovat painoarvoltaan merkittävämpiä seikkoja kuin se, missä valtiossa tai millä kielellä työsopimus on tehty, minkä valtion kansalaisia työsuhteen osapuolet ovat tai missä valtiossa he asuvat. Vaikka työsopimuksen kieli tai se, että siinä viitataan tiettyyn valuuttaan, voivatkin olla merkityksellisiä seikkoja, niille ei tulisi antaa ratkaisevaa merkitystä.<sup>357</sup>

Varaventiilisääntö voi tulla sovellettavaksi myös rajat ylittävissä etätyötilanteissa. Otetaan esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä tekee töitään täysipäiväisesti etänä kotoaan Saksasta Suomeen sijoittuneelle yritykselle ja tässä tapauksessa Suomi olisi se paikka, jossa työsuhteen keskeiset ehdot vahvistetaan: siellä työntekijä olisi palkattu töihin, siellä järjestettäisiin tärkeitä kokouksia ja koulutuksia sekä käytäisiin keskusteluja henkilöstöhallinnollisista asioista, esimerkiksi työntekijän urakehityksestä, varoituksista ja ylennyksistä. Lisäksi työntekijä kuuluisi Suomen sosiaaliturvajärjestelmään. Tämän perusteella työsuhteen painopiste olisi siis Suomessa huolimatta siitä, että työtä tehdään

---

<sup>354</sup> Tuomio 12.9.2013, Anton Schlecker v. Melitta Josefa Boedeker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, kohta 41.

<sup>355</sup> Staudinger 2015, s. 316.

<sup>356</sup> Liukkunen 2012a, s. 163.

<sup>357</sup> Julkisasiاميةhes Nils Wahl ratkaisuehdotus 16.4.2013, ECLI:EU:C:2013:241, kohdat 67–70.

käsin Saksasta. Tällaisessa tilanteessa tuomioistuin kokonaisuutta arvioiden ja kaikki seikat huomioon ottaen voisi päätyä siihen, että Suomen lainsäädäntöä olisi sovellettava työsopimukseen, sillä Suomella olisi läheisempi liittymä työsopimukseen kuin Saksalla tavallisena työskentelyvaltiona.

Tilanteessa, jossa etätyöskentelijän tavallinen työskentelypaikka on määriteltävissä, eikä ole olemassa mitään muita perusteita, jotka muodostavat läheisemmän liittymän johonkin toiseen valtioon kuin tavalliseen työskentelyvaltioon, työsopimukseen sovellettaisiin tavallisen työskentelyvaltion lakia. Esimerkiksi yllä olevan tapauksen kaltainen tilanne, jossa työntekijä tekisi töitään täysipäiväisesti etänä kotoaan Saksasta Suomeen sijoittuneelle yritykselle, mutta asiassa ei olisi mitään muita relevantteja liittymiä Suomeen, työsopimukseen sovellettaisiin Saksan lainsäädäntöä, sen ollessa tavallinen työskentelyvaltio.

Jos taas katsottaisiin, että tavallisesta työskentelyvaltiosta huolimatta työsopimuksella on läheisin yhteys esimerkiksi työnantajan sijoittautumismaahan, eivätkä osapuolet ole valinneet työsopimukseen sovellettavaa lakia, sijoittautumismaan laki soveltuisi työsopimukseen kokonaan ja yksinomaan varaventiilisäännön perusteella. Esimerkiksi tilanne, jossa etätyöntekijä työskentelee 90 % työajastaan Ranskasta käsin Ruotsalaiselle yritykselle, jolloin tavallinen työskentelyvaltio on Ranska, mutta tapauksen olosuhteista käy ilmi, että työsopimuksella on läheisempi liittymä Ruotsiin, työsopimukseen sovellettaisiin Ruotsin lainsäädäntöä.

