

**LAINVALINTA KANSAINVÄLISLUONTEISISSA TYÖSUHTEISSA –  
ERITYISTARKASTELUSSA TYÖNTEKOPAIKAN MERKITYS**

Tuuli Halsvaha

Työoikeuden oikeusnormit

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

20.12.2020

Tutkielman aiheena on lainvalinta kansainvälisluonteisessa työsuhteessa ja siinä erityisesti työntekopaikan merkitys. Tarkoituksena on selvittää, miten työntekopaikka määritellään ja miten sen mukaista lainvalintaa sovelletaan käytännössä. Apuna on myös kaksi apututkimuskysymystä, joiden avulla on tarkoituksena selvittää, miten työntekopaikan mukainen lainvalinta suhtautuu työnantajan liikepaikkaan tai varaventiilisäännön mukaiseen erityisen läheiseen liittymään. Tutkielman menetelmä on lainoppi ja lähteinä on hyödynnetty suomalaista ja kansainvälistä oikeuskirjallisuutta sekä oikeuskäytäntöä.

Työntekopaikkaan liittyvä sääntely on avointa. Tietyt peruseriaatteet ovat kuitenkin vakiintuneet oikeuskäytännön myötä, mikä auttaa työntekopaikan määrittelyssä. Työajan jakautuminen ja työnteon keskittyminen ovat esimerkiksi merkittäviä tekijöitä. Määrittely on kuitenkin viimesijassa kokonaisharkintaa ja siihen liittyy monia kysymyksiä, joihin ei ole selkeitä vastauksia. Sääntelyn avoimuus ja muutokset työelämässä aiheuttavat haasteita työntekopaikan määrittelylle esimerkiksi etätyön yleistymisen myötä.

Työnantajan liikepaikan merkitys työsopimuksen lainvalinnassa on kaventunut. Erityisesti Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut ja muutokset Rooma I-asetuksen myötä ovat kaventaneet työnantajan liikepaikan tilaa tulkinnaissa verrattuna työntekopaikkaan. Tästä syystä työntekopaikan merkitys on vain vahvistunut. Varaventiilisäännön mukainen erityisen läheinen liittymän logiikka on yhtenevä työntekopaikan kanssa, koska molemmissa tarvitaan kokonaisharkintaa. Työntekopaikan osalta otetaan huomioon konkreettiseen työn tekemiseen liittyvät asiat, kun taas varaventiilisääntö ottaa huomioon muut mahdolliset liittymät. Näin ollen varaventiilisääntö täydentää työntekopaikan mukaista lainvalintaa.

Työntekopaikan rooli työsopimuksen lainvalinnassa on edelleen merkittävä. Muutokset työn tekemisessä eivät ole vielä niin pitkällä, että ne olisivat vaikuttaneet suuresti työntekopaikan rooliin lainvalinnassa. Haasteita on, mutta ne ovat kuitenkin sen verran vähäisiä, että vaikutuksia ei ole nähtävissä oikeuskäytännössä tai sääntelyn kehityksessä. Kokonaan digitaalisesti tapahtuva työ on suurin haaste nykyiselle sääntelylle, mikä tulisi huomioida mahdollisten uudistuksien yhteydessä. Se on ongelmallinen työntekopaikan näkökulmasta, mutta myös muilla sääntelyn osa-alueilla.

#### Asiasanat

lainvalinta, työsopimus, työntekopaikka, työnantajan liikepaikka, erityisen läheinen liittymä, etätyö

LÄHTEET .....	III
<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen tausta .....	1
1.2 Aiempi tutkimus.....	5
1.3 Tutkimuksen tarkoitus.....	6
1.4 Tutkimuksen menetelmät .....	6
1.5 Tutkimuksen rakenne .....	8
<b>2 TYÖSOPIMUKSEN LAINVALINTA YLEISESTI .....</b>	<b>9</b>
2.1 Lainvalinnan merkityksestä ja keinoista .....	9
2.1.1 Rooman yleissopimus.....	10
2.1.2 Rooma I-asetus .....	12
2.2 Osapuolten valinta.....	13
2.3 Osapuolet eivät ole tehneet valintaa .....	15
2.4 Nykyiseen lainvalintaan liittyviä ongelmia .....	17
<b>3 TYÖNTEKOPAIKAN MÄÄRITTELY .....</b>	<b>19</b>
3.1 Työntekopaikan merkitys.....	19
3.2 Työntekopaikan lainsäädäntöpohja .....	21
3.3 Määrittelyssä esiintyviä ongelmia .....	24
3.3.1 Työntekopaikan määrittelyn ajankohta .....	25
3.3.2 Työajan jakautuminen ja työnteon keskittyminen .....	27
3.3.3 Etätööhön liittyvät ongelmat .....	34
3.3.4 Tilapäisen työn määrittely .....	37
3.4 Työntekopaikka läheisenä liittymänä .....	42
<b>4 TYÖNTEKOPAIKKA SUHTEESSA TYÖNANTAJAN LIIKEPAIKKAAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Työnantajan liikepaikan määrittely .....	45
4.2 Työnantajan liikepaikka käytännössä.....	47
4.2.1 Six Constructions .....	49
4.2.2 Voogsgeerd.....	50
4.3 Työnantajan liikepaikka suhteessa tavalliseen työntekopaikkaan .....	51
<b>5 TYÖNTEKOPAIKKA SUHTEESSA VARAVENTTIILISÄÄNTÖÖN .....</b>	<b>53</b>
5.1 Varaventtiilisäännön määrittely .....	53

5.2	Varaventiilisäntö käytännössä .....	54
5.2.1	Shenavai .....	56
5.2.2	Ivenel.....	56
5.2.3	Schlecker .....	57
5.3	Varaventiilisäntö suhteessa tavalliseen työntekopaikkaan .....	58
<b>6</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>60</b>

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis. Oikeussääntöjen systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, Juha (toim.): Minun Metodini. Werner Söderström Lakitieto Oy 1997 (s.35-57)
- Barnard, Catherine. EU Employment Law, Fourth Edition. Oxford University Press 2012.
- Barslund, Mikke – Busse, Matthias, Labour Mobility in the EU. Addressing challenges and ensuring ‘fair mobility’, CEPS Special Report No. 139, CEPS, Brussels 2016.  
([www.ceps.eu/system/files/SR139%20MB%20and%20MB%20LabourMobility.pdf](http://www.ceps.eu/system/files/SR139%20MB%20and%20MB%20LabourMobility.pdf)).
- Berg, Janine – Cherry, Miriam – Rani, Uma. Digital labour platforms: A need for international regulation? *Revista de Economía Laboral* 16(2) (2019), 104-128
- Bogdan, Michael. Contracts in Cyberspace and the New Regulation Rome I 219-226 *Masaryk University Journal of Law and Technology*, vol. 3, no. 2, Fall 2009.
- De Stefano V. – Aloisi A., European Legal framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018.
- 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.
- Franzen, Martin. Conflict of Laws in Employment Contracts and Industrial Relations (s. 221-241). Teoksessa Blanpain, R. (edit.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International 2010.
- Franzen, Martin: Article 8 Individual Employment Contract. Teoksessa Callier, Graf-Peter (edit.): *Rome Regulations Commentary on the European Rules of the Conflict of laws*. Kluwer Law International 2011.
- Grušić, Uglješa. The Territorial Scope of Employment Legislation and choice of law. 2012. (Grusic 2012a)
- Grušić, Uglješa. The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment. The London School of Economics and Political Science 2012. (Grusic 2012b)
- Grušić, Uglješa. Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I: A Reassessment, *International and Comparative Law Quarterly*, 61(1), (s. 91-126) 2012. (Grusic 2012c)
- Grušić, Uglješa. Should the Connecting Factor of the Engaging Place of Business Be Abolished in European Private International Law. *International and Comparative Law Quarterly* 62, no. 1 January 2013 (s.173-192)
- Helle, Minna. Etätyö. Edita Publishing Oy 2004.
- Helle, Minna. New Forms of Work in Labour Law. Teoksessa Andriessen, J.H. Erik – Vartiainen, Matti. *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Springer Berlin 2006 (s. 71-95)
- Hellsten, Kirsi. Ulkomaantyö. Lakimiesliiton kustannus 2009.

- Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo. Työsopimuslaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Talentum Media Oy 2006.
- Hirvonen, Ari. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki: Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17, 2011.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo. Kirjoitetaan juridiikkaa. 3. painos. Talentum Media Oy 2010.
- Jaspers, Teun – Pennings, Frans – Peters, Saskia (ed.) European Labor Law. Intersentia Publishing nv 2019
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika. Työoikeus, juridiikka. (päivittyvä [https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t1au\)](https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t1au))
- Kuipers, Jan-Jaap. EU Law and Private International Law: The Interrelationship in Contractual Obligations. Martinus Nijoff Publishers 2012.
- Liukkonen, Ulla. Lainvalinta kansainvälisissä työsopimuksissa. 2. uudistettu painos. Talentum Media Oy 2002.
- Liukkonen, Ulla. The Role of Mandatory Rules in International Labour Law. Talentum Media Oy 2004.
- Liukkonen, Ulla. Sopimussuhteita koskeva lainvalinta. Talentum Media Oy 2012.
- L. Hansen, Lone. Applicable Employment Law after Rome I -The Draft Rome I Regulation and Its Importance for Employment Contracts 767–774. *European Business Law Review* 19.4 2008.
- Manfred Stolz – Timothy J Darby. Choice of Law in EC States under the Convention of Rome Described in Terms of German Law: A Practitioner's View. 21 *Comp Lab L & Pol'y J* 543 2000 (s. 543-565)
- Mankowski, Peter. Employment contracts under article 8 of the Rome I regulation. Sellier. *European Law Pub* 2009.
- Mankowski, Peter. Just how free is a free choice of law in contract in the EU? *Journal of Private International Law*, 13:2 (s 231-258) 2017.
- Merrett, Louise. Employment Contracts in Private International Law. Oxford University Press 2011.
- Merrett, Louise. The Contract of Employment. Oxford University Press 2016.
- McClellan, David – Ruiz Abou-Nigm – Verónica, Morris. The Conflict of Laws. 8<sup>th</sup> edition. Thomson Reuters 2012.
- Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Vallas, Steven P. Theorizing Work in the Contemporary Platform Economy (s. 31-55) teoksessa Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri (edit.). *Digital Work and the Platform Economy : Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era*. New York ;: Routledge, Taylor & Francis Group, 2020.

Rosin, Annika. Cross-border Trainees and the Personal Scope of Labour Law: The Puzzle of National, EU and Private International Law. *European Law Review* Issue 6 2017

Talus, Kim. Johdatus eurooppalaiseen energiaoikeuteen. Painosalama Oy 2014.

van Hoek, Aukje. Private International Law: An Appropriate Means to Regulate Transnational Employment in the European Union? *Erasmus Law Review*, 3, 2014.

van Hoek, Aukje. Private international law rules for transnational employment: Reflections from the European Union. *Research Handbook on Transnational Labour Law*. Edward Elgar Publishing, 438–454. 2015.

Zanobetti, Alessandra. Employment Contracts and the Rome Convention: The Koelzsch Ruling of the European Court of Justice. *Cuadernor Derecho Transnacional*. vol. 3, nro.2, s. 338-359, 2011.

Äimälä, Markus – Nyyssölä, Mikko – Åström, Johan. Työoikeus. (päivittyvä [https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t1J8\)](https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t1J8)))

## **Virallislähteet**

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.

HE 39/2016, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 71/2020, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) KOM (2005) 650 lopullinen

TyVL 12/1998 vp Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunnan lausunto 12/1998 Hallituksen esitys 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

LaVM 14/1998 vp Lakivaliokunnan mietintö 14/1998 Hallituksen esitys 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

TyVM 13/2000 vp Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunnan mietintö 13/2000 Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Vihreä kirja sopimussuhteisiin sovellettavasta laista tehdyn vuoden 1980 Rooman yleissopimuksen muuntamisesta yhteisön säädökseksi ja uudistamisesta. KOM (2002) 645 lopullinen

Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations by Mario Giuliano and Paul Lagarde No C 282/2 1980

### **Internet-lähteet**

Työterveyslaitos. Etätyö koronavirustilanteessa 7.12.2020

<https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

### **Oikeustapaukset**

#### **Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut**

Tuomio 23.11.1999, Arblade, C-369/96 ja C-376/96, EU:C:1999:575

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

Tuomio 27.3.1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142

Tuomio 9.1.1997, Rutten v. Cross Medical Ltd, EU:C:1997:7

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

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

Tuomio 15.2.1989, Six Constructions v. Paul Humbert, C-32/88, EU:C:1989:68

Tuomio 26.5.1982, Ivenel v. Schwab, C-133/81, EU:C:1982:199

Tuomio 15.1.1987, Shenavai v. Kreischer, C-266/85, EU:C:1987:11

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

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

#### **Julkisasiamiehen ratkaisuehdotukset**

Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, Julkisasiamies Trstenjakin ratkaisuehdotus 16.12.2010.

Rutten v. Cross Medical Ltd, Julkisasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus 24.10.1996

Schlecker v. Boedeker, Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus, 16.4.2013

Muloc IBC v. Geels, Opinion of Advocate General Jacobs delivered on 26 May 1993.

Weber v. Universal Ogden Services Ltd, Julkisasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus 18.10.2001.



## **LYHENTEET**

Rooma I-asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista
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 (uudelleenlaadittu)
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Globaali talous, Euroopan unionin synty ja yhdentymisen sekä tietoliikenneyhteyksien parantuminen ovat tuoneet muutoksia työn tekemiseen ja työsuhteisiin.<sup>1</sup> Euroopan unionin sisällä vapaa liikkuvuus takaa myös työvoiman liikkumisen unionin sisällä. Ihmiset liikkuvat sekä työssä että vapaa-ajalla entistä enemmän valtiosta toiseen, ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään yli valtioiden rajojen.<sup>2</sup> Liittyminen Euroopan unioniin on vaikuttanut Suomessa yritysten toimintaan jo yli kaksi vuosikymmentä. Yritysten toimintakenttä on laajentunut riippumatta yrityksen koosta, ja kansainvälisistä suhteista on tullut elinehto suurelle osalle Suomen yrityksistä.<sup>3</sup> Tämän lisäksi yritysten organisaatorakenteet ovat muuttuneet yhä monimutkaisemmiksi myös kansainvälisesti, mikä vaikuttaa myös yksittäisiin työntekijöihin.<sup>4</sup>

Nämä muutokset ovat aiheuttaneet sen, että kansainväliset näkökohdat tulee ottaa entistä paremmin huomioon työsuhteissa. Työsopimuksen sopimusehtojen tulee olla joustavia niin yritysten olosuhteisiin, kuin myös työntekijöiden tarpeisiin nähden.<sup>5</sup> Tässä työssä tarkastelen kansainvälisluonteisia työsopimuksia, joilla on liityntä useampaan kuin yhteen valtioon.<sup>6</sup>

Työsuhteessa kansainvälisluonteisella sopimuksella tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi työntekijän ja työnantajan kotipaikat voivat sijaita eri valtioiden alueella. Esimerkiksi suomalaisella työnantajalla on suomalaisen yrityksen hyväksi työskenteleviä työntekijöitä Ranskassa. Olennaisia liittymiä työsuhteen osalta ovat työntekopaikka, osapuolten kotipaikat, työnantajan liikepaikka ja sopimuksen solmimispaikka.<sup>7</sup> Nämä kaikki olennaiset liittymät voivat vaikuttaa siihen, mitä lakia työsopimukseen sovelletaan. Seuraavassa kappaleessa kuvataan työntekijän ja työnantajan välistä sopimussuhdetta ja siinä tapahtuneita muutoksia.

Työntekijän asema sopimusosapuolena on muuttunut viimeisen sadan vuoden aikana. Ennen toista maailmansotaa työntekijä nähtiin työnantajan kanssa yhtäläisenä sopijapuolena.

---

<sup>1</sup> Helle 2004, s. 31

<sup>2</sup> HE 39/2016 s. 82

<sup>3</sup> TyVM 13/2000 vp s. 4

<sup>4</sup> Merret 2016, s. 621

<sup>5</sup> TyVM 13/2000 vp s. 4

<sup>6</sup> Liukkunen 2012, s. 1

<sup>7</sup> Kairinen 2017 (I TYÖOIKEUDEN PERUSTEITA>4. Kansainvälinen työoikeus>Suomen työoikeuden kansainvälinen soveltamisala>Lähtökohdat>Maassa maan tavalla)

Molempien toimintaa ohjasi kysynnän ja tarjonnan laki.<sup>8</sup> Tämän jälkeen asia on muuttunut ja lainsäädäntöä on kehitetty enemmän työntekijää suojaavaksi. Suojan tarkoituksena on parantaa työntekijän asemaa sopimusosapuolena, jotta se ei olisi niin epäsuhtainen työnantajaan nähden.<sup>9</sup>

Työntekijän suojelussa on kuitenkin viime vuosina näkynyt muutosta, ja työntekijöiden suojaaminen ei ole yhtä merkittävässä roolissa kuin aiemmin. Tähän on vaikuttanut esimerkiksi se, että epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet 90-luvulta alkaen.<sup>10</sup> Ajatus työntekijän suojaamisesta näkyy työsuhteen lainvalinnassa, mihin ei voida täysin soveltaa sopimusoikeuden yleistä sopimusvapauden periaatetta, vaan työntekijän heikompi asema on otettu huomioon suoraan sääntelyssä. Työntekijään tulee soveltaa sen valtion lakia, johon työsuhteella on jokin yhteys, vaikka työ sopimuksessa olisi sovittu tietyn valtion lain soveltumisesta työ sopimukseen.<sup>11</sup>

Euroopan unionissa on yhdenmukaistettu sopimusvelvoitteisiin ja oikeuspaikkaan sovellettavaa lainsäädäntöä.<sup>12</sup> Rooman yleissopimus, joka koskee sopimussuhteisiin sovellettavaa lakia, solmittiin vuonna 1980 ja Suomi liittyi siihen vuonna 1998 liittyttyään Euroopan unionin jäsenvaltioksi.<sup>13</sup> Yleissopimus muutettiin vuonna 2008 asetukseksi, jolloin hyväksyttiin Rooma I eli asetus sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Asetus 593/2008). Uudistuksen tavoitteena oli sääntelyn tehokkaampi yhdenmukaistaminen unionin tasolla.<sup>14</sup>

Työsopimukseen sovellettavasta laista on erityissäännös Rooma I-asetuksen artiklassa 8. Artikla on pysynyt sisällöltään melkein samana sekä Rooman yleissopimuksessa, että Rooma I-asetuksessa. Rooman yleissopimuksessa työ sopimuksia koskevan artiklan numero oli 6. Tämän lisäksi asetukseen siirryttäessä tehtiin pieni muutos artiklan sanamuotoon, joilla pyrittiin selkeyttämään ja täsmentämään tiettyjä muun muassa oikeuskäytännön myötä konkretisoituneita ongelmia.<sup>15</sup> Säädös antaa suuntaviivat kansainvälisluonteiseen

---

<sup>8</sup> Grusic 2012a s. 16

<sup>9</sup> Grusic 2012a s. 17

<sup>10</sup> TyVM 13/2000 vp s. 5

<sup>11</sup> Van Hoek 2015 s. 453

<sup>12</sup> HE 103/1998 s. 1

<sup>13</sup> HE 103/1998 s. 4

<sup>14</sup> HE 103/1998 s. 1

<sup>15</sup> KOM(2005) 650 lopullinen s. 3

työsopimukseen sovellettavan lainvalintaan. Asetuksen johdosta työsopimukseen voidaan päätyä soveltamaan myös muun kuin Euroopan unionin jäsenvaltion lakia.<sup>16</sup>

Asetuksen 8 artiklan mukaan työsopimukseen sovelletaan ensisijaisesti sen valtion lainsäädäntöä, jonka osapuolet ovat valinneet. Tämä ei saa kuitenkaan heikentää suojaa, jonka työntekijä saisi, jos soveltuva laki valitaan artiklan muilla perusteilla. Jos osapuolet eivät ole valinneet lakia, sovelletaan ensisijaisesti sen valtion lakia, josta työntekijä tavallisesti työskentelee, ja jos sitä ei ole mahdollista määrittellä, sovelletaan työnantajan liikepaikan valtion lakia, jossa työntekijä otettiin työhön. Tämän lisäksi asetuksessa on niin kutsuttu varaventiilisääntö, jos työsopimuksen katsotaan liittyvän läheisemmin johonkin toiseen valtioon kuin työntekopaikan tai liikepaikan perusteella on pääteltävissä.

Työoikeus kuuluu Euroopan unionin oikeudessa sosiaaliseen ulottuvuuteen, jossa unionilla on rajoitettu toimivalta.<sup>17</sup> Tästä syystä unionin sisällä työläinsäädäntöä on harmonisoitu, mutta eroavaisuuksia löytyy silti, koska harmonisointi on toteutettu pääasiassa direktiivein eikä unionin tasolla voida säännellä esimerkiksi vähimmäispalkasta. Työehdot ja palkat Euroopan unionin jäsenmaiden sisällä voivat siksi poiketa huomattavasti. Työntekijän kannalta on siis merkityksellisestä se, minkä valtion lakia sopimukseen sovelletaan. Euroopan unionin jäsenmaiden lisäksi tulee ottaa huomioon muut maat, joiden kanssa työläinsäädäntöä ei ole lainkaan harmonisoitu. Työsuhteen lainvalinta on siis työntekijälle merkittävää, riippumatta, mistä päin maailmaa työntekijä on.<sup>18</sup>

Työsuhteen lainvalinnan ehdot ovat joustavia, ja tuomioistuimille on jätetty paljon harkinnanvaltaa asian ratkaisuun. Työntekijän yksilölliset seikat voivat vaikuttaa paljon siihen, miten sääntöjä sovelletaan eri tilanteissa, mikä aiheuttaa haasteita tapausten oikeusvarmuudessa. Pitkän oikeusprosessin päätteeksi tuomioistuin voi päätyä täysin erilaiseen ratkaisuun, kuin mitä osapuolet olivat ennakoineet.<sup>19</sup> Se, että lainvalintaan vaikuttaa niin suurelta osin yksilölliset seikat, vaikuttaa myös siihen, että saman työpaikan tai jopa osaston

---

<sup>16</sup> Kairinen 2017 (I TYÖOIKEUDEN PERUSTEITA>4. Kansainvälinen työoikeus>Suomen työoikeuden kansainvälinen soveltamisala>Lähtökohdat>EU-asetuksen pääpiirteet)

<sup>17</sup> Kairinen 2017 (I TYÖOIKEUDEN PERUSTEITA>4. Kansainvälinen työoikeus>Julkinen kansainvälinen työoikeus>Eurooppaoikeuden normit>EU:n työoikeudesta)

<sup>18</sup> Kairinen 2017 (I TYÖOIKEUDEN PERUSTEITA>4. Kansainvälinen työoikeus>Suomen työoikeuden kansainvälinen soveltamisala>Ongelma)

<sup>19</sup> Van Hoek 2015 s. 445

sisällä voidaan soveltaa eri työntekijöihin eri valtioiden lakia.<sup>20</sup> Se ei välttämättä ole työntekijän tai työnantajankaan etu.

Työ ei ole enää useilla aloilla aikaan tai paikkaan sidottua, vaan sitä voi tehdä missä se parhaiten onnistuu ja jossain tapauksissa, milloin se parhaiten onnistuu. Tämä haastaa vanhat käsitykset työsuhteesta ja työntekemisestä. Esimerkiksi etätöiden tekeminen on Suomessa ollut yleistä jo suhteellisen pitkään erityisesti toimihenkilöillä sekä ylemmillä toimihenkilöillä.<sup>21</sup>

Etätyöt ovat erityisesti lisääntyneet kuluvan vuoden aikana, koska Covid-19 pandemian myötä etätyösuositus on ollut voimassa niillä aloilla, joilla etätyö on mahdollista Suomessa, mutta myös maailmanlaajuisesti.<sup>22</sup> Organisaatiot ovat nopeasti joutuneet totuttautumaan kokonaan etänä tapahtuvaan työntekoon, jolla varmasti on myös vaikutuksia tulevaisuudessa. Vanha tapa tehdä töitä ei välttämättä koskaan enää täysin palaudu, vaan uusi normaali myös työn tekemisessä on alkanut.

Työn sitomattomuus myös mahdollistaa työn tekemisen vielä globaalimmin kuin aiemmin ja työsuhteet, joissa on kansainvälinen liityntä ovat arkipäivää useissa yrityksissä, koska työn toteuttaminen kansainvälisesti käytännön tasolla on helpottunut. Työntekijä voi helposti tehdä esimerkiksi myyntityötä usean eri valtion alueella tai kuljetustyötä, jossa työntekijä on lähtökohtaisesti aina tien päällä.

Rooma I-asetuksen mukaan työntekopaikka on se paikka, josta työntekijä tavallisesti työskentelee. Työntekijä voi työskennellä tilapäisesti muusta valtiosta käsin, jolloin työntekopaikka pysyy muuttumattomana. Tilapäiselle työskentelylle ei ole annettu mitään tarkkaa aikarajaa vaan se ratkaistaan osapuolten tarkoituksen mukaan.<sup>23</sup> Työntekopaikan käsitettä on tulkittu hyvin laajasti Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä ja työntekopaikaksi luetaan myös se paikka, josta työntekijä täyttää olennaisen osan sopimusvelvoitteistaan.<sup>24</sup>

Rooma I-asetuksen sanamuoto viittaa kirjaimellisesti työsopimukseen. Rooman yleissopimuksen tulkinta-apuna toimivan Giuliano & Lagarden raportin mukaan sopimuksen tarkoituksena ei ole sulkea pois myöskään työntekijöitä, joilla ei ole allekirjoitettua

---

<sup>20</sup> Van Hoek 2015 s. 446

<sup>21</sup> Helle 2004, s. 35

<sup>22</sup> Työterveyslaitos: Etätyö koronavirustilanteessa 7.12.2020

<sup>23</sup> Liukkonen 2012, s. 157

<sup>24</sup> Liukkonen 2012, s. 149

työsopimusta, jos tosiasiallinen työsuhde on olemassa.<sup>25</sup> Työsopimus ja työsuhde eroavat toisistaan siten, että työsopimuksella sovitaan työntöön ehdot ja työsuhde syntyy, kun työntöön alkaa, ja myös muut työsuhteen tunnusmerkit toteutuvat. Työsuhteen tunnusmerkiksi ei kuitenkaan vaadita kirjoitettua työsopimusta, vaan työsuhde on olemassa myös ilman sitä, jos muut tunnusmerkit toteutuvat.<sup>26</sup>

Viittaus työsopimukseen aiheuttaa siis tulkintaongelmia, koska työsopimuksen ja työsuhteen käsitettä ei voida täysin rinnastaa toisiinsa, jolloin työsopimus-käsitteen ulkopuolelle jää osa työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työsuhteessa, mutta joilla ei ole kirjoitettua työsopimusta.<sup>27</sup> Erityinen viittaus työsopimukseen myös voi aiheuttaa eroavaisuuksia eri jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen välillä, jolloin tietyn jäsenmaan työntekijät kuuluvat sääntelyn piiriin, kun taas toisessa eivät.<sup>28</sup> Tätä asiaa ei tulla käsittelemään tarkemmin tutkielmassa.

## 1.2 Aiempi tutkimus

Aiempaa tutkimusta aiheesta Suomessa on tehnyt *Ulla Liukkunen*, joka on kirjoittanut aiheesta erityisesti 2000-luvun alussa. Liukkusen tutkimus keskittyi kokonaisuudessaan lainvalintaan kansainvälisluonteisissa työsuhteissa. Tutkimus on edelleen suhteellisen relevanttia, koska sääntelyssä ei ole tässä ajassa tapahtunut suurta muutosta. Tämän lisäksi Suomessa tutkimusta on tehnyt 1980-luvulla *Timo Esko*, joka kirjoitti lainvalinnasta ja kansainvälisistä työsuhteista. Etätyöstä ja uusista työn muodoista on kirjoittanut *Minna Helle* 2000-luvun alussa. Tutkimus on keskittynyt etätyöhön ja sen aiheuttamiin oikeudellisiin ongelmiin. Suomenkielistä sekä Suomessa tehtyä tutkimusta on kuitenkin ylipäätään saatavilla todella vähän ja erityisesti viime vuosina ei ole ilmestynyt uusia julkaisuja.

Kansainvälisesti aiheesta on kirjoitettu jonkin verran lähivuosina, mutta tutkimus on keskittynyt lainvalinnan kriteereihin yleisesti, eikä tutkimus ole juurikaan keskittynyt yksittäisiin kriteereihin lainvalinnan arvioinnissa. Erityisesti artikkeleita on ilmestynyt 2010-luvun alussa, jolloin Rooma I-asetus oli vielä tuore. Useissa kansainvälisissä artikkeleissa on kirjoitettu

---

<sup>25</sup> Giuliano & Lagarde No C 282 1980 s. 26 Raportti soveltuu myös Rooman I-asetuksen tulkintaan, koska asetusta pohjautuu Rooman yleissopimukseen, ja sanamuodot ovat pysyneet lähes muuttumattomina.

<sup>26</sup> Äimälä – Nyyssölä – Åström 2020 (Fokus>Työoikeus>3. TYÖSUHTEEN SÄÄNTELYJÄRJESTELMÄ>Työsopimus>Työsopimus ja työsuhde)

<sup>27</sup> Rosin 2017, s. 862

<sup>28</sup> Stolz – Darby 2000 s. 545 erityinen huomio verrattuna saksalaiseen lainsäädäntöön

kuitenkin työntekopaikasta erityisesti Euroopan tuomioistuimen ratkaisujen valossa. Työntekopaikkaa on myös vertailtu muihin lainvalinnan kriteereihin.

Aiheesta on kirjoitettu vähän ja yleisesti työntekopaikka on otettu huomioon vain sivuosassa. Työntekopaikka on kuitenkin ollut esillä erityisesti Euroopan tuomioistuimen ratkaisuisa, eikä työntekopaikan suhde muihin Rooma I-asetuksen 8 artiklan presumptioihin ole täysin selvä. Työnteon muodoissa viime vuosikymmenellä tapahtuneen muutoksen johdosta näen, että työntekopaikan merkitys on erittäin relevantti kysymys työsopimuksen lainvalinnassa.

### *1.3 Tutkimuksen tarkoitus*

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten työntekopaikka määritellään, ja mikä on sen rooli kansainvälisluonteisten työsopimusten lainvalinnassa. Tämän lisäksi hyödynnän kahta apututkimuskysymystä. Ensimmäisenä apututkimuskysymyksenä on: Mikä on Rooma I asetuksen 8 artiklan 2. kohdan mukaisen työntekopaikan suhde artiklan 3. kohdan työnantajan liikepaikkaan? Toisena apututkimuskysymyksenä on: Mikä on Rooma I asetuksen 8 artiklan 2. kohdan mukaisen työntekopaikan suhde artiklan 4. kohdan mukaiseen varaventiilisääntöön?

Tutkimukseni keskittyy työntekopaikan määrittelyyn ja sen merkitykseen suhteessa muihin Rooma I-asetuksen 8 artiklan presumptioihin. Käsittelen soveltuvien osin myös lähetettyjä työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä, koska sillä on selkeästi osansa myös lainvalintasääntelyssä. En tule suuremmin käsittelemään työssäni erityisaloja kuten merenkulkua, joissa on omat erityispiirteensä.

### *1.4 Tutkimuksen menetelmät*

Oikeustieteessä metodi eroaa luonnontieteen metodeista. Luonnontieteessä tarkoituksena on luoda kaava, johon syötetään tosiseikat ja siitä tulostuu ratkaisu. Oikeustieteessä metodin ei ole tarkoitus olla kaavamaista ratkaisua, vaan harkintaa eri ratkaisujen välillä. Oikeustieteellä ei selitetä asioita vaan sillä tehdään tulkintoja.<sup>29</sup>

Tutkin pääosin voimassa olevaa oikeutta, joten tutkielman metodi on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Se on käytännössä vanhin ja merkittävin oikeustieteen ala.<sup>30</sup> Lainopin

---

<sup>29</sup> Aarnio 1997, s. 35-36

<sup>30</sup> Aarnio 1997, s. 36

tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus ja tarkoituksena on tulkita ja systematisoida. Tulkinnessa selvitetään voimassa olevan lain sisältöä, kun taas systematisoinnissa järjestetään materiaalia johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.<sup>31</sup> Aarnio jakaa lainopin teoreettiseen ja käytännölliseen lainoppiin.<sup>32</sup>

Tutkielman ongelma eli mikä on työntekopaikan merkitys työsuhteen lainvalinnassa, ratkaistaan voimassa olevan oikeuden avulla tulkitsemalla ja systematisoimalla aineistoa. Voimassa oleva oikeus on tässä tutkielmassa erityisesti Rooma I-asetus ja muu aineisto rakentuu säädöksen ympärille.

Oikeuslähdeoppi on tärkeä osa lainopillista tutkielmaa, koska lait ja säädökset ovat tärkein lähde, jota kuitenkin selventävät muut lähteet kuten säädösten valmisteluaineisto, oikeustapaukset ja oikeuskirjallisuus. Oikeuslähteet jaetaan yleisesti kolmeen eri ryhmään: vahvasti velvoittavat, heikosti velvoittavat sekä sallitut oikeuslähteet. Oikeuslähteiden jako liittyy ennen kaikkea siihen, mitä tulee virkavastuun nojalla soveltaa, tai voidaan syyttää virkarikkomuksesta.<sup>33</sup> Oikeuslähdeopilla määritellään lähteiden keskinäinen järjestys, jotta voidaan parhaalla mahdollisella tavalla turvata lainsoveltamisessa paras mahdollinen ratkaisu.<sup>34</sup>

Tutkielmani perusta rakentuu Rooma I-asetukseen, joka on vahvasti velvoittava oikeuslähde. Asetuksen tulkinnessa apuna käytän lainvalmisteluaineistoa sekä oikeuskirjallisuutta. Lainvalmisteluaineisto kuuluu heikosti velvoittaviin oikeuslähteisiin, kun taas oikeuskirjallisuus on sallittu oikeuslähde. Näiden lisäksi suuressa roolissa ovat oikeustapaukset, jotka ovat heikosti velvoittavia oikeuslähteitä kansallisen oikeuslähdeopin mukaan. Tutkielmassani käytän kuitenkin ainoastaan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuja, jotka ovat kolmansia osapuolia sitovia. Jäsenvaltion tuomioistuin ei voi ohittaa Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisua ratkaisutoiminnassaan.<sup>35</sup>

Tutkielmani ongelma liittyy pääosin kansainvälisen yksityisoikeuden alaan, joka liittyy erityisesti kansainvälisten riita-asioiden ratkaisemiseen tarvittaviin välineisiin.<sup>36</sup> Osin ongelma liittyy myös Suomen työoikeuden alaan. Tutkielmani lähteinä käytetään pääosin Euroopan unionin oikeuden virallislähteitä sekä englanninkielistä oikeuskirjallisuutta. Tämän lisäksi

---

<sup>31</sup> Hirvonen 2011 s. 22

<sup>32</sup> Aarnio 1997, s. 53

<sup>33</sup> Mutanen – Pohjalainen 2010 s. 33

<sup>34</sup> Mutanen – Pohjalainen 2010 s. 34

<sup>35</sup> Talus 2014, s. 25-26

<sup>36</sup> KOM (2002) 645 lopullinen s. 8



hyödynnän saatavilla olevaa suomenkielistä kirjallisuutta ja oikeustapauksia keskittyen Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuihin. Euroopan unionin tuomioistuin on useassa tapauksessa arvioinut työntekopaikan käsitettä.

### *1.5 Tutkimuksen rakenne*

Tutkielman toisen luvun aiheena on työsopimuksen lainvalinta yleisellä tasolla. Käyn läpi sääntelyä ja sen kehitystä. Keskityn erityisesti Rooman yleissopimukseen ja Rooma I-asetukseen, jolle nykyinen lainvalintasääntely rakentuu. Niissä keskityn työsopimukselle relevantteihin osiin.

Kolmannessa luvussa keskityn erityisesti päätutkimuskysymykseeni eli työntekopaikan määrittelyyn käsitteenä, ja sen merkitykseen työsopimuksen lainvalinnassa. Käyn läpi lainsäädäntöpohjaa, esille tulleita ongelmia ja niihin mahdollisia ratkaisuja oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden näkökulmasta.

Neljännessä luvussa käsittelen työntekopaikan ja työnantajan liikepaikan välistä suhdetta lainvalintasääntöjen näkökulmasta. Miten työnantajan liikepaikka ylipäättään määritellään ja mikä on sen käytännön merkitys lainvalintasääntöjen soveltamisessa.

Viidennessä luvussa käsittelen taas työntekopaikan ja varaventiilisääntelyn suhdetta lainvalintasääntöjen näkökulmasta. Mikä voi olla sellainen erityisen läheinen liittymä, jotta varaventiilisääntelyä voidaan soveltaa ja miten se suhtautuu työntekopaikkaan läheisenä liittymänä. Viimeisessä luvussa on johtopäätökset, jossa kokoan työn ja johtopäätökset yhteen.

## 2 TYÖSOPIMUKSEN LAINVALINTA YLEISESTI

### 2.1 *Lainvalinnan merkityksestä ja keinoista*

Mankowskin mukaan työsopimusten lainvalinnalla on suuri käytännöllinen merkitys, koska työntekijöiden liikkuvuus ja kansainvälistyminen on jatkuvasti kasvava trendi.<sup>37</sup> Kansainvälisiin työsopimuksiin on olemassa omat säädöksensä, kuten johdannossa toin esille. Lainvalinnan taustalla olevaa säädöskehikkoa avaan tässä luvussa tarkemmin yleisestä näkökulmasta.

Työsopimuksen lainvalintaan liittyy erityispiirre siinä suhteessa, että direktiiveihin perustuvat kansalliset säädökset jäsenvaltioissa eivät aina ole kansainvälisesti pakottavia, jolloin niitä ei voida soveltaa työsopimuksen lainvalinnasta riippumatta. Euroopan unionin sääntely ei ole työoikeuden alalla kokonaisvaltaista, minkä vuoksi lainvalintasäännöillä on erityinen merkitys. Tiettyjä osia työoikeudesta on kuitenkin säännelty kattavammin unionitasoisesti kuten esimerkiksi tasa-arvoasiat.<sup>38</sup>

Lainvalinta säännösten yhtenäisyys Euroopan unionin tasolla on tärkeää erityisesti yhteismarkkinoiden toteutumisen kannalta.<sup>39</sup> Lainvalinta- ja riidanratkaisusäännösten yhtenäisyys edesauttaa yhteismarkkinoiden toteutumista, koska sääntöjen luoma yhtenäinen pohja vähentää epävarmuutta osapuolten välillä. Säännösten yhdenmukaistaminen perustuu nykyiseen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 81 artiklaan<sup>40</sup>, jonka mukaan unioni kehittää oikeudellista yhteistyötä yksityisoikeudellisissa asioissa, johon lainvalinta ja tuomioistuimen toimivalta kuuluvat toisen kohdan c-kohdan mukaan.

Lainvalinta- ja riidanratkaisusäännöksillä muodostetaan kansainvälisen yksityisoikeuden pohja, joka on kansainvälisen yksityisoikeuden kovaa ydintä, koska siinä keskitytään kansainvälisten riita-asioiden ratkaisuun.<sup>41</sup> Kansainvälisen riita-asian ratkaiseminen tuomioistuimessa aloitetaan siitä, minkä maan tuomioistuimella on asiassa kansainvälinen toimivalta. Tuomioistuin ratkaisee tämän jälkeen, minkä valtion lakia asiaan sovelletaan.<sup>42</sup>

---

<sup>37</sup> Mankowski 2009 s. 172

<sup>38</sup> Liukkunen 2002 s. 16

<sup>39</sup> Liukkunen 2002 s. 15

<sup>40</sup> Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus C 326/49

<sup>41</sup> Houwerzij ja Verschueren 2019, s. 104

<sup>42</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 9

Lainvalinta- ja riidanratkaisusäännökset ovat läheisyydestään huolimatta erillisiä, ja ne pitää ratkaista erikseen.<sup>43</sup>

Kansainvälisessä yksityisoikeudessa on ongelmia sopimuksen lainvalinnassa, mutta myös siinä, jos tuomioistuimet soveltavat vieraan valtion lakia. Tuomioistuimet voivat helposti joutua tilanteeseen, jossa sovellettava laki kuuluu täysin toiseen oikeusjärjestykseen. Tällöin ratkaisun ennustettavuutta heikentää säännösten irrottaminen oikeusjärjestyksestä ja kokonaisuuden huomiotta jääminen.<sup>44</sup> Tätä ongelmaa on kuitenkin pyritty helpottamaan niin, että vieraan valtion lakia ei jouduttaisiin soveltamaan tuomioistuimissa.

Brysselin yleissopimus<sup>45</sup> eli yleissopimus tuomioistuinten toimivallasta ja tuomioiden täytäntöönpanosta tuli voimaan vuonna 1968. Yleissopimus määritteli tuomioistuinten kansainvälisen toimivallan, helpotti tuomioiden tunnustamista ja täytäntöönpanoa siihen liittyneissä sopijapuolissa. Suomi liittyi sopimukseen liittyessään osaksi Euroopan unionia.

Vuonna 2002 tuli voimaan Bryssel I-asetus, joka pohjautui Brysselin yleissopimukseen. Bryssel I-asetus ja Rooma I-asetus ovat erilliset säännökset, mutta niitä joudutaan usein soveltamaan samoissa asioissa ja tekemään tulkintoja samoista kysymyksistä, kuten esimerkiksi määriteltäessä työntekijän tavallista työntekopaikkaa.<sup>46</sup> Näin ollen säädökset ovat hyvinkin kietoutuneita toisiinsa, joka näkyy esimerkiksi tuomioistuinten ratkaisutoiminnassa.

Kansainväliset työ sopimukset on otettu huomioon Suomen työ sopimuslaissa viittauksella Rooma I-asetukseen.<sup>47</sup> Tämä tarkoittaa sitä, että sääntelyn voimaansaattaminen ei vaatinut erillistä säännöstä, vaan sääntely toteutuu suoraan asetuksen tai aiemmin yleissopimuksen nojalla.

### 2.1.1 Rooman yleissopimus

Rooman yleissopimus jatkaa Brysselin yleissopimuksella aloitettua kansainvälisen yksityisoikeuden lainsäädännön yhdenmukaistamista. Rooman yleissopimus tuli allekirjoitettavaksi vuonna 1980. Rooman yleissopimus vahvisti ensimmäistä kertaa

---

<sup>43</sup> Merret 2011, s. 174

<sup>44</sup> Liukkunen 2002 s. 15

<sup>45</sup> Yleissopimus tuomioistuinten toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla (allekirjoitettu 27 päivänä syyskuuta 1968)

<sup>46</sup> Merret 2011, s. 174

<sup>47</sup> Hietala, Kahri, Kairinen ja Kaivanto 2006, s. 439 Lisäksi TyVL 12/1998 s. 2 ja LaVM 14/1998 vp s. 2 kannanottoja lakiviittauksen toteuttamiseen

sopimusvelvoitteisiin sovellettavan lain säännökset jäsenvaltioissa.<sup>48</sup> Rooman yleissopimuksen tavoitteena oli määrittää yleiset säännökset, joka mahdollistaisi paremman ennustettavuuden kansainvälisessä kaupassa, ja näin auttaisi myös yhteismarkkinoiden kehittymistä.<sup>49</sup>

Rooman yleissopimuksessa on kaksi keskeistä sääntöä. Ensimmäinen pääsääntö on osapuolten valinta eli sopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, jonka osapuolet ovat valinneet. Toisena on läheisin liittymä, jos osapuolet eivät ole valinneet lakia, niin valinta tulee tehdä objektiivisesti.<sup>50</sup> Nämä periaatteet ovat edelleen keskeisimpiä periaatteita lainvalinnan kannalta.

Sopimuksen lainvalintaa ohjaavat läheisyysperiaate sekä tahdonautonomian periaate. Läheisyysperiaatteen mukaan asia ratkaistaan siinä oikeusjärjestelmässä, johon se läheisimmin liittyy. Tahdonautonomian mukaan osapuolet taas voivat itse valita sopimukseen sovellettavan lain. Tätä kuviota hämmentää heikomman osapuolen suojeleminen, jolla on erityisasema muun muassa työsopimuksissa.<sup>51</sup> Tahdonautonomia on sääntelyn kulmakivi, jonka jälkeen tulee läheisyysperiaate.<sup>52</sup>

Rooman yleissopimus on rakennettu joustavaksi, jotta voidaan ottaa huomioon yksittäistapauksien olosuhteet paremmin.<sup>53</sup> Säännösten tarkoituksena on samalla suojata heikompa osapuolta eli tässä tapauksessa työntekijää, mutta kuitenkin niin, että se ei liikaa rajoita osapuolten toimintaa. Samojen ongelmien kanssa kamppailee myös nykyinen säädös Rooma I-asetus.

Rooman yleissopimus oli toissijainen suhteessa unionin oikeuteen. Rooman yleissopimusta tulee tulkita unionin oikeuden näkökulmasta, koska se on liitetty Euroopan integraatioon. Sopimuksella on vahva yhteys Brysselin yleissopimukseen, jolloin on nähty, että periaatteet, jotka syntyvät Brysselin yleissopimukseen liittyen ns. ”tarttuvat” myös Rooman yleissopimuksen tulkintaan. Tämä on vahvistettu Euroopan unionin tuomioistuinten ratkaisuuissa.<sup>54</sup>

---

<sup>48</sup> Liukkunen 2002 s. 36

<sup>49</sup> Liukkunen 2002 s. 36

<sup>50</sup> Liukkunen 2002 s. 37

<sup>51</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 10

<sup>52</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 11

<sup>53</sup> Liukkunen 2002 s. 38

<sup>54</sup> Liukkunen 2002 s. 40

## 2.1.2 Rooma I-asetus

Vielä vahvempaa EU tasolla yhtenäistä säädöspohjaa kohti menttiin Rooma I-asetuksella, joka annettiin vuonna 2008. Rooman yleissopimusta muutettaessa asetukseksi ei työsopimusta koskeviin valintasääntöihin kohdistunut muutospaineita. Yleissopimuksella onnistuttiin takaamaan joustava, mutta kuitenkin oikeusvarmuudeltaan hyvät säännöt.<sup>55</sup> Vaikka säädöksen sisältö ei muutoksessa kokenut suuria uudistuksia, asetus toi itsessään säädökselle vahvemman aseman oikeusjärjestyksessä, jolloin käytännön merkitys oli kuitenkin suhteellisen suuri.

Rooma I-asetuksen tuoma suurin muutos yleissopimukseen verrattuna oli lentotyöntekijöihin kohdistunut tukikohtasäännös ns. base rule. Sen mukaan lentotyöntekijöiden tukikohta on se yhdistävä tekijä, jonka mukaan työsopimuksen lainvalinta tulee tehdä.<sup>56</sup> Tämä ns. base rule on hieman muunneltu versio työntekijän tavallisesta työntekopaikasta, jolla vältetään turvautumista työnantajan liikepaikkaan.<sup>57</sup>

Rooma I-asetusta sovelletaan myös lähetettyihin työntekijöihin, mutta vain kun kyse on siitä, kumpi lainsäädäntö on työntekijälle edullisempi. Suomen lainsäädäntö asettaa näin ollen tietyn vähimmäistason lähetettyjen työntekijöiden työsopimuksen lainvalintaan.<sup>58</sup>

Rooma I-asetus ei ratkaissut kaikkia sääntelyyn liittyviä ongelmia, vaan jäljelle jäi esimerkiksi määrittelyongelmia. Yksi ongelmista, joka esiintyy edelleen, oli se, että tilapäiselle työsuhteelle, ei ole määritelty mitään tiettyä aikaa, vaan se riippuu tapauksen yksittäisistä olosuhteista.<sup>59</sup> Tämä liittyy erityisesti lähetettyjä työntekijöitä koskevaan sääntelyyn ja sen eroihin verrattuna lainvalintasääntelyyn, johon palaamme hieman myöhemmin.

Toinen iso kokonaisuus liittyy työsopimuksen käsitteeseen. Merretin mukaan työsopimuksen käsitteelle tulisi antaa unionin sisällä yhtenäinen tulkinta, jotta kansallinen lainsäädäntö ei pääsisi liikaa vaikuttamaan siihen, mitkä asiat kuuluvat lain piiriin.<sup>60</sup> Kun tarkoituksena on suojata heikompaa osapuolta eli tässä tapauksessa työntekijää, tulisi työsopimuksen käsitteelle

---

<sup>55</sup> Liukkunen 2012 s. 149 kts. Mankowski 2009 s. 171, jonka mukaan Rooma I asetus ei tuonut muutoksia työsopimuksiin ja niiden kohtelu on konservatiivista.