Jos taas osapuolet ovat tahdonautonomian periaatteen mukaisesti valinneet työsopimukseen sovellettavan lain ja työsopimuksella on läheisin yhteys johonkin toiseen valtioon, sovellettaisiin läheisemmän valtion lainsäädännön pakollisia säännöksiä siltä osin kuin ne ovat työntekijälle edullisempia kuin lakiviittauksessa määritetyn sovellettavan lain säännökset. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja ja työntekijä olisivat valinneet Ranskan lain sovellettavaksi työsopimukseen, mutta työsopimuksella olisi läheisempi liittymä Ruotsiin, Ruotsin lainsäädäntöä sovellettaisiin siltä osin, kuin sen säädökset tarjoavat työntekijälle paremman suojan kuin Ranskan lainsäädäntö. Muilta osin osapuolten valitsemaa Ranskan lainsäädäntöä sovellettaisiin työsopimukseen.



## 7. JOHTOPÄÄTÖKSET

EU tason yhtenäisillä lainvalintasäännöillä on haluttu tuoda varmuutta taloudelliseen kanssakäyntiin, kun kaikki tuomioistuimet unionin alueella soveltavat samoja sääntöjä sopimukseen sovellettavasta laista. Yhtenäisillä lainvalintasäännöillä on lisäksi pyritty estämään forum shoppingia, eli oikeuspaikan tarkoituksellista valitsemista oikeusriidan osapuolen hyödyksi. Ensisijaisesti lainvalintasäännöt yhtenäistettiin sisämarkkinoiden lujittamiseksi: lainvalintaa sopimussuhteissa koskeva Rooma I -asetus annettiin sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan takaamiseksi.

Kansainvälisluonteisten työsopimusten lainvalinnalla on suuri merkitys työsuhteen osapuolille. Kansainvälisluonteiset työsopimukset tulevat lisääntymään tulevaisuudessa ja työnteon muodot ovat muuttumassa pysyvästi: etätö on tullut jäädäkseen, ainakin jossakin määrin, eikä työ ole enää aikaan tai paikkaan sidottua. Kansainvälisluonteisissa työsopimuksissa olisi suositeltavaa, että osapuolet valitsisivat työsopimukseen sovellettavan lain. Rooma I -asetus antaa tähän mahdollisuuden 8(1) artiklan perusteella. Lainvalinnasta huolimatta 8 artikla sisältää neljä säännöstä, joiden perusteella sovellettavaksi voi tulla joko kokonaan tai osittain jonkin muun valtion laki, kuin lakiviittauksella valittu laki. Rooma I -asetuksen 8 artikla 1, 2, 3 ja 4-kohdat koskevat edullisempuusperiaatetta, tavallisen työskentelyvaltion lainsäädännön soveltamista, työnantajan liiketoimipaikan maan lainsäädännön soveltamista ja lainvalintaa läheisimmän liittymän perusteella.

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten lainvalinta määräytyy Rooma I -asetuksen perusteella rajat ylittävässä etätöön tilanteessa. Varsinaista tutkimuskysymystä täydennettiin kolmella apukysymyksellä: 1) voidaanko sovellettava laki määrittää asetuksen 8 artiklan 2. kohdan mukaisen tavallisen työskentelyvaltion perusteella; 2) voidaanko sovellettava laki määrittää asetuksen 8 artiklan 3. kohdan mukaisen liiketoimipaikan perusteella, sekä 3) voiko asetuksen 8 artiklan 4. kohdan mukainen varaventiilisääntö tulla sovellettavaksi tällaisessa etätöskentelytilanteessa?