<sup>56</sup> Mankowski 2009 s. 177

<sup>57</sup> Mankowski 2009 s. 178

<sup>58</sup> HE 39/2016 s. 40

<sup>59</sup> Merret 2011, s. 183

<sup>60</sup> Merret 2016 s. 630

ottaa laajempi määritelmä, jotta se ei sulje pois suojaa tarvitsevia työntekijöitä pois lainsäädännön piiristä.<sup>61</sup>

## 2.2 Osapuolten valinta

Yksityisoikeuden luonne vaikuttaa myös työntekijän ja työnantajan välillä, koska osapuolten välillä on sopimusvapauden periaate. Tämän mukaan osapuolet voivat valita mitä lakia työsopimukseen sovelletaan ensisijaisesti.<sup>62</sup> Tämä ei kuitenkaan ole rajoittamaton vapaus työntekijän ja työnantajan välisen suhteen johdosta, mutta toimii lähtökohtana. Se juontaa juurensa jo pitkältä, myös yleissopimuksesta, jonka mukaan osapuolilla sopimusvapaus eli lähtökohtana on yleinen tahdonautonomian periaate. Lakiviittaukselle on kuitenkin tietyissä tilanteissa asetettu rajoitteita.<sup>63</sup>

Rooma I-asetuksessa ja jo aiemmin Rooman yleissopimuksessa suojattiin erityisesti työntekijöitä ja kuluttajia, koska heidät nähtiin olevan heikommassa asemassa toiseen sopijapuoleen nähden. Giuliano & Lagarde raportissa tämä nostettiin myös esiin, kun tarkoituksena oli turvata riittävät suoja osapuolelle, jolla on heikompi sosioekonominen asema sopimussuhteessa.<sup>64</sup>

Rooma I-asetus 8 artikla 1. kohdan mukaan: *”Työsopimukseen sovelletaan osapuolten 3 artiklan mukaisesti valitsemaa lakia. Tällainen lakiviittaus ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että työntekijä menettäisi hänelle sellaisin säännöksin annetun suojan, joista ei voida sopimuksin poiketa sen lain mukaan, jota lakiviittauksen puuttuessa olisi sovellettu tämän artiklan 2, 3 ja 4 kohdan nojalla.”*

Rooma I-asetuksen 8 artiklan mukaan osapuolet saavat valita työsopimukseen sovellettavan lain. Osapuolten valinta ei saa kuitenkaan heikentää niitä oikeuksia, joita työntekijällä olisi ilman valintaa.<sup>65</sup> Työntekijöitä suojaaa lainvalinnassa siis vähimmäissuojasääntö. Jos työsopimukseen on valittu muun valtion laki kuin olisi liittymäsääntöjen mukaan valittu, työntekijää suojataan liittymäsääntösten mukaisen valtion pakottavilla säännöksillä.<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup> Merret 2016 s. 633

<sup>62</sup> Houwerzij ja Verschueren 2019, s. 103-104

<sup>63</sup> Liukkunen 2002 s. 47

<sup>64</sup> Giuliano & Lagarde No C 282 1980 s. 25

<sup>65</sup> Merret 2016, s. 629

<sup>66</sup> Liukkunen 2012 s. 148

Kirjallisuudessa vallitsevan käsityksen mukaan, se tarkoittaa sitä, että osapuolten valitsema laki soveltuu työsopimukseen kokonaisuudessaan, paitsi jos pakolliset säädökset, muuten soveltuvasta laista, tarjoavat työntekijälle paremman suojan. Työntekijä siis saa aina lain mukaan kuuluvan paremman suojan, vaikka olisi sovittu toisin. Toisaalta jos työntekijä saa työsopimuksen mukaan valitulla lailla paremman suojan, sitä lakia sovelletaan.<sup>67</sup>

Periaate siitä, että pakolliset säädökset suojaavat työntekijää huolimatta mikä osapuolten valitsema laki on, rajoittaa työnantajan neuvotteluvaltaa. Työnantajana neuvotteluvalta on useissa tilanteissa parempi kuin työntekijän, joten työntekijää suojataan pakottavilla säännöksillä. Objektiiivisesti Rooma I-asetuksen 8 artiklan mukaan soveltuva laki toimii minimiehtona työntekijän suojalle.<sup>68</sup>

Mankowski on artikkelissaan kritisoitunut osapuolten lainvalinnan vapautta, koska todellisuudessa lakia ei voida valita vapaasti, vaan tulee ottaa huomioon työntekijän kannalta edullisin laki.<sup>69</sup> Tämä toki pitää paikkansa, koska työntekijät ovat siinä mielessä erityisasemassa suhteessa muihin sopimussuhteisiin lainvalintasääntelyssä. Työsopimuksen lainvalinta ei ole kokonaisuudessaan vapaa, mutta uskoisin, että suuremmissa määrin on ne työsuhteet, joissa työsopimuksen lainvalintaa ei tarvitse sen suuremmin ajatella, vaan osapuolet voivat sopia mitä lakia sovelletaan, ja se on samalla myös objektiiivisin perustein valittava laki. Sopimusvapaudella on sijansa myös työsopimuksen kohdalla, koska suurimmassa osassa tapauksia valintaa on selkeä suoraan.

Osittainen lainvalinta on myös mahdollista. Osittaista lainvalintaa kutsutaan myös nimellä *dépeçage* eli paloittelu. Se tarkoittaa sitä, että sopimuksen tiettyyn osaan voidaan soveltaa toista lakia esimerkiksi lomien määräytyminen määräytyisi eri lainsäädännön mukaisesti.<sup>70</sup> Sen käyttö heikomman osapuolen sopimuksissa tuo epävarmuutta, jota on kritisoitu oikeuskirjallisuudessa.<sup>71</sup> Se tarkoittaisi, että työntekijän tulisi pystyä ymmärtämään eri soveltuvien lainsäädäntöjen merkitykset ja millainen kokonaisuudesta työntekijälle muodostuu. Työntekijällä tulisi kuitenkin tässäkin tilanteessa suojaa, koska osapuolten valitsema laki ei saa vähentää hänelle muuten kuuluvia oikeuksia.

---

<sup>67</sup> Houwerzij ja Verschuereen 2019, s. 105

<sup>68</sup> Houwerzij ja Verschuereen 2019, s. 105

<sup>69</sup> Mankowski 2017, s. 238

<sup>70</sup> Liukkunen 2004, s. 117

<sup>71</sup> Liukkunen 2002 s. 49-50

Kahden eri oikeusjärjestelmän vertaileminen sen kannalta kummassa on edullisemmat ehdot työntekijälle, on haastavaa, koska tekijät eivät ole yhteismitallisia.<sup>72</sup> Sovellettavan lain käsitteeseen kuuluu kaikki oikeusjärjestyksen oikeusnormit eli lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö, sekä työsopimuksen kohdalla myös työehtosopimukset.<sup>73</sup> Työntekijän sekä työnantajan tulisi molempien tuntea eri oikeusjärjestelmien kokonaisuudet hyvin, jotta vertailu jollain tavalla onnistuisi. Tämä harvemmassa tapauksessa on käytännön syistä mahdotonta.

### 2.3 Osapuolet eivät ole tehneet valintaa

Työsopimuksen lainvalinta ei rajoitu vain osapuolten valintaa, vaan säännökset sisältävät myös objektiiviset perusteet lainvalinnalle. Koska työntekijää suojellaan objektiivisesti määräytyvän lain pakottavilla säännöksillä, osapuolten on hyvä tunnistaa objektiivisesti soveltuva laki, jotta niiden sisältöä on mahdollista vertailla.<sup>74</sup> Työsopimuksen on katsottu tarvitsevan enemmän suojaa, jolloin perussääntöjä on konkretisoitu tietyin presumptiosäännöin.<sup>75</sup> Kuten on aiemmin tuotu esille, työsopimus kuuluu heikomman osapuolen sopimukseen, joista sopimista on myös lainsäädännön keinon määritelty.

Rooma I-asetus 8 artikla 2.kohdan mukaan: ”*Siltä osin kuin osapuolet eivät ole valinneet työsopimukseen sovellettavaa lakia, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi. Maan, jossa työ tavallisesti tehdään, ei katsota muuttuvan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa*”

Työntekijän työntekevaltion lain soveltaminen (lex loci laboris) on lähtökohtana, jos valintaa ei ole tehty. Tätä on pidetty molempien osapuolten kannalta niin olennaisena liittymänä, että se on ensisijainen vaihtoehto työntekijän lainvalinnalle.<sup>76</sup> Suurimmassa osassa työsopimuksia se varmasti onkin hyvin selkeä valinta sovellettavaksi laiksi. Työntekopaikan määrittelystä ja siihen liittyvistä ongelmista on lisää seuraavassa luvussa.

Rooma I-asetus 8 artikla 3. kohdan mukaan: ”*Jos sovellettavaa lakia ei voida määrittää 2 kohdan nojalla, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa sijaitsee liiketoimipaikka, jossa*

---

<sup>72</sup> HE 44/1987 s. 24

<sup>73</sup> Liukkunen 2002 s. 47

<sup>74</sup> Zanobetti 2011, s. 339

<sup>75</sup> Liukkunen 2002 s. 37

<sup>76</sup> Liukkunen 2002 s. 50



*työntekijä otettiin työhön.*” Työnantajan liiketoimipaikalla, jossa työntekijä otettiin työhön, tarkoitettaisiin aktiivista toimipaikkaa, jossa työnantaja toimi työntekijän palkkaukseen liittyen.<sup>77</sup> Työntekijän työhön ottamisella viitataan työsuhteen syntymiseen eikä työnteon yksityiskohtiin.<sup>78</sup> Sitä onko työnantajan liikepaikan huomioiminen juuri työntekijän työhön ottamiselta osalta relevantti tekijä, on keskusteltu oikeuskirjallisuudessa.

Rooma I-asetuksen mukaan siis ensisijainen yhdistävä tekijä on työntekopaikka, jonka jälkeen toissijainen yhdistävä tekijä on työnantajan liikepaikka.<sup>79</sup> Tuomioistuimen ratkaisujen myötä on tullut selväksi, että työnantajan liikepaikan mukaan valittava laki on tiukasti toissijainen, koska se valitaan vain, jos ei ole mitenkään mahdollista tunnistaa työntekijän tavallista työntekopaikkaa.<sup>80</sup> Tähän aiheeseen palaamme neljännessä luvussa tarkemmin, kun käsitellään liikepaikan roolia nykyisissä käytännöissä.

Viimeisenä työ sopimuksen lainvalintaan vaikuttaa niin kutsuttu varaventiilisääntö, joka on viimeinen vaihtoehto, mutta voi syrjäyttää kaikki muut presumptiot. Rooma I-asetus 8 artikla 4. kohdan 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.*”

Yksittäisten olosuhteiden sijaa työ sopimuksen lainvalinnassa ei voi kiistää. Olosuhteet voivat kumota kaikki lain asettamat presumptiot, jos niistä käy ilmi, että työ sopimus läheisimmin liittyy toiseen valtioon. Presumptiot kumoutuvat kuitenkin, jos kokonaisuudesta ilmenee, että työ sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon.<sup>81</sup> Varaventiilisäännön tyylinen ratkaisu on otettu Suomen oikeusjärjestelmään jo vuonna 1987 hallituksen esityksen mukaan.<sup>82</sup>

Varaventiilisäännön myötä muut presumptiot ovat suhteellisin yleisiä ja joustavia. Tämä mahdollistaa yksittäistapauksen piirteiden huomioinnin, jota toisaalta kansainvälisissä työ sopimuksissa tarvitaan.<sup>83</sup> Varaventiilisääntö tuo paljon harkintavaltaa tuomioistuimelle, jolloin pitää punnita kaikkia tapaukseen liittyviä yksityiskohtia.

---

<sup>77</sup> Liukkunen 2002 s. 53

<sup>78</sup> Liukkunen 2012 s. 161

<sup>79</sup> van Hoek 2014, s. 159

<sup>80</sup> Houwerzij ja Verschueren 2019, s. 107

<sup>81</sup> Liukkunen 2002 s. 51

<sup>82</sup> HE 44/1987 s. 8

<sup>83</sup> Liukkunen 2002 s. 60

## 2.4 Nykyiseen lainvalintaan liittyviä ongelmia

Lainvalintasääntely nykyisellään toimii teorian tasolla selkeästi. On tietty hierarkia, miten laki valitaan eli ensin työntekopaikka ja sen jälkeen työnantajan liikepaikka. Lisäksi on varaventiilisääntö, joka paikkaa, jos tarvetta on. Käytännön tasolla asia voi olla hieman erilainen. Mielestäni ongelmia voi tulla erityisesti pitkässä työsuhteessa, jossa tapahtuu muutoksia, jolloin kaikesta ei välttämättä tehdä uutta työ sopimusta, vaan tämänkaltaiset asiat jäävät hieman avonaisiksi. Työsuhteen alussa voi olla muutenkin haastavaa sanoa, mikä tulee olemaan työntekijän pääasiallinen työntekopaikka työsuhteen aikana.

Lainvalintasäännökset ovat iältään jo suhteellisen vanhoja. Rooman yleissopimus tehtiin 80-luvulla, samoin Suomessa vastaava lainsäädäntö on ollut voimassa jo vuosia, ennen liittymistä Euroopan unioniin. Ongelmat työ sopimuksen lainvalinnassa voivat joltain osin vaikuttaa uusilta, koska ovathan valtioiden rajat avautuneet paljon 90-luvun jälkeen. Kuitenkin lainsäädäntö on pysynyt hyvin samanlaisena. Rooman yleissopimuksen siirtymisessä Rooma I-asetukseen ei tehty suuria muutoksia työ sopimusta koskevaan artiklaan, koska niitä ei tarvittu.

Uutena 2020-luvun haasteena on varmasti työntekopaikka, koska ei ole enää selvää, että työntekijät istuvat tiettyssä toimistossa päivittäin, tai edes samassa maassa. Maailman muutokset näkyvät säädöksissä viiveellä ja tuomioistuinratkaisuuissa vielä pidemmällä viiveellä. Emme vielä ole nähnyt työ sopimusta koskevaa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisua Rooma I-asetuksesta. Sääntely kaipaisi uudistusta, mutta ymmärrän, että sen käytännön toteuttaminen ja määräyksien tekeminen on vaikeaa. Sääntelyn tulisi sopeutua hyvin nopealla tahdilla syntyviin muutoksiin.

Sääntelyn lähtökohtana on osapuolten valinta, jonka tarkoituksena on tukea sääntelyn joustavuutta. Valinnanvapaus on myös lähtökohtana yksityisoikeudessa. Sen merkitystä työ sopimuksen lainvalinnassa on kuitenkin syytä hieman kritisoida, koska käytännössä osapuolten tulisi aina olla tietoisia objektiivisesti soveltuvasta laista, jonka pakottavia ehtoja työsuhteeseen sovelletaan joka tapauksessa. Tämä herättää kysymyksen, tuoko valinnanvapauden mahdollisuus mitään lisää, koska vaikeassa tilanteessa ei ole mitään merkitystä mitä on valittu työ sopimukseen. Tässä yhdyn myös Mankowskin aiemmin esittämään kritiikkiin siitä, että onko edes mitään valinnanvapautta.

Kuten aiemminkin toin esille, näen kuitenkin valinnanvapauden merkityksen, vaikka se on hieman näennäistä. Suurin osa työntekijöistä tekee työtään yhdessä valtiossa pääsääntöisesti,

jolloin osapuolten valinta on selvä ja asiaa ei tarvitse sen suuremmin ajatella. Tästä näkökulmasta kyse on enemmän näennäisestä valinnasta.

Seuraavassa luvussa keskityn työntekopaikan määrittelyyn ja siihen liittyviin ongelmiin tarkemmin. Erityisesti haasteena työntekopaikan määrittelyssä on, että sääntely on jätetty hyvin avoimeksi. Se on toisaalta joustava eri tilanteissa, mutta sillä on myös kääntöpuolensa. Määrittelyn avoimuus nostaa esiin paljon muita kysymyksiä kuten esimerkiksi työajan jakautumisen vaikutukset, minkä ajankohdan mukaan työntekopaikka huomioidaan, etätöiden tekeminen ja milloin kyse on tilapäisestä työstä.

Työnantajan liikepaikkaa ja varaventiilisääntelyä työsopimuksen lainvalinnalle käsitellään tulevissa luvuissa vielä tarkemmin. Erityisesti presumptioiden ja varaventiilisääntelyn välisiä suhteita ovat käytännössä vaikeaa hahmottaa, vaikka sääntelyssä ne tulevat tietyssä järjestyksessä. Niiden soveltamiseen käytännössä liittyy kuitenkin ongelmia.

### 3 TYÖNTEKOPAIKAN MÄÄRITTELY

#### 3.1 *Työntekopaikan merkitys*

Työntekopaikan määrittely on useissa työsuhteissa todella helppoa, tai ainakin työntekijän työskentelyvaltion määrittely. Sitten on ne toiset vähemmistöön jäävät työsuhteet, joissa se ei ole enää niin yksinkertaista. Erityisesti Keski-Euroopassa haasteet työntekopaikan määrittelyssä ovat arkipäivää. Pariisista Amsterdamiin voi matkata junalla kolmessa tunnissa, silloin väliin jää myös Belgia. Samassa ajassa matkustaa Turusta Jyväskylään. Esimerkiksi myyntityötä tekevä henkilö voi helposti matkustaa kolmen valtion välillä viikoittain, jolloin työaika jakautuu kolmen valtion välille suhteellisen tasaisesti. Siinä tapauksessa tavallisen työntekopaikan määrittely käy hankalaksi.

Työntekopaikka on kokenut suuren murroksen viimeisinä vuosikymmeninä ja työtä ei aina suoriteta tietyissä työnantajan tarjoamissa tiloissa, vaan oikeastaan missä vain. Pääsy työhön on ratkaisevampaa, kuin tietyssä fyysisessä paikassa oleminen.<sup>84</sup> Pääsyn työhön voi saada useissa tehtävissä pelkällä internet-yhteydellä, jolloin se on suhteellisen yhdentekevää missä työn suorittaa, jos internet-yhteys toimii. Tämä tuo esiin kysymyksen siitä, mikä on työntekopaikan tulevaisuus läheisenä kriteerinä sovellettavan lain valinnassa. Onko jokin muu asia tulevaisuudessa parempi määrittämään läheisen yhteyden työntekijän ja sovellettavan lain välille?

Tietyistä syistä johtuen työntekopaikka on nähty kaikista tärkeimpänä kriteerinä, työntekijän lainvalinnalle. Kuten on tuotu esiin jo aiemmin, työntekopaikan tunnistaminen on helppoa, jos työ suoritetaan useimmiten yhdessä paikassa. Kun työtä tehdään useassa paikassa, haaste on suuri. Euroopan unionin tuomioistuin on käsitellyt työajan jakautumiseen liittyviä haasteita useassa tuomiossa.<sup>85</sup>

Merretin mukaan on useita syitä, joiden vuoksi laki, jota työsopimukseen sovelletaan, tulisi olla työskentelyvaltion laki. Ensimmäisenä ennustettavuus: työntekijöiden tulisi voida luottaa siihen työskentelyvaltion lakia sovelletaan työsopimukseen ja samassa toimistossa työskenteleviin sovelletaan samoja säännöksiä. Toisena läheisyys: työntekopaikan valtion lailla on vahvin yhteys työntekijään ja työsuhteeseen. Läheisyyden periaatteella ja työntekijä työskentelyvaltion

---

<sup>84</sup> Helle 2006, s. 71

<sup>85</sup> Grusic 2012b, s. 106

lain valinnalla voidaan estää työnantajaa taktikoimalla lainvalinnan kanssa, kuten ottamalla sopimukseen lainvalintaehto työnantajan eduksi tai rekrytointiprosessilla. Se ei kuitenkaan tarkoita, että työskentelyvaltion laki olisi kaikissa tapauksissa parempi työntekijän kannalta, mutta tarkoituksena on, että valinta säilyy mahdollisimman objektiivisena.<sup>86</sup>

Merretin esiin tuomat huomiot ovat juuri niitä syitä, joiden vuoksi työntekopaikka on vaan tällä hetkellä paras vaihtoehto sovellettavan lain määrittämiselle. Ennustettavuus on tärkeä kriteeri oikeuden käytössä. Jos työntekijä ei voi helposti päästä lopputulokseen siitä, mitä lakia työsuhteeseen sovelletaan, se voi tuoda paljon epävarmuutta. Epävarmuus on ongelma myös siinä, lähteekö työntekijä taistelemaan omista oikeuksistaan vai tyytykö hän kohtaloonsa. Läheisyyden periaate on myös käytännön kannalta työntekijälle selkeä, koska ainakin useimmissa tapauksessa työntekopaikan valtion laki on työntekijälle tuttu.

Työntekijän työntekopaikka vaikuttaa lainvalintaan, mutta myös oikeuspaikkaan. Grusic kirjoittaa siitä, että työntekopaikan tuomioistuin on yleensä paras vaihtoehto työsuhteesta johtuvan riidan ratkaisuun. Ensinnäkin se ei suosi kumpaakaan osapuolta liikaa. Molemmilla osapuolilla on luultavimmin jokin linkki työntekopaikkaan. Toiseksi siitä voi aiheutua jossain maassa käytännön ongelmia, että työntekopaikka ja riidanratkaisupaikka ovat eri paikoissa, esimerkiksi Alankomaissa työntekijän työsuhteen irtisanomiseen tarvitaan tuomioistuimen lupa.<sup>87</sup>

Kuten aiemmin tuli jo esille, on selvää, että siinä on hyvät puolensa, että sovellettava laki ja tuomioistuin määräytyvät samoilla periaatteilla. Tuomioistuin kuitenkin tuntee parhaiten oman maansa lainsäädännön, jolloin se on paras oikeuspaikka ratkaisemaan siellä syntyneet riidat. Vieraan valtion lakia sovellettaessa tuomioistuin toimii helposti sellaisella alueella, jossa tulkinnat eivät välttämättä vastaa osapuolien ennakkokäsityksiä. Erityisesti oikeusjärjestelmä kokonaisuudessaan ja yleiset periaatteet voivat olla haastavia vieraan valtion tuomioistuimelle.

Tässä luvussa käsittelen työntekopaikan määrittelyä ja siihen liittyviä ongelmia. Ensin käsittelen säädösten antamaa pohjaa työntekopaikan käsitteelle. Sen jälkeen ongelmatilanteita ja niihin esitettyjä ratkaisuja, oikeuskäytännön eli Euroopan tuomioistuimen ratkaisukäytännön

---

<sup>86</sup> Merret 2016, s. 627

<sup>87</sup> Grusic 2012c, s. 124-124

ja oikeuskirjallisuuden valossa. Lopuksi kerään havainnot ja ajatukset yhteen viimeisessä osiossa.

### 3.2 Työntekopaikan lainsäädäntöpohja

Työntekopaikan määrittelyyn vaikuttaa nykyään kaksi vahvaa säädöstä Rooma I-asetus sekä Bryssel I-asetus. Rooma I-asetus säätää lainvalinnasta, kun taas Bryssel I-asetus tuomioistuinten toimivallasta. Lainvalinta ja oikeuspaikka-säädökset kuuluvat osaltaan yhteen, kuten aiemmin tulikin jo esille.

Työntekopaikalla on avainasema ratkaistessa mitä lakia työsuhteessa sovelletaan, mutta myös missä työsuhdetta koskevat riidat ratkaistaan. Työntekopaikka on tärkein yhdistävä tekijä työsopimuksen ja sovellettavan lain välillä sekä Rooma I-asetuksessa, että Bryssel I-asetuksessa.<sup>88</sup> Työntekopaikka on ollut tärkein yhdistävä tekijä myös aiemmin voimassa olleissa Rooman ja Brysselin yleissopimuksissa.

Vuoteen 2008 asti Euroopan unionin tuomioistuimella ei ollut toimivaltaa tulkita olemassa olevia lainvalintasäännöksiä, jonka vuoksi oikeuskäytäntö kehittyi Brysselin yleissopimuksen sekä Bryssel I-asetuksen puitteissa.<sup>89</sup> Rooman ja Brysselin säädökset kuitenkin jakavat yhdessä sääntelyn tavoitteet eli muun muassa oikeusvarmuuden ja heikomman osapuolen suojelun.<sup>90</sup> Kansainvälisen yksityisoikeuden instrumentteja tulee myös tulkita johdonmukaisesti yhdessä, koska ne sisältävät samoja periaatteita.<sup>91</sup>

Aiemmassa luvussa käytiin läpi Rooma I-asetuksen 8 artiklan sääntelyä yleisemmällä tasolla. Sen perusteella työntekijän työskentelyvaltion lain soveltaminen (*lex loci laboris*) on lähtökohtana, jos valintaa työsopimuksessa ei ole tehty. Työntekopaikkaa on pidetty sekä työnantajan että työntekijän kannalta niin olennaisena liittymänä, että sen valtion lain tulee olla ensisijaisesti sovellettava laki.<sup>92</sup>

Tavallinen työntekopaikka määritellään Rooma I-asetuksen 8 artiklan 2 kohdassa näin: ”... sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti

---

<sup>88</sup> Merret 2016, s. 624

<sup>89</sup> Houwerzij ja Verschueren 2019, s. 106

<sup>90</sup> Zanobetti 2011, s. 347

<sup>91</sup> Grusic 2012, s. 113

<sup>92</sup> Liukkunen 2002 s. 50

*tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi.*” Lisäksi mainitaan, että tavallisen työntekopaikka ei muutu, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa.