Tavallinen työskentelyvaltio on asetuksen erityisistä liittymäsäännöistä tavallisin ja ensisijainen työnantajan liiketoimipaikkaan nähden. Työntekijän tavallinen työskentelyvaltio lainvalinnan liittymänä on työntekijän suojelun periaatteen näkökulmasta

perusteltu, sillä se on luontaisin yhteys työntekijän ja tehtävän työn välillä. Usein työntekovaltion laki on myös helposti ennakoitavissa. Tällaisessa valtiossa työntekijä voi pienemmin kustannuksin joko nostaa kanteen työnantajaansa kohtaan tai olla vastaajana työnantajan nostamassa kanteessa, ja toisaalta tällaisen paikkakunnan tuomioistuin on parhaassa asemassa ratkaisemaan työsopimusta koskevan kanteen. Työntekijän etujen mukaista on myös se, että usein sen valtion työlainsäädäntö, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on työntekijälle entuudestaan tuttua. Tavallisen työskentelyvaltion liittymää on perusteltu myös sisämarkkinoiden näkökulmasta, sillä silloin kaikkiin yrityksen samassa maassa työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan samaa lakia, eli se edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Tämä ei toki päde etätyötilanteisiin, joissa työntekijä suorittaa työtänsä etänä toisesta jäsenvaltiosta käsin.

On tullut selvitettyksi, että etätyön tilanteissa tavallinen työskentelyvaltio on mahdollista määrittää. Yleensä se on se valtio, jossa etätyöntekijä fyysisesti sijaitsee ja ”syöttää tietoja”. Etätyön muotoja on kuitenkin monia. Koska työntekopaikka voidaan määrittää kokonaisharkinnan perusteella ottaen huomioon tapauskohtaiset työn tekemiseen liittyvät seikat, tuomioistuimille jää paljon tilaa arvioida tavallista työntekopaikkaa myös kansainvälisluonteisessa etätyössä ja eri etätyön muotoihin voidaan löytää tavallinen työskentelyvaltio. Oikeuskäytännössä on määritelty useita perusteita, joiden avulla työntekopaikka voidaan arvioida, kuten missä työntekijä tosiasiallisesti työskentelee, josta käsin hän järjestää työtään ja minne hän palaa työmatkojensa jälkeen. Lopputulemat siitä, mikä valtio katsotaan tavalliseksi työskentelyvaltioksi, riippuvat etätyön kestosta, työntekijän sijoittumisesta ja työsuhteen osapuolten tarkoituksesta.

Etätyön kannalta on ollut ongelmallista ne tavalliselle työskentelyvaltiolle asetetut vaatimukset. Voiko työntekopaikka tai oikeuskäytännössä korostettu toimisto sijaita etätyöntekijän kotona tai muussa paikassa, jossa työtä suoritetaan? Tutkimustulokset osoittavat, ettei työntekopaikalle tai toimistolle ole asetettu sen tarkempia vaatimuksia niin asetuksessa kuin oikeuskäytännössäkään. Toimisto on määritelty muun muassa paikaksi, johon työntekijä palaa työmatkojensa jälkeen. Tämän perusteella voidaan katsoa, että tavallinen työntekopaikka tai toimisto voi siten muodostua myös etätyöntekijän työnsuorittamispaikkaan, oli se sitten hänen kotinsa tai muu paikka, josta käsin työntekijä työskentelee etänä.

Epäsäännöllisen etätöön tilanteissa tavalliseksi työskentelyvaltioksi katsotaan se valtio, jossa työntekijä viettää suurimman osan työajastaan. Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat tarkoittaneet jonkin työskentelyjakson vain tilapäiseksi, niin silloin se asetuksen perusteella todella katsotaan tilapäiseksi, eli se ei muuta työntekijän tavallista työskentelyvaltiota, riippumatta kyseisen työskentelyjakson pituudesta. Työsuhteen osapuolet voivatkin asetuksen johtavan periaatteen, tahdonautonomian, avulla määrätä lainvalinnasta rajat ylittävissä etätötilanteissa suhteellisen laajasti hyödyntämällä lakiviittausta ja tarkoitusta työnteon tilapäisyydestä.

Työnantajan liiketoimipaikan liittymän käytännön merkitys on jäänyt vähäiseksi. Työntekijän suojelun periaatteen näkökulmasta työnantajan liiketoimipaikka on lainvalinnan liittymänä ongelmallinen, sillä se ei ole helposti ennakoitavissa ja on altis työnantajan mahdolliselle manipulaatiolle. Voi myös olla, ettei liiketoimipaikalla tosiasiaassa ole mitään merkityksellistä liittymää tai objektiivista yhteyttä varsinaiseen työsuhteeseen tai työntekoon. Työnantajan liiketoimipaikan liittymän soveltamista ei myöskään voida perustella minkään asetusta ohjaavan periaatteen, tahdonautonomian, läheisyysperiaatteen, työntekijöiden suojelun tai edullisemmuusperiaatteen, kautta. Sen vuoksi sitä tulisi soveltaa varsin harvoin ja rajat ylittävissä etätötilanteissa sitä ei tutkimustulosten valossa tulisi soveltaa ollenkaan.

Koska tavallisen työntekovaltion määrittäminen on hyvin mahdollista myös erilaisissa rajat ylittävissä etätötilanteissa, työnantajan liiketoimipaikan soveltaminen on paitsi sopimatonta myös tarpeetonta. Tilanteissa, joissa tavallista työntekovaltiota ei voitaisi jostain syystä selvittää, työ sopimukseen sovellettava laki tulisi määrittää varaventiilisäännön perusteella työnantajan liiketoimipaikan sijaan läheisyysperiaatteen vuoksi. Tämä varmistaisi työntekijän suojelun ja toteuttaisi asetuksen muita yleisiä tavoitteita, oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta.

Varaventiilisääntö eroaa tavallisen työskentelyvaltion ja liiketoimipaikan liittymistä toimintatavaltaan, sillä soveltuessaan se syrjäyttää nuo kaksi muuta liittymäperustetta. Tuomioistuimien halutessaan voikin soveltaa varaventiilisääntöä asetuksen muiden liittymäsääntöjen ohi. Oikeuskäytännössä on todettu, että niissäkin tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee säännöllisesti ja pitkäaikaisesti tietyssä valtiossa, lainvalinta voi määräytyä muun sellaisen valtion perusteella, johon työ sopimuksella on läheisin liittymä.

Varaventiilisääntöä sovellettaessa tulee ottaa huomioon kaikki tapaukseen liittyvät seikat ja sen soveltaminen tulee tehdä kokonaisarvioon pohjautuen. Seikat, jotka voidaan ottaa huomioon, eivät ole pelkästään vain työntekoon liittyviä, vaan huomioon voidaan ottaa kaikkia tapaukseen liittyviä seikkoja, esimerkiksi se, mihin työeläkejärjestelmään työntekijä kuuluu, minne hän maksaa veronsa ja millä valuutalla palkka on maksettu.

Jos rajat ylittävässä etätyötilanteessa tavallista työntekovaltiota ei voida määrittää, varaventiilisäännöllä voidaan löytää asianmukainen, työntekijän etujen mukainen liittymä työsopimukseen. Varaventiilisääntö on varsin varteenotettava ratkaisu lainvalinnalle, sillä se takaa, että työsopimukseen sovelletaan sellaisen maan lakia, jolla on konkreettinen ja asianmukainen yhteys työsopimukseen. Läheisyysperiaate estää täysin mielivaltaisesti valitun lain soveltumisen työsopimukseen. Koska Rooma I -asetuksen yhtenä tavoitteena on taata työntekijöille riittävä suoja, on varmistettava se, että työsopimukseen sovelletaan läheisyysperiaatteen mukaisesti sen valtion lakia, johon työsopimuksella on läheisin liittymä. Tämä on niin työntekijöiden kuin työnantajienkin edun mukaista.