Työntekopaikka on siis paikka, jossa työntekijä yleensä työskentelee täyttääkseen olennaisen osan velvoitteistaan.<sup>93</sup> Tavallisen työntekopaikan määritelmää voidaan hyödyntää myös tilanteissa, jossa työntekijä työskentelee tavallisesti yhdessä tietyssä paikassa ja tilanteissa, joissa työntekijällä on tietty peruspaikka, josta käsin työntekijä työskentelee, vaikka kaikkea työtä ei suoritettaisiin yhdessä paikassa.<sup>94</sup> Van Hoekin mukaan Rooma I-asetus keskittyy juuri tavalliseen työntekopaikan termiin lainvalinnassa, koska esimerkiksi väliaikainen työn suorittaminen toisessa valtiossa ei muuta sovellettavaa lakia.<sup>95</sup>

Työntekopaikan määrittelyä laajennettiin muutettaessa yleissopimusta asetukseksi.<sup>96</sup> Ensisijaisesti tarve määritelmän laajentamiseen tuli lentohenkilökunnalta. Yleissopimuksessa jätettiin ulkopuolelle ne työntekijät, jotka eivät työskentele missään valtiossa varsinaisesti, koska työtä ei tehdä minkään valtion alueellisen suverenisuuden alla. Näissä tilanteissa on sovellettu sen maan lakia, jossa työntekijä on palkattu. Työntekijät kuitenkin saavat työtehtävät tietyistä paikasta, jolloin voitaisiin katsoa, että se olisi tavallinen työntekopaikka.<sup>97</sup>

Rooma I-asetuksessa tavalliseen työntekopaikkaan kuuluu myös valtio, josta käsin työntekijä tavallisesti työskentelee sopimuksen täyttämiseksi.<sup>98</sup> Rooma I-asetuksen artiklaan 8 tehty lisäys mahdollistaa sen, että työntekijöillä, joilla on toimipaikka, jossa tietyt työtehtävät suoritetaan, mutta ei kaikkia, voidaan katsoa työntekijän tavalliseksi työntekopaikaksi.<sup>99</sup>

Rooma I-asetuksen määritelmän muutoksella oli tarkoitus soveltaa työntekijälle läheisemmän valtion lakia. Tämä soveltuu myös työntekijän suojeluperiaatteeseen, koska työntekijälle läheisemmän valtion lain soveltaminen on työntekijän kannalta yleisesti parempi vaihtoehto. Muutos vahvistaa ensisijaista presumptiota suhteessa työnantajan liikepaikkaan, koska työntekopaikkaa voidaan soveltaa entistä laajemmin kuin aiemmin.<sup>100</sup>

---

<sup>93</sup> Franzen 2011, s. 184

<sup>94</sup> Liukkunen 2012, s. 155

<sup>95</sup> Van Hoek 2014, s.158

<sup>96</sup> Liukkunen 2012 s. 149

<sup>97</sup> KOM (2002) 645 lopullinen s. 39

<sup>98</sup> Liukkunen 2012 s. 155

<sup>99</sup> Hansen 2008, s.768

<sup>100</sup> Liukkunen 2012 s. 156

Tämä ns. base rule on hieman muunneltu versio työntekijän työntekopaikasta, jolla vältetään turvautumista työnantajan liikepaikkaan. Työnantajan liikepaikan lain valitsemisen ajatellaan suosivan liian paljon työnantajaa, jonka vuoksi ns. base rule laajentaa vielä työntekijän työntekopaikkaa objektiivisena perusteena.<sup>101</sup> Asetukseen tuotu uudistus voi vähentää lentotyöntekijöiden määrää tuomioistuimissa tai ainakin tarjota selkeämmän ratkaisukäytännön lentotyöntekijöihin kohdistuvissa tilanteissa.<sup>102</sup> Toki uudistusta voidaan hyödyntää myös monissa muissa tilanteissa, joissa työntekijällä on työntekopaikka, vaikka työntekijä ei työskentelisi siellä suurinta osaa ajasta.

Mielestäni uudistus tuo Rooma I-asetuksen lähemmäs ajatusta ensisijaisesta työntekopaikasta, joka eroaa hieman tavallisen työntekopaikan käsitteestä. Uudistus toisaalta vähentää entisestään työnantajan liikepaikan merkitystä lainvalinnan kriteerinä, koska työntekijälle voidaan löytää työntekopaikka entistä helpommin, vaikka työntekijä ei siellä pääasiassa työskentele. Uudistettu sanamuoto sopii esimerkiksi tilanteisiin, jossa työntekijä järjestee itse työtään tietyssä paikassa, josta hän tekee työmatkoja muihin valtioihin.

Rooman yleissopimuksesta siirtyminen Rooma I-asetukseen ei tuonut juuri muita muutoksia, kuten kävi ilmi. Ehdotuksia uudistuksiksi oli enemmänkin, mutta niitä ei kuitenkaan nähty tarpeellisiksi. Ns. base rule-uudistus selkeyttää osaltaan tilannetta erityisesti työmatkoja tekevillä, mutta toisaalta se myös vaikuttaa työnantajan liikepaikalle jäävään tulkinnantilaan. On hyvä, että uudistuksen yhteydessä ei tehty ylimääräistä sääntelyä vaan jätettiin Rooma I-asetukseen tietty avoimuus ja joustavuus, joka oli myös Rooman yleissopimuksessa.

Työntekopaikan määritelmä esiintyy myös voimassa olevassa Bryssel I-asetuksen viidennen jakson 21 artiklassa kohdassa 1 b:”... *mistä käsin työntekijä tavallisesti työskentelee...*”. Tavalliselle työskentelylle tulee antaa laaja merkitys suhteessa työnantajan liikepaikkaan, jota sovelletaan vain, jos ei päästä selvyYTEEN siitä missä työntekijä tavallisesti työskenteli.<sup>103</sup>

Alkuperäinen Brysselin yleissopimus ei sisältänyt mitään erityistä mainintaa työsopimukseen liittyen, vaan työsopimukseen sovellettiin yleistä velvoitteisiin liittyvää pykälää.<sup>104</sup> Tämän jälkeen liittymissopimuksilla tehtiin muutoksia, joissa työsopimukset on otettu huomioon. Liittymissopimuksesta esimerkkinä voidaan käyttää San Sebastianin liittymissopimusta, jolla

---

<sup>101</sup> Mankowski 2009 s. 178

<sup>102</sup> Mankowski 2009 s. 180

<sup>103</sup> Merret 2011, s. 119

<sup>104</sup> Merret 2011, s. 93



Portugali ja Espanja liittyivät Brysselin yleissopimukseen 1992. Liittymissopimuksilla puututtiin osin myös yleissopimuksen sisältöön. Vuonna 2001 Bryssel I-asetukseen tuotiin mukaan erillinen työntekijöitä koskeva säännös, joka on osin yhtenevä Rooma I-asetuksen kanssa.<sup>105</sup>

Liukkusen mukaan tavallinen työntekopaikka on määriteltävä Bryssel I-asetuksen valossa tai aiemmin yleissopimuksen, eikä siinä antaa tulkintaa kansallisen oikeuden käsiin.<sup>106</sup> Brysselin yleissopimuksen ja Bryssel I-asetuksen työntekopaikan määritelmästä on tehty useita ennakkoratkaisuja, joita käsitellään seuraavassa osiossa tarkemmin. Aiemmin voimassa olleessa versiossa ei ole ollut mukana erityistä työsopimukseen soveltuvaa sääntelyä, vaan oikeustapaukset ovat kehittyneet artiklan 5 kohdan 1 ympärille, joka koskee yleistä sopimusvelvoitetta. Tämä ei kuitenkaan täysin sovellu työsopimukseen, mutta aiemmassa versiossa työsopimuksille ei ollut muutakaan soveltuvaa kohtaa.<sup>107</sup>

### *3.3 Määrittelyssä esiintyviä ongelmia*

Tässä osiossa käyn läpi yleisimpiä ongelmia liittyen nykyiseen lainvalintaan työntekopaikan määrittelyn kannalta ja miten tuomioistuin on niitä tapauksissa ratkaissut. Ongelmatilanteet, joita käsittelen ovat: ajankohta viitaten työntekopaikan määräytymisen ajankohtaan, työajan jakautuminen, etätööhön liittyvät ongelmat ja tilapäinen työ.

Ongelmat ovat hieman eri tasoisia. Toisissa ongelmana on lainsäädännön avoimuus, jolloin tulkinnanvaraisuuksia esiintyy. Toisissa ongelmana on työnteon muutos kuten etätöyssä. Etätööhön liittyy myös monia muita oikeudellisia haasteita ja työntekopaikan määrittely on niistä yksi. Yhtenäistä linjaa ongelmista on kuitenkin vaikeaa löytää, mutta niiden käsittely auttaa tulkintojen tekemisessä myös yleisesti.

Rooman yleissopimukseen tai Rooma I-asetukseen liittyvää oikeuskäytäntöä on myös edelleen hyvin vähän. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista käyttää Brysselin yleissopimukseen sekä Bryssel I-asetukseen liittyvää oikeuskäytäntöä tavallisen työntekopaikan määrittämiseen. Säännökset kuitenkin pohjautuvat samoihin periaatteisiin kuin Rooman yleissopimus ja Rooma I-asetus.<sup>108</sup> Tässä osiossa käyn läpi sekä Brysselin yleissopimukseen sekä Rooman

---

<sup>105</sup> Grusic 2012c, s. 96

<sup>106</sup> Liukkunen 2002, s. 31

<sup>107</sup> Grusic 2012c, s. 94

<sup>108</sup> Van Hoek 2014 s. 159

yleissopimukseen liittyviä tapauksissa, joissa määritellään tavallista työntekopaikkaa. Tapausten merkitys on lainsäädännön ohella merkittävä, joten tapauksiin pureudutaan suhteellisen yksityiskohtaisesti.

### 3.3.1 Työntekopaikan määrittelyn ajankohta

Ajankohtaa, jonka mukaan määritetään työntekopaikka, ei ole määritelty nykyisessä sääntelyssä. Rooman yleissopimus eikä Rooma I-asetus anna ohjausta sen ajankohdan tunnistamiseen, jonka mukaan määräytyy työntekopaikka tai läheinen liityntä.

Oikeuskirjallisuudessa on tässä yhteydessä käytetty sitä ajankohtaa, jolloin riidan kohteena oleva tapahtuma sattuu.<sup>109</sup> Se ei kuitenkaan ole poikkeukseton sääntö, koska useassa ratkaisussa on katsottu työntekijän työsuhdetta kokonaisuutena ja työntekopaikka on määräytynyt sillä perusteella, missä on vietetty eniten aikaa koko työsuhteen aikana. Toisaalta jos tarkoituksena on ollut vaihtaa työntekopaikkaa, se on otettu huomioon.

Van Hoek jakaa tämän näkökulman ja hänen mukaansa työntekijän tavallisen työntekopaikan selvittäminen tarkoittaa faktojen tarkastelua. Hänen mukaansa tulee tarkastella koko työntekijän työsuhteen kestoja, ellei ole tarkoituksella vaihdettu työntekopaikkaa, jolloin tarkastellaan vain viimeisintä.<sup>110</sup>

Kysymys ajankohdasta jää todella avoimeksi oikeuskirjallisuuden mukaan. Kirjallisuudessa esiintyvien tulkintojen jälkeen jäljellä on kolme vaihtoehtoa. Ensimmäisenä riidan hetken työntekopaikka. Toisena työntekopaikka, kun katsotaan koko työsuhdetta. Kolmantena viimeisin työntekopaikka, jos työntekopaikkaa on ollut tarkoitus vaihtaa.

Seuraavassa EUT:n ratkaisussa ongelmaa ajankohdasta käsitellään saksalaisen Weberin tapauksen yhteydessä. Se auttaa hahmottamaan, mitkä ovat ensisijaisia asioita otettaessa huomioon työntekopaikan muutoksen ajankohtaa ja merkitystä työsuhteen lainvalinnalle.

Skotlantilainen yhtiö oli irtisanonut saksalaisen Weberin työsopimuksen.<sup>111</sup> Weber työskenteli kokkina yhtiön palveluksessa vuodesta 1987 vuoteen 1993 aluksilla ja porauslautoilla, jotka toimivat Alankomaiden mannermaajalustalla sekä Tanskan aluevesillä työsuhteen lopussa.<sup>112</sup>

---

<sup>109</sup> Liukkunen 2002 s. 52

<sup>110</sup> Van Hoek 2014 s. 160

<sup>111</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 2

<sup>112</sup> Julkiasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus 18.10.2001, kohta 1

Weberin mukaan hän työskenteli pääasiassa Alankomaissa, mutta tästä työnantaja oli erimielinen. Riidatonta oli, että työsuhteen viimeisinä kuukausina hän kuitenkin työskenteli Tanskassa.<sup>113</sup>

Tapauksessa oli kysymys Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta. Yleissopimus oli siinä muodossa kuin se oli muutettu San Sebastianin liittymissopimuksella, joten yleissopimus sisältää viittauksen työsopimukseen ja tavalliseen työntekopaikkaan. Weber nosti kanteen yhtiötä vastaan Alankomaissa, koska hänen mielestään irtisanominen oli lainvastainen.<sup>114</sup> Alankomainen tuomioistuin esitti kolme ennakkoratkaisukysymystä EUT:lle, joista kaksi ensimmäistä koski työntekopaikan tulkintaa. Ensimmäisenä kysymyksenä oli, oliko mannermaajalustalla tehtyä työtä pidettävä Alankomaissa tehtynä työnä ja jos vastaus on kyllä, otetaanko huomioon koko työntekijän työsuhde vai vain viimeinen työskentelyjakso.<sup>115</sup>

Tuomioistuin tuli lopputulokseen, että mannermaajalustalla tehty työ on Alankomaissa tehtävää työstä muun muassa siitä syystä, että valtio käyttää suvereenia oikeuksia sillä alueella.<sup>116</sup> Weberin osalta ei ollut täysin selvää, miten työaika oli jakautunut Alankomaiden ja muiden valtioiden välillä.<sup>117</sup> Hänellä ei kuitenkaan ollut toimistoa, johon hän olisi voinut keskittää työntekonsa.<sup>118</sup>

Tuomioistuimen mukaan tällaisessa tilanteessa oli tärkeää arvioida työntekopaikkaa sen paikan mukaan, jossa työntekijä on työskennellyt suurimman osan ajasta.<sup>119</sup> Työntekijän työsuhde tulee arvioida kokonaisuudessaan, jotta voidaan määrittää paikka, jossa työntekijä on tämän työsuhteen perusteella työskennellyt tavallisesti.<sup>120</sup> Kuitenkin niin, että työntekijän viimeinen työskentelykausi on tärkein, jos osapuolten tarkoituksena on ollut, että siitä työntekopaikasta tulee uusi tavallinen työntekopaikka.<sup>121</sup>

Julkisasiamies Jacobs tuo esille, miten käsite tavallinen työntekopaikka tulee ymmärtää. Hänen mukaansa koko työsuhde tulee ottaa esille, koska pitkässä työsuhteessa muutaman kuukauden

---

<sup>113</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohdat 20 ja 21

<sup>114</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 22

<sup>115</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 26

<sup>116</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 36

<sup>117</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 46

<sup>118</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 48

<sup>119</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 50

<sup>120</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 52

<sup>121</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 54

työnteko toisessa paikassa ei vielä muodosta koko työsuhteeseen sovellettavaa tavallista työntekopaikkaa, ellei se nimenomaisesti ole ollut tarkoituksena.<sup>122</sup>

Weberin tapauksessa katsottiin työsuhdetta kokonaisuutena, jolloin viimeinen työskentelyjakso ei vaikuttanut työsuhteen lainvalintaan. Vertailukohdaksi voidaan ottaa asuinpaikan määrittely, jota myös tietyissä tilanteissa käytetään lainvalintatilanteissa avuksi, vaikka ei kuitenkaan työ sopimuksen lainvalinnassa. Asuinpaikkaa ei synny yhdessä yössä vaan se vaatii merkittävän ajanjakson ja vakiintuneen tarkoituksen. Henkilön tulee elää tietyssä maassa tietyssä tarkoituksessa, jotta asuinpaikan katsotaan olevan vakiintunut. Mitään tiettyä määräaika ei ole sille, minkä ajanjakson jälkeen asuinpaikan voidaan katsoa olevan vakiintunut, vaan asiaa harkittaessa tulee ottaa huomioon tietyn yksittäistapauksen yksityiskohdat.<sup>123</sup>

Asuinpaikan ja työntekopaikan määräytymisessä on suhteellisen paljon samaa. Tarvitaan tietty tarkoitus ja ajanjakso, jotta työntekopaikan tai asuinpaikan voidaan katsoa vakiintuneen. Toisaalta työsuhteessa työntekopaikan vaihtaminen käy nopeammin, jos osapuolten tarkoituksena on tehdä pysyvä vaihto.

Oikeuskirjallisuuden mukaan työntekopaikan määrittelyn ajankohtaan oli kolme vaihtoehtoa: riidan hetkellä, viimeisin työntekopaikka sekä työsuhteen koko aikana. Mielestäni kaksi viimeisintä ovat molemmat relevantteja ajankohdan määrittelylle. Jos otettaisiin huomioon työntekopaikka riidan hetkellä, se voisi olla hyvinkin satunnainen, eikä sillä välttämättä olisi juuri mitään yhteyttä työntekijään. Toisaalta jos riita on syntynyt työntekopaikan muutoksesta erityisesti riidan käsittely siinä tuomioistuimessa voisi olla järkevää. Viimeisin työntekopaikka taas on mielestäni relevantti, jos osapuolten tarkoituksena on vaihtaa työntekopaikkaa kokonaan. Koko työsuhteen katsominen, on pitkässä työsuhteessa kaikkein relevantein, koska silloin voidaan todellisuudessa etsiä työntekopaikkaa, jossa työntekijä on viettänyt merkittävimmän osan ajasta. Seuraavassa osassa tarkemmin siitä, miten työajan jakautuminen vaikuttaa lainvalintaan.

### 3.3.2 Työajan jakautuminen ja työnteon keskittyminen

Työajan jakautuminen on suuri haaste tavallisen työntekopaikan määrittelyssä, koska se on niin olennainen osa sitä, miten työntekopaikka hahmotetaan. Jos työaika vietetään pääosin tietyssä

---

<sup>122</sup> Julkiasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus 18.10.2001, kohta 55

<sup>123</sup> McClean, Ruiz Abou-Nigm 2012 s. 22

paikassa, josta tehdään mahdollisia yksittäisiä matkoja, on selvää, että työntekopaikka on se missä vietetään eniten aikaa. Heti kun työntekijällä alkaa olemaan useampi mahdollinen työntekopaikka, jotka ovat eri valtioiden alueilla, tilanne käy haastavaksi.

Rooman yleissopimus tai Rooma I-asetus eivät ole ohjanneet kuinka työntekijän tavallinen työntekopaikka määritellään, jos työntekijä työskentelee useassa eri maassa eri pituisina jaksoina.<sup>124</sup> Liukkusen mukaan tavallisen työskentelyvaltion lakia voidaan soveltaa, vaikka työtä tehtäisiin useassa valtiossa, jos tuomioistuin pystyy määrittelemään mihin valtioon työntekijällä on merkittävä liittymä.<sup>125</sup> Milloin muodostuu merkittävä liittymä työntekijän ja työntekopaikan välille onkin sellainen keskeinen kysymys, johon ei löydy yksiselitteistä vastausta.

Mielestäni yksi haastetta aiheuttava tekijä on se, että tavallista työntekopaikkaa voi olla vaikeaa määrittää työsuhteen alussa ja se voi myös vaihdella työsuhteen aikana. Osapuolten tarkoituksena voi olla soveltaa työsuhteeseen työntekopaikan mukaan määräytyvää lainsäädäntöä, mutta se on mahdotonta, kun työaika jakaantuu useaan eri paikkaan ja säännöllistä rytmiä jakautumiselle ei löydy.

Työajan jakautumista ja merkittävää liittymää on käsitelty useissa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa. Tässä yhteydessä käsitelän niistä kolmea: *Mulox IBC*, *Rutten* ja *Koelzsch*. Käyn läpi ratkaisuja suhteellisen yksityiskohtaisesti, koska niillä on ollut suuri merkitys siihen millaiseksi tulkinnat ovat muotoutuneet.

### *3.3.2.1 Mulox IBC*

Hollantilaisen työntekijän nimeltään *Geels* ja englantilaisen yrityksen välille oli syntynyt riitaa, kun työnantaja oli purkanut työntekijän työ sopimuksen.<sup>126</sup> *Geels* oli asunut Ranskassa ja työskennellyt siellä yhtiölle *Aix-les-Bains*'in kaupungissa. *Geels* toimi myös Saksassa, Belgiassa, Alankomaissa ja Skandinaaviassa, joihin hän teki useita työmatkoja. Kuitenkin työsuhteen lopussa hän työskenteli Ranskassa.<sup>127</sup>

Tapauksessa oli kyse Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta, jonka mukaan sopimusta koskevassa asiassa asia ratkaistaan sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa

---

<sup>124</sup> Liukkunen 2012 s. 157

<sup>125</sup> Liukkunen 2012 s. 161

<sup>126</sup> Tuomio 13.7.1993 *Mulox IBC*, C-125/92, EU:C:1993:306, kohta 2

<sup>127</sup> Tuomio 13.7.1993 *Mulox IBC*, C-125/92, EU:C:1993:306, kohta 3

velvoite on täytetty tai täytettävä. Ranskalainen tuomioistuin esitti kysymyksen ennakkoratkaisupäätöstä varten. *"Onko 27.9.1968 tehdyn Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun toimivaltaperusteen soveltamiseksi välttämätöntä, että työsopimukselle ominainen velvoite on kokonaan täytetty ainoastaan sen valtion alueella, johon asiaa käsittelevä tuomioistuin kuuluu, vai riittääkö edellä mainitun artiklan soveltamiseksi, että osa - mahdollisesti suurin osa - velvoitteesta on täytetty mainitun valtion alueella?"*<sup>128</sup>

Tuomioistuimen mukaan työsopimuksissa velvoitteella viitataan työntekijän velvoitteeseen tehdä sovittua työtä.<sup>129</sup> Työsopimuksen paikallinen liittymä liittyy ne työntekopaikkaan, joka määrittää soveltuvan lainsäädännön ja kollektiiviset sopimukset. Työsopimukseen liittyvät riidat, on mielekästä käsitellä sen valtion tuomioistuimessa, jossa velvoitteet on suoritettu, koska sillä tuomioistuimella on asiaan erityisen läheinen liittymä.<sup>130</sup>

Tuomioistuimen mukaan Brysselin yleissopimus pyrkii yhtenäistämään riidanratkaisua ja, kun työtä on tehty useassa eri valtiossa, on tärkeää välttää useat toimivaltaperusteet.<sup>131</sup> Tuomioistuimen toimivallan tulee olla liitoksissa päävelvoitteeseen, joka on tässä tapauksessa se paikkakunta, jossa työntekijä pääasiallisesti työskentelee ja täyttää velvoitteensa työnantajaan nähden.<sup>132</sup>

Julkisasiamies Jacobs nostaa esiin lausunnossaan, että työtä ei tarvitse suorittaa vain ja ainoastaan yhdessä paikassa, jotta voitaisiin katsoa, että työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yhdessä paikassa. Kun työtä tehdään pieniä määriä useissa eri valtioissa, ei toimivaltaa synny jokaisen valtion tuomioistuimeen erikseen.<sup>133</sup>

Julkisasiamies Jacobsin mukaan, jos työntekijällä on toimisto, jossa töitä on mahdollisuus tehdä ja josta matkustetaan toisiin paikkoihin, tuo työntekopaikka on tärkeämpi kuin muut työntekopaikat. Hän rinnasti termit työntekopaikka (habitual place of work) sekä ensisijainen työpaikka (principal place of employment), koska hänen mukaansa ensisijainen työntekopaikka on tilanteeseen soveltuvampi kuin ainoastaan työntekopaikka.<sup>134</sup>

---

<sup>128</sup> Tuomio 13.7.1993 Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:306, kohta 7

<sup>129</sup> Tuomio 13.7.1993 Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:306, kohta 14

<sup>130</sup> Tuomio 13.7.1993 Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:306, kohta 15

<sup>131</sup> Tuomio 13.7.1993 Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:306, kohta 21

<sup>132</sup> Tuomio 13.7.1993 Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:306, kohdat 22 ja 24

<sup>133</sup> Opinion of Advocate General Jacobs delivered on 26 May 1993, kohta 31

<sup>134</sup> Opinion of Advocate General Jacobs delivered on 26 May 1993, kohdat 32 ja 33

Tämä ratkaisu antaa pohjan sille, miten monen eri valtion alueella työskentelevien työsuhteita tulisi käsitellä. Työntekopaikan merkitys on suuri, jos on pienikin yhteys siihen, että työtä tehdään pääasiassa yhdessä paikassa. Geelsin tapauksessa löydettiin selvä yhteys, kun katsottiin, sitä että hänellä oli toimisto tietyssä paikassa, jonne hän myös aina palasi työmatkoiltaan. Työajan jakautuminen vaikutti myös, mutta merkittävämpää oli toimisto, joka yhdistyy julkisasiamies Jacobsin ajatukseen ensisijaisesta työntekopaikasta.