Varaventiilisäännöllä valittava laki riippuu tapauskohtaisista seikoista. Koska varaventiilisääntö on hyvin joustava ja jättää tuomioistuimille paljon harkintavaltaa, on se varsin käyttökelpoinen epäselvissä lainvalintatilanteissa. Siten varaventiilisääntö voisi olla varteenotettava liittymä monimutkaisemmissa rajat ylittävissä etätyötilanteissa. Toisaalta taas joustavuuden ja tuomioistuinten laajan harkintavallan vuoksi lainvalinta ei olisi niin hyvin ennakoitavissa, mikä heikentää työsopimuksen osapuolten oikeusvarmuutta.

Varaventiilisääntöä voisikin kritisoida siitä, että se jättää liikaa harkintavaltaa tuomioistuimille. Toisaalta tuomioistuimen tulee ratkaista ja perustella työsuhteeseen soveltuva laki Rooma I -asetusta ohjaavien periaatteiden, eli tahdonautonomian, läheisyysperiaatteen, edullisemmuusperiaatteen ja työntekijöiden suojelun periaatteen avulla ja niihin nojautuen. Varaventiilisääntö tuo myös asetuksen lainvalintasääntöihin tiettyä joustavuutta, mitä tarvitaan kansainvälisluonteisissa työsuhteissa, puhumattakaan rajat ylittävistä etätyötilanteista. Asetuksen periaatteisiin sidottuna tuomioistuin ei voi mielivaltaisesti valita työsopimukseen sovellettavaa lakia, ja läheisyysperiaate varmistaa sen, että valittavalla lailla on tosiasiallisesti läheinen yhteys työntekijään ja työsuhteeseen.

Viimeisenä palataan tutkimuksen varsinaiseen tutkimuskysymykseen: miten lainvalinta määräytyy Rooma I -asetuksen perusteella rajat ylittävässä etätyön tilanteessa. Asetuksen lähtökohdan, osapuolten tahdonautonomian periaatteen, mukaisesti työsopimuksen osapuolet voivat valita etätyösopimukseen sovellettavan lain. Valinnanvapautta on kuitenkin rajoitettu edullisemmuusperiaatteella, eli etätyöntekijä ei saa jäädä vaille sellaisten säännösten hänelle tarjoamaa suojaa, joista ei voida sopimuksin poiketa tai joista voidaan poiketa vain hänen eduksensa. Työsopimukseen otettu lakiviittaus ei siis saa johtaa etätyöntekijän kannalta epäedullisempaan asemaan verrattuna siihen, millaiseksi asema muodostuisi lakiviittaukseen puuttuessa.

Lakiviittauksen puuttuessa ja sen rinnalla lainvalinnan määrittelevät asetuksen erityiset liittymäsäännöt. Ensimmäisessä työsopimukseen sovelletaan etätyöntekijän tavallisen työskentelyvaltion lakia. Tavallinen työskentelyvaltio ei muutu tilapäisen etätyöskentelyjakson johdosta. Tilapäisyyden määrittää osapuolten tarkoitus. Säännöllisessä etätyössä tulee tunnistaa oikeuskäytännössä määriteltyjen kriteerien avulla, mikä on etätyöntekijän tavallinen työntekevaltio. Jos työntekijä tekee ainoastaan etätöitä yhdestä valtiosta käsin, tuo valtio, jossa etätyöntekijä myös asuu, on työntekijän tavallinen työskentelyvaltio. Jos kyse on niin sanotusta hybridityöstä, lainvalinta riippuu etätyön ja paikan päällä tehtävän työn määrästä siten, että työsopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa työntekijä viettää suurinta osaa työajastaan. Myös osapuolten tahdolla voi olla merkitystä tavallisen työskentelyvaltion määrittelyssä eri pituisten työskentelyjaksojen aikana.