### 3.3.2.2 *Rutten*

Tuomioissa on kyse siitä, kun englantilainen yhtiö Cross Medical Ltd irtisanoi, alankomaiden kansalainen Ruttenin työsopimuksen.<sup>135</sup> Rutten oli aiemmin työskennellyt yhtiön alankomaisella tytäryhtiöllä, joka oli kuitenkin ajautunut huonoon taloudelliseen tilanteeseen, jolloin työsopimus oli tehty englantilaisen yhtiön kanssa.<sup>136</sup> Rutten ei työskennellyt ainoastaan Alankomaissa, vaan hän teki töitä myös useassa muussa valtiossa. Rutten kuitenkin palasi aina Alankomaihin työmatkoiltaan, jossa hänellä oli toimisto.<sup>137</sup>

Kyse oli Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta. Alankomaiden tuomioistuin esitti asiasta kolme ennakkoratkaisukysymystä. Erona aiemmin viitattuun Mulox IBC tapaukseen, tässä tapauksessa Brysselin yleissopimuksen artiklaa 5 kohta 1 oli muutettu San Sebastianin liittymissopimuksella, joten yleissopimus sisältää viittauksen työsopimukseen ja tavalliseen työntekopaikkaan.

Ensimmäinen koski, työajan jakautumista usean valtion välille ja milloin katsotaan, että työntekijä tavallisesti työskentelee yhdessä näistä. Toinen kysymys oli, miten ratkaisevaa on se, että työntekijä työskentelee yhdessä valtiossa enemmän kuin toisissa vai se, että työntekijä työskentelee suurimman osan ajasta tietyssä valtiossa. Kolmas kysymys koski työntekijän asuinpaikkaa ja toimistoa, jossa hän järjestee työtään ja jonne hän palaa aina työmatkoiltaan.<sup>138</sup> Tuomioistuin erityisesti pyysi tulkintaa tavallisen työntekopaikan käsitteeseen, kun työntekijä työskentelee useassa eri paikassa.<sup>139</sup>

Tuomioistuimen mukaan tavallisella työntekopaikalla tarkoitetaan sitä paikkaa, jolle työntekijä on tosiasiallisesti keskittänyt työnteon ja jossa hän täyttää velvoitteensa työnantajaa kohtaan.<sup>140</sup>

---

<sup>135</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 2

<sup>136</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 4

<sup>137</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 5

<sup>138</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 9

<sup>139</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 10

<sup>140</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 23

Ruttenin tapauksessa työntekijä oli tehnyt suurimman osan työajasta töitä Alankomaissa, jossa hänellä oli myös toimisto, jolloin tuomioistuin katsoi, että Rutten oli keskittänyt työntekonsa Alankomaihin.<sup>141</sup>

Julkisasiamies Jacobs oli aiheesta samoilla linjoilla kuin tuomioistuin. Hänen mukaansa kyseessä oleva riita liittyy selkeästi läheisimmin Alankomaihin, jossa se pitäisi ratkaista. Ensimmäisenä perusteena on se, että Rutten asuu Alankomaissa, jossa hänellä on myös toimisto, jossa hän järjestää työtään ja jonne hän palaa. Rutten on myös työntekijänä heikommassa asemassa, jota suojataan sillä, että hän voi nostaa kanteen siinä tuomioistuimessa, joka on hänelle käytännöllisin.<sup>142</sup>

Tapauksen perustelut tukevat sitä lähtökohtaa, että merkittävin liittymä on siihen paikkaan, jossa työntekijä viettää suurimman osan työajastaan. Toisaalta paljon arvoa annetaan myös toimistolle, jonne työntekijä palaa työmatkoiltaan. Tämä mielestäni yhdistyy ajatukseen ensisijaisesti työntekopaikasta, jota julkisasiamies Jacobs on tuonut esiin. Se ei aivan täysin istunut ainakaan Rooman yleissopimuksen logiikkaan, mutta asetuksen kanssa tilanne voi olla erilainen.

Rooma I-asetuksen sanamuoto työntekopaikasta viittaa tavalliseen työntekopaikkaan. Täysin sanamuotonsa puolesta ei mielestäni voida rinnastaa tavallista työntekopaikkaa ensisijaiseen työntekopaikkaan. Tavallinen työntekopaikka mielestäni tarkoittaa paikkaa, jossa merkittävä osa työajasta käytetään. Ensisijaisessa työntekopaikassa työajan määrällä ei välttämättä ole niin suuri rooli. Toisaalta Rooma yleissopimusta muutettaessa asetukseksi tuotiin ns. base rule uudistus, joka taas istuu ajatukseen ensisijaisesta työntekopaikasta, josta työtä järjestellään. Tämä voisi vaikuttaa siihen, että ensisijaisen työntekopaikan määritelmä saa suuremman painoarvon tulevilla ratkaisuisilla.

### 3.3.2.3 *Koelzsch*

Asiassa oli kyse siitä, että saksalainen Koelzsch työskenteli autonkuljettajana Luxemburgilaisessa yhtiössä. Työsopimuksessa sovittiin, että sovelletaan Luxemburgin lakia sekä mahdolliset riidat ratkaistaan Luxemburgin tuomioistuimessa.<sup>143</sup> Koelzschin työsopimus irtisanottiin, jonka jälkeen hän nosti kanteen laittomasta irtisanomisesta saksalaisessa tuomioistuimessa, joka totesi, ettei ollut toimivaltainen asiassa, jonka jälkeen hän nosti kanteen

---

<sup>141</sup> Tuomio 9.1.1997 Rutten, C-383/95, EU:C:1997:7, kohta 26

<sup>142</sup> Julkiasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus 24.10.1996, kohta 39

<sup>143</sup> Julkisasiamies Trstenjakin ratkasuehdotus 16.12.2010, kohta 16



Luxemburgin tuomioistuimessa.<sup>144</sup> Koelzsch nosti vielä kanteen Luxemburgin suurherttuakuntaan vastaan vahingonkorvauksista.<sup>145</sup>

Asiassa oli kysymys Rooman yleissopimuksen tulkinnasta, erityisesti artiklan 6 sekä Brysselin yleissopimuksen tulkinnasta. Luxemburgin tuomioistuin esitti asiassa ennakkoratkaisukysymyksen, jossa kysyttiin, onko tavallisen työntekopaikkaa tulkittava niin, että jos työntekijä tekee useassa eri valtiossa töitä, mutta palaa aina tiettyyn valtioon, se on valtio, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee.<sup>146</sup>

Tuomioistuin on useissa tapauksissa aiemmin laajentanut tavallisen työntekopaikan tulkintaa, koska työntekopaikan pitää kattaa se paikka, jossa työtä tosiasiallisesti tehdään, mutta myös se paikka, josta työntekijä tekee suurimman osan työstä.<sup>147</sup> Tuomioistuin tuli lopputulokseen, että tulee selvittää missä työntekijä suorittaa pääsääntöisesti kuljetustehtäviään ja purkaa lastinsa, miten työtä organisoidaan ja työntekijälle annetaan ohjeita sekä missä valtiossa työvälineet ovat sekä mihin työntekijä palaa.<sup>148</sup>

Koelzschin tapauksessa kaksi asiaa saivat merkityksen perusteluissa. Ensinnäkin millä perusteella tehtävää työtä arvioidaan, jos ei ole mitään tiettyä paikkaa mihin työntekijä palaa työmatkoiltaan. Toiseksi työntekopaikan määrittelyssä tärkeää on, että suurin osa työstä tehdään työntekopaikassa. Se missä suurin osa työajasta käytetään, on merkittävä siinä suhteessa, että voidaan katsoa, että työntekijä on tavallisesti työskennellyt siinä valtiossa. Siihen, että työntekijä työskentelee suurimman osan ajasta tietyssä paikassa, pitää ottaa huomioon millaiset velvoitteet työntekijällä on ja muut työntekijän toimintaan liittyvät seikat<sup>149</sup>

Tämän tapauksen myötä tuli selväksi, että työntekopaikan selvittäminen ja määrittäminen voi tarvita laajaa kokonaisharkintaa. Tässä tapauksessa painoarvoa saivat työajan jakautuminen ja työn tekemiseen konkreettisesti liittyvät asiat. Koelzschin tekemä työ autonkuljettajana on todella konkreettista verrattuna johonkin muuhun työhön, jota ei ole niin sidottu paikkaan.

---

<sup>144</sup> Julkisasiainministeriön ratkasuehdotus 16.12.2010, kohdat 21 ja 22

<sup>145</sup> Tuomio 15.3.2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, kohta 21

<sup>146</sup> Tuomio 15.3.2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, kohta 29

<sup>147</sup> Tuomio 15.3.2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, kohta 45

<sup>148</sup> Tuomio 15.3.2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, kohta 49

<sup>149</sup> Tuomio 15.3.2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, kohta 50

### 3.3.2.4 Työajan jakautuminen vai ensisijainen työntekopaikka

Mulox IBC, Rutten ja Koelzsch tapaukset vahvistavat, että tärkeimpänä tekijänä tavallisen työntekopaikan tunnistamisessa ovat työntekijän toimiston sijainti tai konkreettinen työnteko sekä työajan jakautuminen eri valtioiden välille. Tapauksien ratkaisulinja rakentui hyvin pitkälti julkisasiamies Jacobsin esittämän määritelmän ensisijaisesta työntekopaikasta varaan. Ensisijaisen työntekopaikan ajatus kuitenkin hieman hajottaa tavallisen työntekopaikan käsitettä, koska työnteon keskittäminen on siinä merkittävämpi tekijä kuin työajan jakautuminen.

Ensisijainen työntekopaikka kuitenkin mahdollistaa työntekopaikan määrittelyn, vaikka työaikaa ei niin suuressa määrin viettäisikään siellä. Toisaalta muun muassa Euroopan komission mukaan työajan tulisi olla ensisijainen tekijänä ratkaistessa tapauksia.<sup>150</sup> Tämä on mielestäni tärkeää erityisesti tilanteissa, jossa työaika jotenkin jakautuu tiettyjen työntekopaikkojen välille. Kuten aiemmin toin esille Rooma I-asetuksen sisältämä base rule tukee käsitettä ensisijaisesta työntekopaikasta, jolloin tulevissa tapauksissa se voi saada entistä enemmän painoarvoa.

Weberin tapauksessa tuomioistuin palaa Mulox IBC tapauksen perusteluihin, jonka mukaan se paikkakunta, jolla työntekijä pääasiallisesti täyttää veloitteena ja toimisto, josta käsin hän teki työtään ja jonne hän palasi aina työmatkan jälkeen, on otettava huomioon tavallisena työntekopaikkana.<sup>151</sup> Mulox IBC ja Rutten tapauksissa tuomioistuin keskittyi kahteen asiaan työaikaan sekä toimiston sijaintiin. On kuitenkin tapauksia, joissa näitä kahta ei voida suoraan vertailla.<sup>152</sup>

Tuomioistuinten tulisi ottaa huomioon kaikki tekijät työntekijän työsuhteessa, jotka ovat ominaisia työsuhteelle. Koelzsch tapauksessa näitä tekijöitä oli erityisesti lastiin liittyvät tehtävät eli siis konkreettiseen työsuoritukseen liittyvät tehtävät.<sup>153</sup> Toisenlaisessa työssä määrittävät tekijät eivät ole yhtä konkreettisia, jolloin esimerkiksi toimiston sijainti voi olla ainut sellainen konkreettinen asia, johon voidaan tarttua tulkinnassa.

Tapauksien perusteluilla on ollut suuri vaikutus työntekopaikan määrittelyn muotoutumiseen. Kuipersin mukaan työntekopaikka määritellään sen mukaan missä maassa työaikaa käytetään

---

<sup>150</sup> Grusic 2012b, s. 108

<sup>151</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 43

<sup>152</sup> Grusic 2012b, s. 108

<sup>153</sup> Zanobetti 2011, s. 348

eniten ja missä on toimisto, jossa työntekijä järjestee työtään ja minne hän palaa aina työmatkan jälkeen. Näiden tekijöiden summasta syntyy tosiasiallinen työntekopaikka.<sup>154</sup> Mielestäni asiaa pitää katsoa tietyssä järjestyksessä. Ensisijaisena on työajan jakautuminen, jonka jälkeen tulee konkreettiseen työntekoon liittyvät asiat, jotka saattavat vaikuttaa työntekopaikan määrittelyyn liittyvät ne sitten töiden järjestelyyn toimistosta tai lastin purkuun.

### 3.3.3 Etätyöhön liittyvät ongelmat

Etätyö on kiinnostava ilmiö, ja on olennainen osa nykypäivän käsitystä työpaikasta erityisesti asiantuntijatyössä. Etätyö on kehittynyt viimeisen vuosikymmenen aikana, mutta suuren harppauksen organisaatiot ovat tehneet tänä vuonna, kun etätyö on ollut yleinen suositus ympäri maailmaa kaikissa niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista. Etätyö on yksi niistä tekijöistä, joka haastaa perinteisen käsityksen työntekopaikasta ja nykyisen sääntelyn on ollut vaikeaa pysyä perässä kehityksessä erityisesti kokonaan verkossa tehtävissä töissä.

Etätyö on yksi työn muoto, jossa työtä tehdään eri paikoissa, useimmiten kuitenkin kotona. Etätyö on työtä tavallisessa työsuhteessa, jossa vain konkreettinen työnteko on järjestetty eri tavalla.<sup>155</sup> Etätyö määritellään Euroopan etätyön puitesopimuksessa vuodelta 2002. Sen mukaan etätyö on työn muoto, jossa työtä organisoidaan ja suoritetaan käyttäen tietotekniikkaa. Työsuhteessa, jossa työtä voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, mutta sitä säännöllisesti tehdään niiden ulkopuolella<sup>156</sup> Aiheeseen liittyy erityisesti muutamia kysymyksiä nykyisen sääntelyn kannalta, joita avataan ja käsitellään tässä yhteydessä.

Ensimmäisenä kysymyksenä: onko erityisesti kansainvälistä etätyötä tekevän työntekijän tavallinen työntekopaikka asianmukainen liityntä, silloin kuin paikka, jossa työtehtävät annetaan tai johon yritys on keskittynyt, antaisi työntekijälle paremman suojan kuin tavallisen työntekopaikan laki.<sup>157</sup> Eli työntekijä saisi paremman suojan lainsäädännöstä, jos hän työskentelisi työnantajan tiloissa eikä esimerkiksi kotona. Tämä kysymys on tullut esiin Rooma I-asetuksen valmistelussa, koska normaalissa lainvalinnassa kriteerit eivät painotu lainsäädännön sisältöön, vaan siihen mikä on objektiivisesti paras liityntäperuste työntekijän

---

<sup>154</sup> Kuipers 2012, s. 109

<sup>155</sup> Helle 2006, s. 77

<sup>156</sup> Eurofound and the International Labour Office Working anytime, anywhere: The effects on the world of work 2017, s. 44

<sup>157</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 39

kannalta. Toinen kiinnostava kysymys on, voiko työntekijän kodista muodostua tavallinen työntekopaikka, jota voidaan verrata esimerkiksi toimistotyöskentelyyn.

Kuten on tullut aiemmin esiin, työntekopaikkaa määritellään usein sen paikan mukaan, jossa työntekijä käyttää suurimman osan työajastaan, missä hänellä on toimisto, missä hän järjestee työaikaansa työnantajalla ja minne hän palaa työmatkan jälkeen.<sup>158</sup> Tämä korostui myös muutamassa oikeustapauksessa kuten Mulox IBC ja Rutten, joissa toimistolla oli merkittävä vaikutus tapauksen ratkaisuun.

Ensimmäinen ja toinen kysymys liittyvät toisiinsa ja niiden osalta pitää palata Rooma I-asetuksen ja työntekopaikan sääntelyyn. Työntekopaikka on se paikka, josta työntekijä tavallisesti työskentelee sopimuksen täyttämiseksi. Paikalle ei ole sääntelyssä esitetty mitään tarkempia vaatimuksia, jolloin voidaan ymmärtää, että työntekopaikka voi muodostua mihin tahansa paikkaan mistä työtä tosiasiallisesti tehdään.

Helle tuo esiin näkökohdan, että etätyöntekijään sovelletaan samaa työehtosopimusta kuin sovellettaisiin työntekijään, joka työskentelee työnantajan tiloissa. Etätyöntekijöitä tulee myös kohdella yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, koska etätyössä työtä tehdään normaalissa työsuhteessa, eikä se ole erityinen työsuhteen muoto.<sup>159</sup> Mielestäni tässä näkökulmassa ei kuitenkaan tarpeeksi oteta huomioon kansainvälisen etätyön mahdollisuutta ja vaikutusta. Sellaiseen tilanteeseen, jossa etätyötä tehdään toisessa valtiossa, ei näytä olevan valmista tulkintaa tai ennakkotapauksia.

Työsopimuksen lainvalinnan lähtökohta on, että sovelletaan lakia, joka on työntekijälle läheinen erityisesti tehtävän työn kautta. Tämän pitäisi soveltua myös etätyötä tekeviin työntekijöihin, jolloin työskentelymaa on läheisin työntekijälle, vaikka työnantaja sijaitisi toisessa valtiossa. On selvää, että Suomessa työskenteleviin henkilöihin sovelletaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka he tekisivätkin etätöitä. Toisessa valtiossa työskenteleviin asia ei välttämättä ole näin. Tämä aiheuttaa eroavaisuuksia työntekijöiden työehtoihin ja esimerkiksi järjestäytymisen mahdollisuuksiin, jolloin työntekijät eivät ole yhdenvertaisessa asemassa.

Kolmas kysymys liittyy alustatalouteen, jossa työtä voidaan tehdä kokonaan etänä digitaalisia työvälineitä käyttäen. Alustatalous on ollut työoikeuden kannalta jossain määrin ongelmallinen,

---

<sup>158</sup> Kuipers 2012, s.109

<sup>159</sup> Helle 2004, s. 135

koska työntekijöitä ei ole pidetty varsinaisesti työntekijöinä vaan itsenäisinä työsuorittajina, jolloin heillä ei ole ollut samanlaista asemaa tai työsuojelua, kuin työntekijöillä.<sup>160</sup> Alustatalous on myös laaja käsite ja liittyy osaltaan jakamistalouden käsitteeseen. Alustatalous voidaan jakaa ainakin kahteen eri ulottuvuuteen kansainväliseen ja paikalliseen, joita voidaan kutsua myös online tai offline työksi, sen mukaan missä työ käytännössä tehdään.<sup>161</sup> Tässä yhteydessä ei voida keskittyä tarkemmin alustatalouden ominaisuuksiin, koska siihen liittyy useita laajoja kysymyksiä ja haasteita nykyisen sääntelyn kanssa.

Erityisesti kokonaan verkossa tapahtuva alustatyö on ongelmallinen lainvalintasääntelyn kannalta. Voimassa oleva lainvalintasääntely on suhteellisen vanhaa, eikä uudistusten yhteydessä ole nähty tarvetta tehdä mitään erityistä IT-alaan liittyvää lisäystä sääntelyyn. Muutettaessa Rooman yleissopimusta Rooma I-asetukseksi tätä aihetta tutkittiin ja tultiin siihen lopputulokseen, että mitään erityistä lisäystä ei tarvita, koska pääsääntöisesti IT-alalla työntekijät palkataan ”normaaleihin” työsuhteisiin eli työsuhteen muoto on normaali, jolloin myös normaalit säännökset soveltuvat niihin hyvin.<sup>162</sup> Tässä ei ole kuitenkaan otettu huomioon alustatyön tämän hetken suurinta ongelmaa, joka liittyy siihen, katsotaanko alustatyön suorittajat työntekijöiksi vai yrittäjiksi.

Etätyön ja työntekopaikan kysymyksen kannalta verkossa tehtävä työ on erityisen kiinnostava. Se voi kuitenkin työntekijästä riippuen tapahtua ihan missä vain. Euroopan unionin raportissa tuodaankin esiin se, että ainoastaan verkossa tapahtuvaa alustatyötä ei ole lain näkökulmasta edes olemassa.<sup>163</sup> Mielestäni asiaan tarvittaisiin muutos. Alustatyö lisääntyy huimaa vauhtia ja jo nyt on tullut esille, että se aiheuttaa uudenlaisia tulkintoja. Alustatyö pitäisi huomioida paremmin lainsäädännössä, niin että se on tarpeeksi joustava alustatyön tilanteisiin. Tämä ei välttämättä tarkoita suuria muutoksia, mutta esimerkiksi parempia määrittelyitä sääntelyn tasolla, jotka auttaisivat tekemään tulkintoja.

Alustoilla voi olla tietyt käyttöehdot, jotka työn suorittajan tulee hyväksyä käyttäessään alustaa. Näillä ehdoilla voidaan suoraan määritellä mitä lakia sovelletaan, joka aiheuttaa vähintäänkin epävarmuutta, vaikka työntekijää suojellaankin lainvalinnan osalta ainakin Euroopassa.<sup>164</sup>

---

<sup>160</sup> Kovalainen – Vallas, – Poutanen 2020, s. 45

<sup>161</sup> De Stefano V. – Aloisi 2018, s. 10

<sup>162</sup> Mankowski 2009, s. 197

<sup>163</sup> De Stefano V. & Aloisi 2018, s. 26

<sup>164</sup> Berg – Cherry – Rani 2019, s. 121

Neljäs kysymys liittyy siihen voiko työntekijällä olla enemmän kuin yksi tavallinen työntekopaikka. Tämä kysymys liittyy myös muutenkin työntekopaikkaan, mutta sopii parhaiten etätyön yhteydessä käsiteltäväksi, koska etätyössä työntekijöillä voi olla helposti useampi työntekopaikka. Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa on tullut esille, se lähtökohta, että työntekijällä lähtökohtaisesti on vain yksi tavallinen työntekopaikka. Ratkaisussa tavallisen työntekopaikan käsitettä on tutkittu kapeasti siinä mielessä, että työntekijällä voi olla vain yksi tavallinen työntekopaikka. Tämä tukee myös sitä päämäärää, että riidoilla ei ole useaa soveltuvaan riidanratkaisupaikkaa, puhumattakaan lainsäädännöstä.<sup>165</sup>

Se, että työntekijällä voisi olla vain yksi tavallinen työntekopaikka helpottaa tulkintaa, koska silloin ei tule ylimääräisiä konfliktitilanteita eri oikeusjärjestelmien välille. Tässä haluan kuitenkin lyhyesti nostaa esiin ongelmaa verotuksen ja sosiaaliturvan näkökohdista, joihin sovelletaan täysin erilaisia sääntöjä. Ne osaltaan vaikuttavat siihen, että työntekijään voi kohdistua usean eri oikeusjärjestelmän vaatimuksia. Koska työntekopaikan määräytyminen lähtökohtaisesti perustuu työajan jakautumiseen, voidaan jossain määrin olettaa, että työaika ei voi täysin tasaisesti jakautua usean eri paikan välille, jolloin voisi muodostua useampi tavallinen työntekopaikka.

Etätyöhön liittyy useita ongelmia, joista ei vielä ole muodostunut ratkaisukäytäntöä. Etätyö on ollut yleistä jo pidemmän aikaa, mutta etätöiden tekeminen kokonaan ja vielä kansainvälisesti ei ole ollut yleistä. Erityisesti alustatyö on lisääntynyt viimeisinä vuosina ja se aiheuttaa suuria haasteita nykyiselle sääntelylle, myös työntekopaikan näkökulmasta.

### 3.3.4 Tilapäisen työn määrittely

Työnteon tilapäisyys on yksi tärkeimmistä kysymyksistä, joka nousee usein esille työsopimuksen lainvalinnan yhteydessä. Se johtuu siitä, että Rooma I-asetuksen mukaan tavallinen työntekopaikka ei muutu, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa paikassa. Tilapäisen työskentelyn kestoa ei ole tarkemmin rajattu asetuksessa. Kysymys liittyy läheisesti myös lähetettyjä työntekijöitä koskevaan sääntelyyn, jota käsitellään tässä yhteydessä myös lyhyesti.

Rooma I-asetuksen mukaan työnteko on tilapäistä, jos työntekijän on tarkoitus palata lähtömaahan työskentelyn jälkeen. Työnteko toisessa valtiossa katsotaan siis väliaikaiseksi, jos

---

<sup>165</sup> Grusic 2012c, s. 108

työntekijän on tarkoitus palata tavalliseen työntekopaikkaan töihin.<sup>166</sup> Osapuolten tarkoitus on Rooma I-asetuksen mukaan se, joka loppupelissä ohjaa sitä, onko työskentely katsottava tilapäiseksi vai ei.<sup>167</sup>

Rooma I-asetuksen ja lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin (96/71) välinen ero on siinä, että Rooma I-asetus rajaa kaiken tilapäisen työn pois sääntelystään, koska se kuuluu lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin alaan. Työntekijän kannalta on siis olennaista se, onko tarkoitus tilapäinen vai ei, koska se vaikuttaa oleellisesti siihen mitä sääntelyä työ sopimukseen sovelletaan.

Rooma I-asetuksen määritelmä tilapäisestä työskentelystä poikkeaa hieman lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin määritelmästä. Direktiivin määritelmä nojaa rajoitettuun aikaan, kun Rooma I-asetuksen lähtökohtana on osapuolten tarkoitus.<sup>168</sup> Tämä ero on jossain määrin ongelmallinen, koska työntekijälle tulisi olla selvää, milloin työnteko toisessa valtiossa on tilapäistä ja milloin ei. Toisaalta Rooma I-asetuksen mukainen tulkinta antaa paljon tilaa osapuolten tarkoitukselle.

Sääntely ei tee eroa siinä työskenteleekö työntekijä väliaikaisesti tai tietyn tehtävän suorittamiseksi, jotta työ sopimukseen sovelletaan työntekijän tavallisen työskentelyvaltion lakia.<sup>169</sup> Molemmat vaihtoehdot siis voidaan katsoa tilapäiseksi työn suorittamiseksi, jos se on ollut osapuolten tarkoituksena. Hallituksen esitys vuodelta 1987 arvioidaan työntekijän työntekopaikkaa työntekijän työ sopimuksen lähtökohdasta. Ajallisesti rajatun työkomennuksen tullessa kyseeseen tarkasteltaisiin palvelusta kokonaisuutena.<sup>170</sup>

Kun työntekijä on väliaikaisesti lähetetty toiseen maahan tekemään työtä, minkä ajan jälkeen se katsotaan hänen tavalliseksi työntekopaikakseen, vaikka hänen olisi tarkoitus palata työntekopaikkaan, josta hän lähti?<sup>171</sup> Liukkusen mukaan työntekijän työskentelyn pituudella toisessa maassa voi olla vaikutusta siihen katsotaanko työskentely tilapäiseksi vai ei.<sup>172</sup> Ei ole kuitenkaan löytynyt mitään selvää linjausta sille, minkä ajankohdan jälkeen työskentely ei olisi enää tilapäistä.

---

<sup>166</sup> Van Hoek 2014, s. 159

<sup>167</sup> Barnard 2012, s. 229

<sup>168</sup> Liukkunen 2012 s. 158

<sup>169</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 36

<sup>170</sup> HE 44/1987 s. 24

<sup>171</sup> Grusic 2012b, s. 162

<sup>172</sup> Liukkunen 2012 s. 157

Rooma I-asetuksen valmistelun yhteydessä nousi kysymykseksi tilanne, jossa työntekijä siirtyy saman konsernin sisällä tilapäisesti työhön toiseen valtioon. Näissä tilanteissa on joissakin yrityksissä tehty uusia työsopimuksia, jolloin osapuolten tilapäinen tarkoitus on jäänyt kyseenalaiseksi.<sup>173</sup> Kun työntekijän työsopimus on uusittu, ei ole ollut selvää, että työskentelyn tarkoitus toisessa valtiossa on tilapäinen.

Grusicin mukaan, jos osapuolten tarkoituksena on, että lähettäminen on väliaikaista, se vahvistaa johtopäätöstä, jonka mukaan tavallinen työntekopaikka ei muutu. Jos taas tarkoituksena on pysyvä lähettäminen, johtopäätös muuttuu eli voidaan katsoa, että myös tavallinen työntekopaikka muuttuu.<sup>174</sup> Seuraavassa keskitytään lähemmin kahteen tapaukseen, jotka liittyvät tilapäiseen työskentelyyn valtion alueella sekä lähemmin lähetettyjä työntekijöitä koskeviin ongelmiin.

#### *3.3.4.1 Rush Portuguesa*

Tapaus koski portugalilaista yhtiötä, joka teki alihankintasopimuksen ranskalaisen yhtiön kanssa ja toi portugalilaisia työntekijöitä Ranskaan.<sup>175</sup> Kysymys oli siitä, miten jäsenvaltio voi ulottaa lainsäädäntönsä sen alueella työskenteleviin henkilöihin, vaikka nämä työskentelisivät siellä vain tilapäisesti.<sup>176</sup> Ranskan hallituksen esittämän huolen vuoksi tuomioistuin täsmensi, että unionin sääntelyn mukaan jäsenvaltio voi ulottaa lainsäädännön tai työehtosopimuksen kaikkiin sen alueella työskenteleviin työntekijöihin, vaikka työnteko olisi tilapäistä.<sup>177</sup>

Tuomioistuin punnitsi asiassa perustamissopimuksen mukaista palvelujen tarjoamisen vapautta ja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta. Tuomioistuimen ratkaisun perusteella lähetettävään työntekijään voitaisiin soveltaa paikallisen maan työlainsäädäntöä kokonaan tai osin. Liikkusen mukaan tilanteessa voidaan kuitenkin soveltaa lähetettävän maan lainsäädäntöä, jos se antaa yhtäläisen suojan työntekijälle.<sup>178</sup>

Tämä ratkaisu on aiheuttanut oikeutetusti kritisointia, koska se sotkee lähetettyjä työntekijöitä koskevan sääntelyn periaatteet. Ratkaisu sotii myös Rooma sääntelyn logiikkaa vastaan, koska tilapäisen työskentelyn tapauksissa ei ole ollut tarkoitusta soveltaa työntekopaikan lainsäädäntöä, koska työntekijän on tarkoitus palata takaisin lähtömaahan. Toisaalta ratkaisusta

---

<sup>173</sup> Liikkunen 2012 s. 158

<sup>174</sup> Grusic 2012c, s. 108

<sup>175</sup> Tuomio 27.3.1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142, kohta 2

<sup>176</sup> Tuomio 27.3.1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142, kohta 5

<sup>177</sup> Tuomio 27.3.1990, Rush Portuguesa, C-113/89, EU:C:1990:142, kohta 18

<sup>178</sup> Liikkunen 2002 s. 123



voi myös vetää johtopäätöksen, että sillä hetkellä voimassa olevien sääntöjen mukaisesti unionin sääntely ei ole kieltänyt ulottamasta sääntelyä sen alueella työskenteleviin työntekijöihin.

### 3.3.4.2 *Arblade*

Tapauksessa oli kyse siitä voiko toinen jäsenvaltio velvoittaa sen alueella töitä tilapäisesti suorittavan yrityksen noudattamaan lainsäädäntöä, joka koskee yleistä järjestystä ja turvallisuutta.<sup>179</sup> *Arblade* oli lähettänyt työntekijöitä Ranskasta Belgiaan tilapäiseen työhön. Yrityksellä ei ollut Belgian lain edellyttämiä työntekijöitä koskevia asiakirjoja.<sup>180</sup>

Tuomioistuin tuli lopputulokseen, että työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan työntekijöilleen, jotka tilapäisesti työskentelevät toisen jäsenvaltion alueella sen valtion mukaista vähimmäispalkkaa, jos se ei aiheuta liikaa ylimääräistä työtä työnantajalle. Muiden kysymysten osalta tuomioistuin ratkaisi asian niin, että työnantajan ei tarvitse tilapäisen työn vuoksi täyttää kaikkia sen tietyn maan vaatimuksia esimerkiksi vaadittavista dokumenteista.<sup>181</sup>

Perusteluissa tuotiin ilmi sitä, että ei ole tarkoitus vaikeuttaa yrityksen tuloa toiseen jäsenvaltioon tilapäisesti tekemään töitä. Tässä tuomioissa tuomioistuin täsmensi *Rush Portuguesa* ratkaisua, ja sitä että jos työnantaja täyttää jo velvollisuudet jo lähettävässä maassa, ei ole tarkoituksena luoda järjestelmää, jossa samat velvollisuudet tulee täyttää myös uudelleen ja näin vaikeuttaa tilapäisen työn suorittamista toisen jäsenvaltion alueella.

### 3.3.4.3 *Lähetetyt työntekijät – tilapäisen työn muoto*

Lähetettyihin työntekijöihin sovellettava lainsäädäntö on epäselvää ja se on yksi syistä, joka rajoittaa työntekijöiden liikkumista unionin sisällä.<sup>182</sup> Kuten edellä on tullut esille *Rooma I*-asetus jättää lähetetyt työntekijät asetuksen ulkopuolelle. *Kuipersin* mukaan *Rooma I*-asetus ei edeltäjänsä tavoin tarjoa sääntelyä lähetetyille työntekijöille, koska se ei sovellu tilapäiseen työhön.<sup>183</sup> Työntekijä on lähetetty työntekijä, jos tarkoituksena on työskennellä tietyssä maassa tilapäisesti. Siinä tilanteessa lähettävän maan lainsäädäntö soveltuu, kuitenkin esimerkiksi vero- ja sosiaaliturva kysymykset eivät välttämättä toimi samalla tavalla.<sup>184</sup>

---

<sup>179</sup> Tuomio 23.11.1999, *Arblade*, C-369/96 ja C-376/96, EU:C:1999:575, kohta 24

<sup>180</sup> Tuomio 23.11.1999, *Arblade*, C-369/96 ja C-376/96, EU:C:1999:575, kohta 20 ja 21

<sup>181</sup> Tuomio 23.11.1999, *Arblade*, C-369/96 ja C-376/96, EU:C:1999:575, kohta 80

<sup>182</sup> *Barlund*, Mikke ja *Busse*, Matthias 2016, s. 12

<sup>183</sup> *Kuipers* 2012, s. 111

<sup>184</sup> *Hellsten* 2009, s. 63

Kun arvioidaan työntekijän tavallista työntekopaikkaa, tulee ottaa huomioon myös lähetetyn työntekijän tunnusmerkit. Hallituksen esityksen mukaan kyse on lähettämisestä, jos työntekijä työskentelee tilapäisesti toisen valtion alueella. Lähetettyjä työntekijöitä koskevassa direktiivissä (96/71) olevat arviointikriteerit eivät ole tyhjentävät arvioidessa sitä onko työntekijä lähetetty työntekijä vai ei.<sup>185</sup> Aidon lähettämisen tunnistamiseen on katsottava sekä työntekijää että hänen työntekoonsa liittyviä seikkoja sekä työnantaja yritystä ja sen toimintaa.<sup>186</sup>

Ongelmana on, että tuomioistuimen tulee ratkaista se kuinka pitkän ajan kuluttua lähettäminen ei ole enää lähettämistä.<sup>187</sup> Ajan pituutta ei ole suoraan säännelty Rooma sääntelyssä tai myöskään lähetettyjä työntekijöitä koskevassa direktiivissä. Tämän lisäksi ongelmia on ollut direktiivin ja yleissopimuksen eroissa liittyen työntekijän lähettämiseen.<sup>188</sup> Rooma yleissopimus ja asetus lähtevät liikkeelle osapuolten tarkoituksesta, kun taas direktiivin mukaan rajoitettu aika on avain.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevasta direktiivistä on annettu muutosdirektiivi (2018/957), jonka on tarkoitus tulla voimaan Suomessa lähitulevaisuudessa. Muutosdirektiivin tarkoituksena on parantaa lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisuutta palkkauksessa ja työehtojen määräytymisessä. Erityisesti työehtoja halutaan parantaa yli 12 kuukautta kestävässä lähetyksissä, jolloin lähetettyyn työntekijään tulisi soveltaa yhdenmukaista sääntelyä kuin paikallisiin työntekijöihin.<sup>189</sup>

Mielestäni muutosdirektiivin tuomat muutokset pitkiin lähetyksiin voivat selkeyttää Rooma I-asetuksen ja lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiiviin suhdetta ja lähetettyihin työntekijöihin sovellettavia työehtoja. Se kuitenkin takaa sen, että tilapäinen lähetys ei voi vain venyä ja venyä, mutta työehdot säilyvät kuitenkin lähettävässä maassa. On myös työntekijän kannalta selvempää, että pitkäkestoisella oleskelulla toisessa valtiossa on jokin merkitys työehtoihin.

---

<sup>185</sup> HE 39/2016 s. 11

<sup>186</sup> HE 39/2016 s. 21

<sup>187</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 37

<sup>188</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 38

<sup>189</sup> HE 71/2020 vp, s. 3

### 3.4 Työntekopaikka läheisenä liittymänä

Työnteon muutos on tuonut kysymyksen siitä, onko työntekopaikka läheisin liittymä työntekijälle edelleen. Sen puolesta puhuu useita perusteita, kuten läheisyys ja ennustettavuus. Lisäksi voisin väittää, että suuri osa työsuhteista kuitenkin kuuluu edelleen siihen kategoriaan, jossa suurin osa töistä tehdään työpaikalla.

Sääntely työntekopaikkaan lainvalintakriteerinä liittyen on suhteellisen avointa, eikä siihen sovellu mitään tiettyjä muotovaatimuksia. Enemminkin sääntely lähtee siitä, että työntekopaikka on se paikka, josta työntekijä suorittaa työtään työnantajalle. Sääntelyn avoimuuden vuoksi, siihen liittyy tiettyjä toistuvia ongelmia, joihin ei ole löydetty täysin soveltuvia ratkaisuja.

Tässä luvussa käsiteltiin ongelmia liittyen ajankohtaan eli minkä ajankohdan mukaan työntekopaikka määräytyy, työajan jakautumiseen sekä työnteon keskittämiseen, etätöihin ja työn tilapäisyyteen. Ongelmien ratkaisuihin käytettiin apuna oikeuskäytäntöä, mikä tarjosi tulkinta-apua moneen tilanteeseen, jotka ovat jääneet avoimeksi sääntelyssä.

Tuomioistuimen ratkaisujen kehittyessä sille muodostui tiettyjä periaatteita, jotka toistuvat jokaisessa saman tyyppisessä tapauksessa Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan 1 kohtaan liittyen. Brysselin yleissopimus on siinä mielessä erityisasemassa, että siihen liittyen löytyy sopivia ratkaisuja, koska Rooman yleissopimuksesta tai Rooma I-asetuksesta, niitä on hyvin vähän. Tässä muutamia tärkeitä perusteluita, jotka vaikuttivat olennaisesti työntekopaikan merkitykseen, siinä muodossa, kun ne olivat kehittyneet Weberin tapauksen perusteluihin.

Ensinnäkin tuomioistuimen mukaan veloitteen täyttämisaika tulee määritellä yleissopimuksen järjestelmän ja tavoitteiden valossa, eikä kansallisen lainsäädännön mukaisesti.<sup>190</sup> Toisena tuomioistuin painotti erityisen läheistä liittymää kanteen ja sen ratkaisevan tuomioistuimen välillä, jolloin sopivin tuomioistuin käsittelemään työsuhteeseen liittyvää on se paikka, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee.<sup>191</sup> Kolmantena on heikomman osapuolen suojeleminen eli työntekijää tulee suojata sosiaalisesti heikompana osapuolena ja työntekijän tavallisen työntekopaikan tuomioistuimessa työntekijän on helpompi puolustautua.<sup>192</sup>

---

<sup>190</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 38

<sup>191</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 39

<sup>192</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 40

Tuomioistuimen mukaan paikkakunta, jossa työntekijä tosiasiallisesti tekee työsuhteeseen liittyvän työn, on katsottava veloitteen täyttämispaijaksi.<sup>193</sup> Jos työntekijä työskentelee usean valtion alueella, ei toimivaltaa voida antaa jokaiselle tuomioistuimelle, vaan asia tulee keskittää tavallisen työntekopaikan tuomioistuimeen. Tällä voidaan myös varmistaa se, että ei tule keskenään ristiriitaisia ratkaisuja, sekä tuomioiden tunnustaminen ja täytäntöönpano olisi myös helpompaa.<sup>194</sup>

EUT:n ratkaisukäytännöllä on ollut suuri vaikutus siihen, miten työntekopaikka määritellään ja millaisissa tilanteissa työntekijällä voidaan tunnistaa työntekopaikka. Ensinnäkin työntekopaikkaa ei määritellä sopimuksen mukaan, vaan katsotaan työsuhdetta käytännössä. Toiseksi etsitään paikkaa, jossa työntekijä tosiasiasa suorittaa merkittävän osan työtehtävistään.<sup>195</sup>

Työntekopaikan määrittelyyn tarvitaan faktojen tarkastelua ja punnintaa.<sup>196</sup> Tämä on mielestäni olennainen osa työntekopaikan määrittelyn ongelmaa, mutta toisaalta erittäin tärkeää joustoa. Tilanteet vaihtelevat, jolloin on haastavaa löytää soveltuvaa ratkaisukäytäntöä aiemmista tapauksista, se kuitenkin mahdollistaa sen, että ratkaisu ei ole kaavamainen ja ottaa huomioon yksilön tarpeet.

Kun ratkaisu vaatii asioiden huolellista punnintaa ja faktojen tarkastelua, ei ole täysin selvää ratkaisisivatko tuomioistuimet asiat samalla tavalla. Tämä osaltaan heikentää oikeusvarmuutta.<sup>197</sup> Toisaalta yksilökohtainen tarkastelu voi vaikeuttaa myös muulla tavalla työntekijän elämää esimerkiksi samaa työtä tekeviin sovelletaan eri lainsäädäntöä.<sup>198</sup>

Ratkaisukäytännön suurin vaikutus tuli esiin työajan jakautumisessa ja ajankohdan tunnistamisessa. Tämän lisäksi on kaksi muuta ongelmaa etätöet ja työnteon tilapäisyys, joihin ratkaisukäytäntö ei ole vielä niin suuresti vaikuttanut. Etätöissä ongelma on siinä, että sääntely on vanhentunut ja käytännöt muuttuvat nopeasti ja sääntelyn on vaikeaa vastata ongelmiin. Tilapäisyydessä ongelman ydin on sääntelyn puutteessa ja myös päällekkäisyydessä. Osapuolten tarkoitus on kuitenkin ytimessä määrittäessä, onko työnteko tilapäistä vai ei. Se tuo toivottua joustavuutta, mutta myös tulkintavaikeutta.

---

<sup>193</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 41

<sup>194</sup> Tuomio 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, kohta 42

<sup>195</sup> van Hoek, 2015, s. 441

<sup>196</sup> van Hoek 2015, s. 445

<sup>197</sup> van Hoek 2015, s. 445

<sup>198</sup> van Hoek 2015, s.446

Franzen tuo mielestäni hienolla tavalla ilmi työntekopaikan merkityksen lainvalinnalle. Työntekopaikka on yksi useista yhdistävistä tekijöistä ja erittäin tärkeä sellainen, muttei suinkaan ainoa.<sup>199</sup> Seuraavissa jaksoissa keskitymme toisiin yhdistäviin tekijöihin työnantajan liikepaikkaan ja varaventiilisääntöön, jotka ovat myös merkittävästi vaikuttaneet siihen millaisen tilan työntekopaikka saa muihin perusteisiin nähden.

---

<sup>199</sup> Franzen 2010, s. 226

## 4 TYÖNTEKOPAIKKA SUHTEESSA TYÖNANTAJAN LIIKEPAIKKAAN

### 4.1 Työnantajan liikepaikan määrittely

Työnantajan liikepaikka on yksi sellainen läheinen liittymä, joka voidaan ottaa huomioon työsopimuksen lainvalinnassa. Tässä luvussa on tarkoituksena selvittää tarkemmin, miten työnantajan liikepaikka ylipäättään määritellään ja mitkä asiat määritelmään vaikuttavat. Toiseksi miten työnantajan liikepaikkaa on sovellettu käytännössä ja miten tulkinta on näkynyt oikeuskäytännössä. Viimeisenä verrataan työntekopaikkaa ja liikepaikkaa, ja sitä millaisen tulkinnan tilan ne jättävät toisiinsa nähden.

Työnantajan liikepaikkaan on olemassa kaksi ajankohtaan perustuvaa määritelmää: ensimmäisenä on työnantajan liikepaikka esimerkiksi työnantajan toimisto riidan hetkellä, toisena on taas työnantajan liikepaikka rekrytoinnin hetkellä.<sup>200</sup> Molemmissa määritelmässä on puolensa. Työnantajan liikepaikalla riidan hetkellä voi olla suurempi yhteys työntekijään, kuin työntekijän työhön ottamisen hetkellä. Toisaalta työhön ottamisen hetki saadaan mahdollisesti paremmin erotettua työntekopaikasta, jos sellaista on mahdotonta määrittää. Työnantajan liikepaikka voi riidan hetkellä helposti sekaantua työntekopaikkaa koskevaan keskusteluun, jos se on paikka, jossa myös työntekijä on työskennellyt.

Kuten aiemmin on tullut esille voimassa oleva Rooma I-asetus viittaa selkeästi työnantajan liikepaikkaan, jossa työntekijä otettiin työhön ("the place of business through which the employee was engaged is situated"), jos lakia ei voida määrittää tavallisen työntekopaikan mukaisesti. Termillä "engaged" on yleisesti viitattu tuomioistuimissa työsuhteen alkuun, työsopimuksen tekemiseen ja rekrytointiprosessiin.<sup>201</sup>

Bryssel I-asetuksen mukaan riidanratkaisupaikka, kun työntekijä haastaa työnantajan, työsopimusta koskevassa riidassa on työntekijän työntekopaikka ja jos työntekopaikkaa ei voida tunnistaa työnantajan liikepaikka, jossa työntekijä otettiin työhön.<sup>202</sup> Rooman ja Bryssel asetuksen sanamuodot ovat siis tässä suhteessa yhtenevät.

---

<sup>200</sup> Grusic 2012c, s 113

<sup>201</sup> Grusic 2012b, s. 171

<sup>202</sup> Grusic 2012c, s. 104-105

Liikepaikka viittaa toimipaikkaan eli ei yrityksen juridiseen yksikköön. Liikepaikka voi olla esimerkiksi tytäryhtiö, sivuliike tai yrityksen toimisto. Edellytyksenä on vain, että liikepaikka on kiinteä, eikä sen tarvitse olla erillinen oikeushenkilö.<sup>203</sup>

Liukkusen mukaan liikepaikalla, jossa työntekijä otettiin työhön, tarkoitetaan aktiivista liikepaikkaa, jossa työnantaja toimii työntekijän palkkaukseen liittyen.<sup>204</sup> Työntekijän työhön ottamisella viitataan työsuhteen syntymiseen eikä työnteon yksityiskohtiin.<sup>205</sup> Työntekijän työhön ottaminen voisi viitata itse sopimukseen tekemiseen tai rekrytointiin. Toisaalta työhön ottamisella voitaisiin viitata organisaation sisäiseen järjestäytymiseen.<sup>206</sup> Liikepaikaksi ei voitaisi katsoa satunnaista paikkaa esimerkiksi, jos palkkauspäätös tehdään toisessa paikassa ja toimitetaan välikäden kautta satunnaiseen paikkaan.<sup>207</sup>

Van Hoek tuo esiin myös näkökulman aiheeseen, koska hänen mukaansa työntekopaikan tulkinnassa otetaan huomioon kaikki työntekemiseen liittyvät asiat, jolloin niitä ei voida ottaa enää huomioon arvioitaessa liikepaikkaa.<sup>208</sup> Tämä on mielestäni mielenkiintoinen lisäys, joka erottaa työntekopaikan ja työnantajan liikepaikan arvioinnin toisistaan.

Rekrytointiprosessiin sidottu työnantajan liikepaikka on monessakin suhteessa ongelmallinen, jos esimerkiksi rekrytointi on ulkoistettu.<sup>209</sup> Nykyaikana on myös mahdollista, että työntekijä ja työnantaja eivät koskaan tapaa itse samassa paikassa itse työhönottotilanteessa tai rekrytointiprosessin aikana. Rekrytointi voidaan hoitaa kokonaan internetin välityksellä samoin työ sopimuksen allekirjoitus ja tämän jälkeen töiden tekeminen.<sup>210</sup> Tilanteessa, jossa työntekijällä ei ole mitään yhteyttä työnantajan liikepaikkaan, koska myös rekrytointi on tapahtunut muualla, työnantajan liikepaikka ei voi olla lainvalintaperusteena. Sellaisessa tilanteessa, jos työntekijällä ei ole tavallista työntekopaikkaa tulisi katsoa muuta läheistä liittymää varaventiilisäännön nojalla.

Mankowskin mukaan työnantajan liikepaikka tulisi nähdä laajemmin kuin vain työsuhteen alkaessa, koska yleisesti työsuhteet ovat pitkiä sopimussuhteita, jolloin työnantajan liikepaikka työsuhteen alkaessa on hyvin vähämerkityksinen. Hänen mukaansa, jos on tarpeellista katsoa

---

<sup>203</sup> Liukkunen 2012 s. 162

<sup>204</sup> Liukkunen 2002 s. 53

<sup>205</sup> Liukkunen 2012 s. 161

<sup>206</sup> Mankowski 2009 s. 194

<sup>207</sup> Liukkunen 2012 s. 160

<sup>208</sup> van Hoek 2015 s. 442

<sup>209</sup> Grusic 2012c, s. 113

<sup>210</sup> Aiheesta lisää artikkelissa Bogdan 2009, s. 219, jossa keskitytään muihin kuin työ sopimukseen.

työnantajan liikepaikkaa, tulisi huomioida työsuhde kokonaisuutena.<sup>211</sup> Olen samaa mieltä Mankowskin esittämän näkemyksen kanssa, koska työnantajan liikepaikka työhön ottamisen hetkellä voi olla hyvin satunnainen, jolloin sillä ei juurikaan yhteyttä työntekijän kanssa.

Jos työnantajan liikepaikalla ei ole riittävästä yhteyttä työntekijän kanssa, voitaisiin kuitenkin ottaa sovellettavaksi varaventiilisääntö ja etsiä muuta läheistä liittymää. Työnantajan liikepaikan tulkinnan rajat ovat kuitenkin todella kapeat, joka osaltaan vaikuttaa siihen, että liikepaikkaa ei ylipäättäen voida hyödyntää tulkinnoissa useinkaan.