Yleisesti ottaen toissijaisesti sovellettava työnantajan liiketoimipaikan maan laki soveltuisi hyvin epätodennäköisesti rajat ylittäviin etätyötilanteisiin, eikä sen käyttäminen olisi asetuksen tavoitteiden ja periaatteiden mukaista. Harvemmissa tapauksissa sovellettavaksi voi tavallisen työskentelyvaltion sijasta tulla sen maan laki, johon työsopimus läheisimmin liittyy varaventiilisäännön perusteella. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työsuhteen painopisteen katsottaisiin olevan maassa, jossa työntekijä on otettu töihin, jossa järjestetään tärkeimpiä kokouksia, koulutuksia ja HR-tapahtumia ja hoidetaan henkilöstöhallinnollisia asioita, ja etätyöntekijä kuuluisi tuo saman maan sosiaaliturvajärjestelmään ja maksaisi sinne veronsa, voitaisiin läheisyysperiaatteen mukaisesti päätellä, että työsopimus liittyy läheisemmin tuohon maahan, vaikka työntekijä suorittaisikin täysimääräisesti työnsä etänä kotoaan toisesta jäsenvaltiosta. Tällaisessa tapauksessa läheisyysperiaatteen mukainen maa

olisi mitä todennäköisemmin ensisijainen liittymä tavallisen työntekopaikan liittymään nähden.

Tutkielman perusteella etätyötä koskevaa puitesopimusta olisi syytä päivittää sen sisältämän etätyön määritelmän osalta. Vuonna 2002 tehdyn sopimuksen määritelmä, että etätyöksi lasketaan vain säännöllisesti työnantajan tilojen ulkopuolella tehtävä työ, ei enää vastaa nykypäivää. On tullut selvitettyksi, että etätyötä voidaan tehdä monessa eri muodossa ja myös epäsäännöllisesti tai harvakseltaan tehty etätyö lasketaan etätyöksi. Nykyinen määritelmä voi aiheuttaa tulkintaristiriitoja ja asettaa etätyötä epäsäännöllisesti tekevät työntekijät eriarvoiseen asemaan säännöllisesti etätyötä tekeviin työntekijöihin.

Kun tutkielma pääasiassa keskittyi tavalliseen työntekovaltioon ensisijaisena liittymäsääntönä, jatkotutkimuksissa voisi olla hyödyllistä tutkia vielä lähemmin varaventiilisääntön asemaa lainvalinnassa ja sen suhdetta tavalliseen työntekovaltioon. Varsin mielenkiintoista olisi selvittää, missä kaikissa tilanteissa ja millä perusteilla tuomioistuin voi vedota läheisempään liittymään silloin, kun myös tavallinen työntekovaltio on määritettävissä. Oikeuskäytännössä on määritelty niitä varaventiilisääntöä sovellettaessa huomioon otettavia seikkoja ja niiden keskinäistä painoarvoa, mutta selvittämättä vielä on, miten monen tällaisen seikan tulee täytyä, jotta läheisyysperiaatteen mukainen liittymä olisi ensisijainen.

Tavallisen työskentelyvaltion liittymän osalta epäselvää vielä on, mikä katsotaan tilapäiseksi työskentelyksi tilanteissa, joissa osapuolten tarkoitus ei käy selvästi ilmi tai on ristiriitainen. Jatkossa olisi siis hyödyllistä tutkia, voidaanko tilapäiselle työskentelylle löytää joku muu määritelmä tai kriteerejä, joiden perusteella työskentelyn tilapäisyyttä voidaan arvioida. Tulevissa tutkimuksissa voitaisiin myös ottaa kantaa siihen, olisiko työskentelyn ajallinen rajoitus vartenotettava vaihtoehto tilapäisyyttä määritettäessä verrattuna osapuolten tahtoon.

Mielenkiintoista tulevissa tutkimuksissa olisi myös selvittää, miten hyvin Rooma I -asetuksen perimmäinen tavoite, oikeusvarmuus, toteutuu. Asetus voi osoittaa sovellettavaksi minkä tahansa valtion lain. Oikeusvarmuuden saavuttamista heikentää ainakin ulkomaisen oikeuden soveltaminen tuomioistuimissa: vieraan valtion lain sisällön selvittäminen voi käytännössä olla hyvin vaikeaa niin tuomioistuimille kuin oikeussuhteen asianosaisillekin.