#### *4.2 Työnantajan liikepaikka käytännössä*

Työnantajan liikepaikka ei useinkaan sovellu lainvalinnan kriteeriksi, koska tapaukset ratkaistaan tavallisen työntekopaikan ehdolla, joka on ensisijainen presumptioista. Työnantajan liikepaikan tulkinta on kaventunut niin paljo, että sitä voidaan soveltaa vain niin harvoin, että sillä ei ole juuri yhtään käytännön merkitystä.<sup>212</sup> Tämä on aiheuttanut oikeuskirjallisuudessa keskustelua siitä, mikä merkitys työnantajan liikepaikalla lainvalinnassa on.

Hallituksen esitys vuodelta 1987 arvioidaan työntekijän työntekopaikkaa työntekijän työsopimuksen lähtökohdasta. Työnantajan liikepaikka tulisi kyseeseen, jos työntekijä suorittaa työtään useassa eri paikassa eikä mitään niistä voitaisi pitää pääasiallisena työntekopaikkana.<sup>213</sup>

Tapaus, jossa työnantajan liikepaikkaa voitaisiin soveltaa olisi, jos työntekijällä ei ole pysyvää työntekopaikkaa toisin sanoen toimistoa ja työaika jakaantuu usean eri paikan välille mistä ei yksikään ole tavallinen työntekopaikka.<sup>214</sup> Työntekijään sovelletaan työnantajan liikepaikan lainsäädäntöä, jossa työntekijä on otettu työhön, jos työtä tehdään kahdessa tai useammassa paikassa tavallisesti, jos työntekijä ei työskentele missään valtiossa tavallisesti tai, jos työntekijä työskentelee paikassa, joka ei ole missään valtiossa.<sup>215</sup>

Työnantajan liikepaikka voi tulla tarpeeseen erityisen liikkuvilla ”hypermobile” työntekijöillä.<sup>216</sup> Sääntelyn pitää tarjota joustavia malleja myös niihin tilanteisiin, joita tulee kovin usein vastaan. Työnantajan liikepaikan presumptio suojaa siinä tilanteessa, että

---

<sup>211</sup> Mankowski 2009, s. 195

<sup>212</sup> Grusic 2012c, 126

<sup>213</sup> HE 44/1987 s. 24

<sup>214</sup> Grusic 2012b, s. 170

<sup>215</sup> Liukkunen 2012 s. 160 kts. myös Franzen 2011, s. 186

<sup>216</sup> Houwerzij ja Verschuereen 2019, s. 108



työntekopaikka muuttuu usein, jolloin sitä ei voida ottaa huomioon lainvalinnassa, koska mihinkään paikkaan ei ehdi muodostua työntekopaikkaa.<sup>217</sup>

Suurin vaikutus liikepaikan määritelmän laajuuteen on tullut Euroopan unionin tuomioistuimelta ja työntekopaikan määritelmän laajuudesta. Euroopan unionin tuomioistuin on tulkinnut termiä tavallinen työntekopaikka kapeasti sekä laajasti. Kapeasti siinä mielessä, että ei voi olla kuin yksi tavallinen työntekopaikka, mutta laajasti taas siinä mielessä, että tavallisen työntekopaikaksi katsotaan paikka, joka on lähinnä käsillä olevaa riitatilannetta.<sup>218</sup>

Tulkintalinja toisaalta tukee tuomioistuimenkin asettamia perusteita läheisyydestä ja työntekijän suojelusta.<sup>219</sup> Aiemmin on jo tuotu esille näkökulmaa työntekijän suojelusta, joka on ollut vahva tekijä sääntelyn luomisessa. Lainvalinta rakentuu sen ajatuksen päälle, että työntekijällä pitää olla läheinen liittymä siihen lainsäädäntöön, jota työsopimukseen sovelletaan. Keskittymällä työsuhteen toteutumiseen yhdistävänä tekijänä, tuomioistuin on estänyt sen, että työsopimukseen voitaisiin soveltaa lakia, jolla ei ole oikeaa tai relevanttia yhteyttä esimerkiksi Six Constructions -tapauksessa, jota käsittelemme seuraavaksi.<sup>220</sup>

Työnantajan liikepaikka ei täytä sääntelylle asetettuja tavoitteita läheisyydestä ja työntekijän suojelusta, jolloin tulkinta on kapea.<sup>221</sup> On ajateltu, että työnantaja voi manipuloida työnantajan liikepaikkaa, jotta sopimukseen sovellettaisiin tietyn valtion lakia.<sup>222</sup> Poliittisesti työnantajan liikepaikan ei ole nähty soveltuvan yhtä hyvin työsopimuksen lainvalintaan kuin työntekijän työntekopaikan. Tästä syystä työntekopaikan määritelmän rajoja on laajennettu, kun yleissopimus muutettiin asetukseksi.<sup>223</sup>

Rooman yleissopimuksen muuttuessa asetukseksi työntekopaikan määritelmään tuotiin lisäys, joka soveltuu hyvin kansainväliseen kuljetus- ja liikennealaan. Grusicin mukaan työnantajan liikepaikka tulee tulkittavaksi Bryssel I-asetuksen mukaan, kun työtä suoritetaan kansainvälisessä liikenteessä tai kuljetuksessa.<sup>224</sup> Rooma I-asetukseen tehdyn muutoksen

---

<sup>217</sup> Franzen 2011, s. 186

<sup>218</sup> Grusic 2012b, s.112

<sup>219</sup> Grusic 2012b, s. 122

<sup>220</sup> Houwerzij ja Verschueren 2019, s. 108

<sup>221</sup> Grusic 2012c, s. 115

<sup>222</sup> Liukkunen 2012 s. 157

<sup>223</sup> Mankowski 2009 s. 178

<sup>224</sup> Grusic 2012c, s. 114

johdosta en näe, että kuljetus- tai liikennealan työt tulisivat sovellettavaksi työnantajan liikepaikan mukaan. Bryssel I-asetuksessa ei ole kuitenkaan samanlaista lisäystä.

Säännös siis toisaalta toimii eräänlaisena ”perälautana” sääntelylle, josta läheistä yhteyttä ei ole saatavilla. Kysymyksenä kuitenkin on mikä merkitys tämänkaltaisella perälaudalla on, jos käytettävissä on kuitenkin varaventiilisäännös.

Seuraavaksi käsitellään kahta Euroopan unionin tuomioistuimen oikeustapausta, jotka liittyvät kysymykseen työnantajan liikepaikan tulkintaan ja arviointiin. Six Constructions ja Voogsgeerd tarjoavat ratkaisuja käytännön soveltamiskysymyksiin liikepaikan määrittelyyn ja soveltamisrajoituksiin.

#### 4.2.1 Six Constructions

Tapauksessa oli kyse ranskalaisesta miehestä Humbertista, joka työskenteli Six Constructions yrityksessä. Humbert nosti kanteen koskien työsopimuksen rikkomusta.<sup>225</sup> Six Constructions oli Arabiemiraateissa perustettu yritys, jolla oli sivuliike Brysselissä.<sup>226</sup>

Käsittelyssä oli Brysselin yleissopimuksen artikla 5 kohta 1, joka koski velvoitteen täyttämistä. Tapauksessa oli kaksi pääkysymystä. Ensimmäisenä oli, mikä on katsottava velvoitteen täyttämipaikaksi, kun työntekijä asuu Ranskassa, työnantajalla on rekisteröity toimipaikka Brysselissä, mutta työntekijä lähetettiin useaan paikkaan unionin ulkopuolelle. Toisena kysymyksenä oli, voidaanko katsoa, että velvoite täytettiin työnantajan liikepaikassa, jossa työntekijä otettiin työhön vai tuleeko se määrittää Brysselin yleissopimuksen artikla 2 mukaan.<sup>227</sup>

Tuomioistuimen mukaan paras tuomioistuin ratkaisemaan työsopimuksesta johtuvaa riitaa on se paikka, jossa työtä tehdään.<sup>228</sup> Tämän vuoksi ensimmäiseen kysymykseen vastaus on siis, että työsopimuksen kohdalla työntekovelvoite määrittää sopimusta, joten se on otettava huomioon.<sup>229</sup> Kuitenkin tapauksessa työtä tehtiin unionin alueen ulkopuolella, jolloin yleissopimuksen 5 artikla ei ollut sovellettavissa tapaukseen, jonka vuoksi toista kysymystä ei

---

<sup>225</sup> Tuomio 15.2.1989, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68, kohta 2

<sup>226</sup> Tuomio 15.2.1989, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68, kohta 3

<sup>227</sup> Tuomio 15.2.1989, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68, kohta 6

<sup>228</sup> Tuomio 15.2.1989, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68, kohta 14

<sup>229</sup> Tuomio 15.2.1989, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68, kohta 15

käsitelty.<sup>230</sup> Tässä Brysselin yleissopimus eroaa Rooman yleissopimuksesta, jossa voidaan päätyä soveltamaan muun kuin jäsenmaan lainsäädäntöä.

Tapauksessa oli käsissä tilanne, jossa työntekijä ja työnantaja asuivat eri maissa, jonka lisäksi työntekijä teki töitä useassa eri paikassa. Tuomioistuin päätyi siihen, että myös tällaisessa tilanteessa tulisi soveltaa työntekopaikan lainsäädäntöä. Tapauksesta näkee hyvin sen, kuinka rajoitettua liikepaikan lainsäädännön soveltaminen on, vaikka työntekopaikka ei ollut osapuolille selvä.

#### 4.2.2 Voogsgeerd

Asiassa oli kyse siitä, että Voogsgeerd teki työsopimuksen Naviglobe nimisen yrityksen kanssa, joka oli sijoittautunut Belgiaan. Työsopimuksen mukaan sovellettava laki oli Luxemburgin laki.<sup>231</sup> Hän työskenteli konemestarina aluksilla, jotka liikennöivät Pohjanmerellä.<sup>232</sup> Voogsgerdin työsopimus päätettiin, jonka jälkeen hän vei asian tuomioistuimeen maksamattomien korvausten vuoksi.<sup>233</sup>

Tapauksessa oli neljä ennakkoratkaisukysymystä. Kaksi ensimmäistä liittyivät kiinteästi työntekijän työntekopaikan ja työnantajan liikepaikan määrittämiseen. Kolmas kysymys liittyi työnantajan muodollisiin edellytyksiin ja neljäs työnjohtovallan siirtämiseen.<sup>234</sup> Kysymyksillä pääasiassa yritetään selvittää sitä, onko tosiasiallisella työnteon paikalla, jossa työntekijä ilmoittautuu ja saa ohjeita tai työnantajan tosiasiallisella toimipaikalla merkitystä työsopimukseen sovellettavaan lainsäädäntöön.<sup>235</sup>

Tuomioistuimen mukaan on ensin määriteltävä, työskenteleekö työntekijä tavallisesti yhdessä valtiossa, josta hän myös täyttää olennaisen osan velvoitteistaan, jos huomioidaan työsuhde kokonaisuudessaan.<sup>236</sup> Kun työntekijä aina ilmoittautuu tietyssä paikassa ja saa ohjeet, hänen katsotaan työskentelevän tavallisesti siinä kyseisessä paikassa.<sup>237</sup>

Työnantajan toimipaikalla, jossa työntekijä otettiin työhön, tarkoitetaan juuri työhön ottamiseen liittyvää tilannetta, eikä siihen voida ottaa mukaan sellaisia seikkoja, jotka eivät koske

---

<sup>230</sup> Tuomio 15.2.1989, Six Constructions, C-32/88, EU:C:1989:68, kohta 22

<sup>231</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 9

<sup>232</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 10

<sup>233</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 11

<sup>234</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 21

<sup>235</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 23

<sup>236</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 41

<sup>237</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 44

työsopimuksen tekemistä.<sup>238</sup> Työnantajan toimipaikan valtiota sovelletaan suppeasti, jotta voidaan taata se, että jos työsuhdetta ei voida paikallistaa tiettyyn valtioon, on selkeä peruste, joka on osapuolilla tiedossa.<sup>239</sup> Työnantajan toimipaikalle ei myöskään aseteta mitään tiettyjä vaatimuksia, vaan arvioinnissa katsotaan vain työsopimukseen liittyviä seikkoja.<sup>240</sup>

Tässä tapauksessa keskityttiin työnantajan liikepaikan määrittelyyn ja mitä työntekijän työhön ottamisella tosiasiallisesti tarkoitetaan. Kuten on jo aiemmin tuotu esille, työnantajan liikepaikalle ei ole asetettu mitään kovin muodollisia edellytyksiä, vaan suurin merkitys on sillä, että missä työsopimus solmittiin.

Tuomioistuin toi esiin perusteluissaan myös toisen tärkeän kohdan, eli sen että liikepaikalla työsuhde voidaan aina paikallistaa ainakin yhteen valtioon. Tämä on mielenkiintoinen näkökulma, koska kyllä periaatteessa asia on juuri niin kuin tuomioistuin perusteli, mutta mitä jos kaikki hoidetaan sähköisesti.

#### *4.3 Työnantajan liikepaikka suhteessa tavalliseen työntekopaikkaan*

Työnantajan liikepaikan ja tavallisen työntekopaikan välillä on selvä hierarkia Rooma I-asetuksen mukaan. Tavallinen työntekopaikka on ensisijainen lainvalinnan peruste. Tämän jälkeen tulee työnantajan liikepaikka, jos työntekopaikkaa ei pystytä määrittelemään. Ongelmat tulevat esiin käytännön soveltamistilanteissa ja siinä millaisen tilan presumptiot antavat toisiinsa nähden, koska jos työntekijän tavallinen työntekopaikka on tunnistettavissa, työnantajan liikepaikka on merkityksetön.<sup>241</sup>

Työnantajan liikepaikan määritelmä on viimeinen ratkaistava kysymys harkittaessa toisen presumption käyttöä. Tässä kontekstissa sen käsittely ensimmäisenä on kuitenkin relevanttia, koska sillä on suuri merkitys, miten tulkintaa työntekopaikan ja liikepaikan välillä tehdään. Liikepaikan kohdalla kysymys on ajallisesta soveltamisesta eli otetaanko huomioon riidan hetki vai työntekijän palkkaus.

Sääntelyn mukaan liikepaikan määritelmä määräytyy tietyn ajanhetken mukaan, joka on työntekijän palkkauksen ajankohta. Se on sinänsä järkevää, koska työntekijä on jossain

---

<sup>238</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 45

<sup>239</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 47

<sup>240</sup> Tuomio 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842, kohta 50

<sup>241</sup> Grusic 2013, s. 179

palkattava, joten silloin syntyy ainakin jokin tietty paikka, johon voidaan palata. Voidaanko kuitenkaan nykyään luottaa siihen, että jokin tietty paikka löytyy? Mitä jos työntekijän palkkaaminen hoidetaan kokonaan sähköisesti?

Toisena on kysymys siitä, mikä merkitys työnantajan liikepaikalla on koko työsuhteeseen, jos se ei ole kuitenkaan ollut työntekopaikka. Siitä kuinka järkevä yhdistävä tekijä, työnantajan liikepaikka työntekijän työhön ottamisen hetkellä on, voidaan olla montaa mieltä. Se riippuu täysin työntekijästä ja suoritettavasta työstä.

Grusic on nostanut esiin kantaansa siitä, että koko työnantajan liikepaikka on täysin turha sääntelyn osa, koska jos se otettaisiin pois, vaikutukset eivät olisi merkittävät. Jos tavallista työntekopaikkaa ei saataisi selville, mentäisiin suoraan erityisen läheiseen liittymään.<sup>242</sup> Olen jossain määrin samoilla linjoilla, koska liikepaikan käytännön merkitys on ollut oikeuskäytännössä niin mitätön.

Työnantajan liikepaikasta on tullut eräänlainen sääntelyn perälauta. Varsinaisesti perälauta oli tarkoitus olla varaventiilisääntönä toimiva erityisen läheinen liittymä. Ratkaisukäytännön myötä työnantajan liikepaikka on kuitenkin ottanut tämän aseman vastaan, koska sen käytännön merkitys on olematon. Tämä näkyy myös kahdessa oikeustapauksessa, joita käsiteltiin tässä luvussa.

Seuraavassa luvussa syvennyttään tarkemmin sääntelyn oikeaan perälautaan eli varaventiilisääntöön. Miten se määritellään ja miten sen kanssa on ratkottu käytännön soveltamistilanteita, joita tulee suhteessa työntekopaikkaan ja työnantajan liikepaikkaan?

---

<sup>242</sup> Grusic 2013, s. 190

## 5 TYÖNTEKOPAIKKA SUHTEESSA VARAVENTTIILISÄÄNTÖÖN

### 5.1 Varaventiilisääntö määrittely

Niin kutsuttu varaventiilisääntö määritellään Rooma I-asetuksen 8 artiklan kohdassa 4. Siinä viitataan lainvalintaan, jos: ”...tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena ilmenee, että sopimus liittyy läheisemmin toiseen maahan...” kuin mitä aiemmat presumptiot tuottavat tulokseksi. Varaventiilisääntöä kutsutaan englanniksi yleisesti ”escape rule” nimityksellä.<sup>243</sup> Suomen kielellä vastine on varaventiilisääntö, joka ei ole kuitenkaan aivan yhtä vakiintunut kuin englanninkielinen termi.

Varaventiilisääntö ei ole mikään uusi toimintamalli, vaan jo Suomen hallituksen esityksessä vuodelta 1987 viitataan vastaavaan varaventiilisääntöön, johon voitaisiin turvautua esimerkiksi silloin, kun työtä tehdään aluevesien ulkopuolella öljynporauslautalla ja työntekijä ja työnantaja tulevat eri maista. Yleisidea varaventiilisääntöä soveltamisessa on siis tilanteissa, joissa työ sopimus selvästi liittyy läheisemmin toiseen valtioon, kuin mitä työntekopaikka tai työnantajan liikepaikka antavat tulkinnaksi.<sup>244</sup>

Suomenkielinen käännös antaa hieman puutteellisen kuvan varaventiilisääntöä sisällöstä, koska varaventiilisääntö tarkoittaa, että tulee ottaa huomioon kaikki tapaukseen liittyvät olosuhteet, eikä suomenkielisen käännöksen mukaan ainoastaan ”tapaukseen liittyviä seikkoja.” Tämä on merkittävä asia harkittaessa sääntöä tulkinnan laajuutta, koska tulkinta on selvästi rajattu tilanteisiin, jossa pitää katsoa kokonaisuutta, eikä vain tiettyjä tapaukseen liittyviä seikkoja.

Varaventiilisääntöä on tarkoitus olla neutraali siinä mitä tulee lainsäädännön sisältöön. Se ottaa kantaa vain mikä oikeusjärjestys valitaan. Sen ei ole tarkoitus valita työntekijälle parasta mahdollista soveltuvaa lainsäädäntöä.<sup>245</sup> Työntekijän edun tavoittelu tulee monessakin kohtaa esiin, koska se on sääntelyn yksi perusrakenteista. Varaventiilisääntöä perusajatus on myös työntekijää suojaava, koska lain tulee olla sellainen, jolla on jokin yhteys työntekijään. Tämän pidemmälle varaventiilisääntö ei kuitenkaan puutu.

---

<sup>243</sup> Tästä esimerkkinä van Hoek 2015, s. 445

<sup>244</sup> HE 44/1987 s. 24

<sup>245</sup> van Hoek 2015, s. 443

Yksittäisten olosuhteiden sijaa työsopimuksen lainvalinnassa ei voi kiistää. Olosuhteet voivat kumota kaikki lain asettamat presumptiot, jos niistä käy ilmi, että työsopimus läheisimmin liittyy toiseen valtioon.<sup>246</sup> Tilanteiden ollessa vaihtelevia erityisesti kansainvälisessä maailmassa sääntelyn tulee antaa myös tilaa olosuhteille.

## 5.2 Varaventiilisääntö käytännössä

Varaventiilisääntöön määritelmä Rooma I-asetuksessa on selvä. Samoin on selvää, miten sääntös suhtautuu kahteen muuhun presumptioon. Asetuksen 8 artikla on muotoiltu hierarkiseksi, jolloin työntekopaikka ja työnantajan liikepaikka ovat ensisijaiset vaihtoehdot, jonka jälkeen tulee varaventiilisääntö, jos kaksi muuta presumptiota eivät sovellu tilanteeseen. Presumptiot kumoutuvat vain, jos kokonaisuudesta ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon.<sup>247</sup>

Tavallinen työntekopaikka on ensisijainen suhteessa työnantajan liikepaikkaan, mutta samanlaista hierarkiaa ei ole varaventiilisääntöön kanssa. Molemmat yhdistävät tekijät lähtevät samoista lähtökohdista, kun valitaan sovellettava laki tosiallisen yhteyden mukaan.<sup>248</sup> Kun tullaan varaventiilisääntöön työntekopaikan erityisasemalla ei ole enää mitään merkitystä, vaan tulkinta on kokonaan erillinen sen mukaisista tulkinnoista.

Toisaalta argumentteja on esitetty sen puolesta, että varaventiilisääntöön erityisen aseman vuoksi sitä tulisi käyttää erityisen säästellen, kun kyse on siitä suhteessa työntekijän työntekopaikkaa kohtaan.<sup>249</sup> Työntekopaikan asema on nähty sellaisena, jota on haastavaa myös varaventiilisääntöllä keinuttaa. Toinen julkisasiamies toi kuitenkin esiin tulkinnan siitä, että suojaa annetaan jo, sillä että valinnanvapautta on rajoitettu, eikä siis tarvitse erityisesti säästellä käyttöä suhteessa työntekopaikkaan.<sup>250</sup>

Tavallisen työntekopaikan ja työnantajan liikepaikan presumptioilla on olettamaluonne, koska ne väistävät, jos kokonaisuudesta ilmenee, että työsopimus liittyy läheisimmin toiseen valtioon.<sup>251</sup> Tästä syystä varaventiilisääntöön rooli on hyvin erilainen verrattuna kahteen muuhun presumptioon. Työntekopaikan ja työnantajan liikepaikan mukaan otetaan huomioon

---

<sup>246</sup> HE 44/1987 s. 8

<sup>247</sup> Liukkunen 2002 s. 51

<sup>248</sup> Houwerzij ja Verschuere 2019, s. 109 samoin Van Hoke 2015, s. 442

<sup>249</sup> Van Hoek 2014, s. 161

<sup>250</sup> Van Hoek 2015, s. 444

<sup>251</sup> Liukkunen 2012 s. 162

tiettyjä asioita, jotka vaikuttavat tulkintaan, mutta varaventiilisäännön osalta tulee katsoa kokonaisuutta.

Varaventiilisäännön myötä muut presumptiot ovat suhteellisin joustavia. Tämä mahdollistaa yksittäistapauksen piirteiden huomioon, jota toisaalta kansainvälisissä työsopimuksissa tarvitaan.<sup>252</sup> Liukkunen tuo esiin näkemyksen siitä, että joustavuutta tarvitaan. Olen samaa mieltä asiasta, että kaiken kattavaa sääntelyä on vaikeaa, jopa mahdotonta luoda. Se ei kuitenkaan saa vaikuttaa osapuolten oikeusvarmuuteen haitallisesti.

Varaventiilisääntö antaa tuomioistuimelle hyvin vapaat kädet toimia niin kuin parhaaksi näkee, joka vaikuttaa tuomioiden ennustettavuuteen. Tuomioistuimen harkintavalta on laaja, pohdittaessa liittyykö työsopimus läheisemmin, jonkin muun valtion lakiin, kuin mitä presumptiot olettavat.<sup>253</sup> Tuomioistuimen tulisi ottaa huomioon oikeusvarmuus sekä työntekijän suojeleminen harkittaessa mitkä ovat vahvoja tekijöitä harkinnassa.<sup>254</sup> Tähän aiheeseen palaamme tarkemmin muutaman tapauksen osalta.

Työntekopaikan ja varaventiilisäännön soveltamiseen tarvitaan molempiin faktojen tarkastelua ja punnintaa.<sup>255</sup> Molemmissa on samaa siinä mielessä, että tulkintaan tarvitaan suuri määrä faktoja, joilla on merkitys soveltamisen kannalta. Työnantajan liikepaikan määrittäminen taas lähtee eri lähtökohdista, jolloin sen käyttäminen ei vaadi yksityiskohtien punnintaa. Franzenin mukaan asioita, joita tuomioistuin voi ottaa huomioon määrittäessä läheistä liittymää on muun muassa työntekijän ja työnantajan kotipaikat, kansalaisuus ja palkan valuutta.<sup>256</sup>

Varaventiilisäännön laaja tulkinta on omiaan lisäämään varmuutta siitä, että lailla, joka valitaan, on relevantti yhteys työntekijään.<sup>257</sup> Tämä vahvistaa työntekijän suojeleminen heikompana osapuolena, koska lopulta työntekijä voi luottaa siihen, että lailla, joka valitaan, on ollut jokin yhteys työntekijään ja työntekemiseen. Oikeusvarmuus osaltaan vähenee ennustettavuuden kohdalla, mutta toisaalta säännös tuo työntekijöille kokonaissuojaa.

---

<sup>252</sup> Liukkunen 2002 s. 60

<sup>253</sup> Liukkunen 2012 s. 163

<sup>254</sup> Liukkunen 2004, s. 119

<sup>255</sup> van Hoek 2015, s. 445

<sup>256</sup> Franzen 2011, s. 188

<sup>257</sup> van Hoek 2015, s. 445



### 5.2.1 Shenavai

Tapauksessa on kyse arkkitehdista Shenavaista, joka asuu Saksassa ja Kreischeristä eli työn tilaajasta, joka asuu Alankomaissa, joille tuli riitaa palkkion perinnästä.<sup>258</sup> Keskeisenä kysymyksenä oli, tarkoitetaanko Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan velvoitteella varsinaista sopimusvelvoitetta, josta on kyse kanteessa vai koko sopimukselle ominaista suoritusta eli tässä tapauksessa rakennuksen suunnittelua.<sup>259</sup>

Brysselin yleissopimuksen tavoitteena on estää useat toimivaltaperusteet samanaikaisesti, tästä syystä artiklan tulkinnan tulee olla se, että viitataan koko sopimukselle ominaiseen suoritukseen.<sup>260</sup> Tuomioistuin vielä täsmensi, että työntekijällä on työnantajaan suhde, jolla on paikallinen liittymä työntekopaikkaan, jolloin sen paikan tuomioistuin on paras tutkimaan sopimuksesta syntyvät riita-asiat, koska sillä on läheisin liittymä asiaan.<sup>261</sup>

Vaikka tässä tapauksessa oli kyse Brysselin yleissopimuksesta, jossa ei ole samanlaista varaventiilisäännös logiikkaa, kyse on läheisestä liittymästä ja sen arvioinnista. Tässä tapauksessa läheinen liittymä nousi työntekopaikan kautta, jolla on läheisin liittymä tapaukseen.

### 5.2.2 Ivenel

Asia koskee edustusopimuksen purkautumista, joka oli tehty ranskalaisen Ivenelin sekä saksalaisen yhtiön välillä. Ivenel vaati oikeudenkäynnissä palkkion maksamista, goodwill-korvausta, irtisanomisajan korvausta ja lomakorvausta.<sup>262</sup> Tapauksessa oli käsittelyssä Brysselin yleissopimuksen 5 artikla 1 kohta, mutta Rooman yleissopimusta käytettiin tulkinnan tukena, kun kyse on työsopimuksesta.<sup>263</sup>

Tuomioistuin viittasi Giuliano & Lagarde raporttiin, jossa mainittiin sääntelyn tavoitteesta suojella sopimussuhteessa olevaa heikompa osapuolta.<sup>264</sup> Tuomioistuin tuli siihen päätelmään, että Brysselin yleissopimuksen 5 artiklan 1 kohdan tarkoituksena on ollut valita sellainen tuomioistuin, jolla on läheinen liittymä asiaan, jonka voidaan katsoa olevan tavallisen

---

<sup>258</sup> Tuomio 15.1.1987, Shenavai, C-266/85, EU:C:1987:11, kohta 2

<sup>259</sup> Tuomio 15.1.1987, Shenavai, C-266/85, EU:C:1987:11, kohta 5

<sup>260</sup> Tuomio 15.1.1987, Shenavai, C-266/85, EU:C:1987:11, kohta 8

<sup>261</sup> Tuomio 15.1.1987, Shenavai, C-266/85, EU:C:1987:11, kohta 16

<sup>262</sup> Tuomio 26.5.1982, Ivenel, C-133/81, EU:C:1982:199, kohta 2

<sup>263</sup> Tuomio 26.5.1982, Ivenel, C-133/81, EU:C:1982:199, kohta 13

<sup>264</sup> Giuliano & Lagarde No C 282 1980 s. 1

työntekopaikan tuomioistuin.<sup>265</sup> Tämä päätös on myös linjassa yleissopimuksen tavoitteiden kanssa.<sup>266</sup>

Ivenel tapaus on lopputulokseltaan hyvin samankaltainen kuin Shenavai, jossa läheisin liittymä oli työntekopaikan tuomioistuimella. Tapauksessa Ivenel oli siis sama lopputulos ja läheisin liittymä löytyi työntekopaikasta, joka on toisaalta hyvin luontevaa. Kysymykseksi jää mitä muita läheisiä liittymiä työsuhteella voi olla, kuin työntekopaikka.

### 5.2.3 Schlecker

Tapauksessa on kyse siitä, että saksalainen Boedeker työskenteli saksalaiselle yhtiölle Schleckerille. Hän työskenteli alkuun vuosia Saksassa, jonka jälkeen hän teki uuden työsopimuksen yhtiön kanssa ja työskenteli Alankomaissa.<sup>267</sup> Vuonna 2006 Schlecker ilmoitti, että Boedekerin työsopimus Alankomaissa lakkautetaan ja hänelle tarjottiin paikkaa Saksasta, jonka hän riitautti, mutta hän kuitenkin ilmestyi uudelle työpaikalleen.<sup>268</sup> Tapauksessa oli paljon merkkejä siitä, että Saksan laki voisi liittyä tapaukseen läheisemmin kuin Alankomaiden laki. Molemmat osapuolet olivat saksalaisia, jossa heillä oli myös kotipaikat ja muun muassa palkka maksettiin saksan markoissa ennen euroa.<sup>269</sup>

Tapauksessa oli kyse Rooman yleissopimuksen 6 artiklan tulkinnasta. Alankomainen tuomioistuin esitti kaksi ennakkoratkaisukysymystä. Ensimmäinen kysymys oli: ”*Onko Rooman yleissopimuksen 6 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että jos työntekijä työskentelee työsopimuksen perusteella paitsi tavallisesti myös pitkäaikaisesti ja yhtäjaksoisesti samassa maassa, kaikissa tapauksissa on sovellettava kyseisen maan lainsäädäntöä, vaikka kaikki muut olosuhteet viittaavat siihen, että työsopimus liittyy läheisesti toiseen maahan?*” Toinen kysymys oli yhteydessä ensimmäisen vastaukseen ja kysymys oli osapuolten tarkoituksesta sopimusta tehdessä.<sup>270</sup>

Tuomioistuin totesi, että tavallisen työntekopaikan määritelmää on tulkittava laajasti ja työnantajan liikepaikkaa, vain jos ei pystytä selvittämään tavallista työntekopaikkaa.<sup>271</sup> Kuitenkin, niin kuin Rooman yleissopimuksessa säädetään, jos sopimus liittyy läheisimmin

---

<sup>265</sup> Tuomio 26.5.1982, Ivenel, C-133/81, EU:C:1982:199, kohta 15

<sup>266</sup> Tuomio 26.5.1982, Ivenel, C-133/81, EU:C:1982:199, kohta 20

<sup>267</sup> Julkiasiamies Wahlin ratkaisuehdotus 16.4.2013, kohdat 7-9

<sup>268</sup> Julkiasiamies Wahlin ratkaisuehdotus 16.4.2013, kohdat 10 ja 11

<sup>269</sup> Tuomio 12.9.2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, kohta 29

<sup>270</sup> Tuomio 12.9.2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, kohta 15

<sup>271</sup> Tuomio 12.9.2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, kohta 31

toiseen valtioon, tulee tuomioistuimen soveltaa sen valtion lakia. Silloin olennaisia liittymäperusteita on muun muassa verojen maksaminen, sosiaaliturva, palkka sekä muut työsuhteen ehdot kokonaisuutena.<sup>272</sup>

Tapaus oli tärkeä ratkaisu siinä mielessä, että se toi esiin perusteita, joita voidaan hyödyntää, jos työsuhteella on läheisempi liittymä toiseen valtioon, kuin työntekopaikan mukaan määräytyvä. Perusteluissa myös erotetaan toisistaan työntekopaikan määrittäminen ja läheisen liittymän määrittäminen. Työntekopaikan määrittelyyn käytetään käytännön töiden tekemiseen liittyviä faktoja, kuten mistä ohjeet työhön saadaan. Varaventiilisäännön mukaiseen läheiseen liittymään voidaan taas hyödyntää muita perusteita esimerkiksi sosiaaliturva ja verojen maksaminen.

### *5.3 Varaventiilisääntö suhteessa tavalliseen työntekopaikkaan*

Varaventiilisääntö on tarkoitukseltaan viimesijainen keino muiden presumptioiden jälkeen tarjota keino löytää yhteys työntekijän ja sovellettavan lain välille. Varaventiilisäännön erityisyys on siinä, että se katsoo kokonaisuutta, jolloin läheistä yhteyttä ei ole etukäteen nimetty, niin kuin kahdessa muussa presumptiossa.

Sääntely asettaa selkeän hierarkian sääntelylle. Ensisijainen vaihtoehto on työntekopaikan lainsäädäntö. Toissijainen vaihtoehto on työnantajan liikepaikka rekrytoinnin hetkellä. Varaventiilisääntely tulee viimeiseksi, jos työntekopaikkaa tai työnantajan liikepaikkaa ei voida ottaa huomioon.

Varaventiilisääntöä on kritisoitu siitä, että se antaa tuomioistuimelle liikaa valtaa valita sovellettava laki. Rooma I-asetusta ohjaavat periaatteet ovat läheisyysperiaate sekä tahdonautonomia. Läheisyysperiaate viittaa siihen valittavan lain tulee olla tilanteeseen jotenkin liittyvä. Tahdonautonomia taas antaa osapuolille vapauden valita sovellettava laki.<sup>273</sup> Lisäksi työ sopimuksissa, jotka kuuluvat erityisen sääntelyn piiriin on tarkoituksena suojella heikompa osapuolta, jolloin heikomman osapuolen suojelu tulee läheisyysperiaatteen ja tahdonautonomian väliin.<sup>274</sup>

---

<sup>272</sup> Tuomio 12.9.2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, kohta 41

<sup>273</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 10

<sup>274</sup> KOM(2002) 654 lopullinen s. 11

Näiden periaatteiden puitteissa myös tuomarin, joka on ratkaisemassa työsuhteen lainvalinnan kysymystä käyttäen varaventiilisääntöä, tulee asia ratkaista ja perustella. Tuomioistuimelle jää paljon harkinnanvaraa, mutta toisaalta selkeät rajat, joiden sisässä toimia. On myös tärkeää, että sääntely on joustavaa, erityisesti kansainvälisen yksityisoikeuden kysymyksissä joustavuutta tarvitaan.

Käsitellyissä tapauksissa tuli esiin, että tuomioistuin löysi läheisen yhteyden juuri työntekopaikan ja työntekijän välille. Vielä on hieman epäselvää, miten varaventiilisääntö voitaisiin perustella tilanteessa, jossa se päättyy soveltamaan muuta kuin työntekijän läheisimpään työntekopaikkaan viittaavaa lainsäädäntöä. Schlecker tapaus osoitti kuitenkin, että on myös muita perusteita kuin työntekopaikan lainsäädäntö.

Varaventiilisääntö on kuitenkin tavallisesta työntekopaikasta eroava peruste. Varaventiilisäännön merkitys tulee erityisesti ilmi, jos tavallista työntekopaikkaa ei ole mahdollisuutta tunnistaa, varaventiilisääntö voi ohittaa työnantajan liikepaikan lainsäädännön, koska se on enemmän sääntelyn periaatteiden mukainen.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kansainvälisten työsopimusten lainvalinta on tärkeä aihe sekä työntekijän, että työnantajan kannalta. Kansainväliset työsuhteet ovat vain lisääntyneet viime vuosina ja vuosikymmeninä ja on viitteitä siitä, että tulevaisuudessa suunta pysyy samana. Käytännössä työnteon muodot ovat muuttumassa, mikä luo sääntelylle painetta monessa suhteessa. Erityisesti muutoksia on tullut asiantuntijatyössä, joka ei ole entiseen tapaan enää aikaan tai paikkaan sidottua. Tällä tutkielmalla lähdin avaamaan työntekopaikan merkitystä ja määritelmää lainvalinnan kannalta, koska sen käytännön merkitys on erityisesti viime vuosina muuttunut.

Tutkielman päätutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten työntekopaikka määritellään ja mikä on sen rooli kansainvälisen työsopimuksen lainvalinnassa. Tätä kysymystä oli täydentämässä kaksi apututkimuskysymystä. Ensimmäisenä apututkimuskysymyksenä oli: Mikä on Rooma I asetuksen 8 artiklan 2. kohdan mukaisen työntekopaikan suhde artiklan 3. kohdan työnantajan liikepaikkaan? Toisena apututkimuskysymyksenä oli: Mikä on Rooma I asetuksen 8 artiklan 2. kohdan mukaisen työntekopaikan suhde artiklan 4. kohdan mukaiseen varaventiilisääntöön?

Ensimmäisenä on vuorossa työntekopaikan määrittely ja sen soveltaminen käytännön tilanteissa. Työntekopaikka on voimassa olevan sääntelyn mukaan vahvin yhteys työntekijän ja tehtävän työn välille. Suurin osa tapauksista, joissa valitaan työsopimukseen sovellettava laki istuu hyvin työntekopaikan logiikkaan ja työntekijälle on löydettävissä paikka, josta suurin osa työstä suoritetaan. Sitä, että työsopimukseen sovelletaan työntekopaikan lakia, tukee moni käytännön asia, kuten se, että samassa toimipaikassa työskentelewiin sovelletaan samaa lainsäädäntöä. Työntekopaikan laki ja tuomioistuin voivat myös jossain määrin olla neutraali vaihtoehto osapuolille, jos esimerkiksi kotipaikat sijaitsevat eri valtioissa.

Työntekopaikasta on nykyisin sääntelyä sekä Rooma I-asetuksessa, että Bryssel I-asetuksessa, mutta molemmissa määrittely jätetään yhtä avoimeksi. Sääntelyssä viitataan vain, että työntekopaikka on se paikka, jossa työtä tavallisesti suoritetaan. Tästä syystä avoimeksi jää useita kysymyksiä, joita on pyritty ratkaisemaan oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä.

Sääntelyn avoimuuden johdosta avonaisia kysymyksiä tulee esille erityistapauksissa. Valitsin käsiteltäväksi neljä ongelmaa, jotka tulevat eniten esille tapauksissa. Nämä ovat riidan ajankohta, työajan jakautuminen, etätyö ja tilapäinen työ. Esiintyvissä ongelmissa sääntelyn sanamuoto ei ole tarjonnut ratkaisua, joka vastaisi kaikkiin kysymyksiin.

Yksi työntekopaikan määrittelyssä esiintyvistä ongelmista on ajankohta, jonka mukaan työntekopaikka määräytyy. Ajankohdan määrittäminen oli sen vuoksi vaikeaa, että ei ole mitään suoraa sääntelyä, jonka mukaan ajankohta määräytyy. Oikeuskirjallisuudessa näkemykset vaihtelivat siitä, tulisiko katsoa työntekoa kokonaisuudessa, viimeisintä työntekopaikkaa vai tietyn riidan ajankohtaa.

Ajankohdan määrittämiseen liittyy myös se, että halutaan ottaa huomioon yksittäistapauksiin liittyvät näkökohdat, esimerkiksi jos työntekopaikkaa halutaan tarkoituksella vaihtaa. Käsiteltävässä tapauksessa tultiin kuitenkin siihen tulokseen, että työsuhdetta katsotaan kokonaisuutena, jolloin työntekopaikka määräytyy sen mukaan, missä työntekijä on työskennellyt eniten koko työsuhteen aikana. Tämä näyttää olevan vallitseva kanta myös oikeuskirjallisuuden mukaan.

Toinen ongelma työntekopaikan määrittelyssä on ollut työajan jakautuminen. Työaika on merkittävä tekijä määritettäessä työntekopaikkaa, mutta ei ole täysin selvää, miten merkittävä liittymä työntekijän ja työntekopaikan välille syntyy. Työajan jakautuminen on myös siinä mielessä haastava peruste lainvalinnalle, että työsuhteen alussa voi olla vaikeaa määrittää, miten liikkuvaa työ tulee olemaan.

Työajan jakautumiseen liittyy paljon oikeuskäytäntöä, joka on auttanut tulkintojen syntymisessä. Oikeuskäytännössä korostuu toimiston sijainti sekä työajan merkitys. Toimisto on vaikuttanut tulkintaan, jos on ollut nähtävissä paikka, johon työntekijä aina palaa esimerkiksi työmatkoiltaan. Lisäksi on katsottu, että jos työntekijä tosiasiallisesti keskittää työnteon tiettyyn paikkaan, tästä paikasta muodostuu työntekijän tavallinen työntekopaikka. Työajan jakautumisella on tässä suuri merkitys.

Etätyötä on ollut jo vuosia, mutta tämän vuoden aikana, suuri osa maailmasta on ottanut suuren harppauksen etätyöhön. Etätyö on jossain määrin ongelmallinen työntekopaikan kannalta, koska se haastaa nykyistä sääntelyä ja käsitystä työntekopaikasta ylipäätään. Etätyötä on myös monenlaista, mikä ei helpota sääntelyn uudistustarpeita. Yleistä on, että etätyötä tehdään muutamia päiviä viikossa tavallisessa työsuhteessa, jossa työntekijällä on myös työnantajan tarjoama työntekopaikka. Toisaalta työntekijä voi tehdä työtä kokonaan etänä erilaisilla digitaalisilla alustoilla.

Etätyön kannalta kysymyksenä on ollut erityisesti mitkä ovat työntekopaikalle asetetut vaatimukset. Toimiston merkitys on ollut suuri oikeuskäytännössä, mutta voiko toimisto sijaita

työntekijän kotona? Etätyön kannalta suurin ongelma on siinä, että lainsäädäntö tulee jäljessä. Etätyötä on ollut jo pitkään, mutta kokonaan digitaalisesti tehtävä työ on haastava kokonaisuus lainsäädännölle. Se on myös jatkuvasti kehittyvä toimintatapa, joten sääntelyn tulee olla joustavaa. Sen perusteella, että työntekopaikalle ei ole asetettu sen tarkempia vaatimuksia voidaan kuitenkin katsoa, että työntekopaikka voi muodostua myös työntekijän kotiin tai muuhun paikkaan, josta työntekijä tosiasiallisesti työskentelee.

Viimeisenä ongelmana työntekopaikan määrittelyssä käsiteltiin tilapäistä työtä, joka on rajattu pois Rooma I-asetuksessa lainvalinnasta. Tilapäiseen työhön soveltuu lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi, joka määrittelee tilapäistä työtä koskevat säännöt. Rooma I-asetuksen mukaan työnteko on tilapäistä, jos se on ollut osapuolten tarkoitus. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi lähestyy tilapäistä työtä taas eri näkökulmasta, koska sen mukaan työnteko on tilapäistä, jos aika on rajoitettu. Määritelmässä oleva ero sääntelyiden välillä aiheuttaa epävarmuutta siihen, milloin työnteko katsotaan tilapäiseksi.

Mielestäni käännöksen hyvään suuntaan on tuonut lähetettyjä työntekijöitä koskeva muutosdirektiivi, joka ottaa paremmin huomioon pitkät yli 12 kuukautta kestävät lähetykset. Uskon paikallisten sääntöjen huomioinnin osaltaan helpottavan myös lainvalinnan epävarmuutta sekä lisäävän työntekijöiden yhdenvertaisuutta, kun lähetyksen pitkittyessä tullaan aiempaa paremmin huomioimaan myös työntekopaikan mukaan määräytyvä lainsäädäntö.

Ensimmäisen apututkimuskysymyksen tarkoituksena oli avata työntekijän tavallisen työntekopaikan suhdetta työnantajan liikepaikkaan määrittäessä työsopimukseen sovellettavaa lakia. Kysymyksen keskeinen ongelma oli, se miten määräytyy ja milloin sovelletaan työntekopaikan lainsäädäntöä ja milloin työnantajan liikepaikan sääntelyä.

Työnantajan liikepaikan määrittelylle ei ole asetettu sen suurempia vaatimuksia, kuin että ajankohta, josta liikepaikka katsotaan, on työntekijän työhön ottamisen hetki. Tämä on siinä suhteessa perusteltua, että jos liikepaikka määräytyisi riidan ajankohdan mukaan se voisi vaihtua työsuhteen aikana, jolloin se ei olisi työntekijälle ennustettavissa. Lainvalinnassa ennustettavuus on erittäin tärkeä osa työntekijän suojelua, mutta helpottaa myös työnantajaa.

Työnantajan liikepaikkaan liittyvät kuitenkin omat ongelmansa ja sen käytännön merkitys on jäänyt hyvin vähäiseksi. Oikeuskirjallisuudessa on ehdotettu, että työnantajan liikepaikan voisi poistaa kokonaan mahdollisista lainvalintaperusteista. Työnantajan liikepaikkaa on kritisoitu

muun muassa työntekijän suojelun näkökulmasta. Jos työntekijälle ei ole löydettävissä työntekopaikkaa, tulisi soveltaa työnantajan liikepaikan lainsäädäntöä työhön ottamisen hetkellä.

Voimassa olevan lainvalintasääntelyn periaatteet ovat tahdonautonomia ja läheisyysperiaate. Tämän lisäksi heikomman osapuolen suojeleminen on mukana erityisissä sopimuksissa kuten työsopimuksissa. Työnantajan liikepaikan osalta suuri ongelma on ollut siinä, että se ei istu sääntelyn periaatteisiin, jolloin tuomioistuimen on sovellettava sitä erityisen varoen. Tämä on aiheuttanut sen, että tapauksia, joissa työnantajan liikepaikka olisi valittu lainvalintaperusteeksi on marginaalisen vähän.

Käsittelyssä oli mukana kaksi Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisua. Ensimmäisessä Six Constructions tapauksessa työnantajan liikepaikkaa ei valittu lainvalintaperusteeksi, vaikka työntekijällä ei ollut nähtävissä selvää työntekopaikkaa. Tämä ratkaisu osoitti sen, että liikepaikan merkitys on todellakin hyvin pieni käytännössä. Toisen ratkaisun eli Voogsgeerdin ratkaisussa tuomioistuin peräänkuulutti sitä, että työnantajan liikepaikkaa voidaan soveltaa käytäntöön harvoin, koska suppea tulkinta edesauttaa sitä, että on ainakin jokin paikka, johon työsuhde voidaan paikallistaa.

Työntekijän työntekopaikan soveltamiselle on jäänyt paljon tilaa, koska työnantajan liikepaikkaa ei ole voitu soveltaa juuri missään. Työnantajan liikepaikasta on syntynyt eräänlainen sääntelyn perälauta, joka ihan viimesijassa toimii, mutta silloinkaan sitä ei haluta soveltaa, koska se ei ole sääntelyn periaatteiden mukainen. Mielestäni myös sääntelyn hierarkia toimii työntekopaikan ja työnantajan liikepaikan välillä. On selvää, että ensin katsotaan kaikki kortit, jotta voitaisiin paikallistaa työntekopaikka ja vasta tämän jälkeen siirrytään työnantajan liikepaikkaan.

Toinen apu tutkimuskysymys liittyy työntekopaikan ja varaventiilisääntönsä väliseen suhteeseen. Varaventiilisääntö lähestyy työntekopaikan määrittelyn logiikkaa, koska molemmissa harkinta on kokonaisharkintaa ja eri faktojen tarkastelua ja punnintaa. Tämä luo mahdollisen ongelman sen välille, missä tilanteissa sovelletaan työntekopaikan lainsäädäntöä ja milloin varaventiilisääntelyn mukaan määräytyy erityisen läheinen liittymä.

Varaventiilisääntö tulee sovellettavaksi, jos tapaus liittyy läheisemmin toiseen valtioon kuin mitä työntekopaikka tai työnantajan liikepaikka tuottavat tulokseksi. Se ei toimi samalla hierarkialla kuin kaksi muuta presumptiota, vaan tietyssä tilanteessa ajaa niiden ohi kokonaan.



Varaventiilisäännössä tulee ottaa huomioon kaikki tapaukseen liittyvät seikat. Tämä toki eroaa työntekopaikan määrittelystä siinä, että silloin otetaan huomioon vain työntekopaikkaan liittyvät seikat. Varaventiilisäännön mukaan voitaisiin ottaa huomioon myös sellaisia perusteita, jotka eivät liity konkreettiseen työntekoon, vaan esimerkiksi verojen maksaminen, palkan valuutta tai osapuolten kotipaikat.

Varaventiilisäännön käyttöön liittyy paljon harkintaa, joka lisää tuomioistuimen valtaa tapauksissa, joissa sitä voidaan hyödyntää. Tämä on osaltaan ongelma ennustettavuuden kanssa, koska tuomioistuin päätyy ratkaisuun faktojen punninnan jälkeen, jolloin osapuolet eivät aina voi ennustaa ratkaisua. Toisaalta tuomioistuin ei voi täysin vapaasti tulkita erinäisiä faktoja, vaan se on sidottu sääntelyn periaatteisiin, jolloin esimerkiksi läheisyysperiaate varmistaa sen, että lainvalinta tehdään sen paikan mukaan, joka on läheinen liittyen tehtävään työhön ja työntekijään.

Varaventiilisääntö on erillään työntekopaikasta, koska se katsoo selkeästi kokonaisuutta ja sieltä esiin nousevia faktoja. Työntekopaikkaa määrittäessä yritetään löytää yhteyttä konkreettisesta työn tekemisestä. Varaventiilisääntö ja työntekopaikka toimivat molemmat kokonaisharkinnalla, joka edesauttaa sitä, että jokaisen tapauksen yksilölliset seikat voidaan ottaa huomioon. Molemmissa vaihtoehdoissa osapuolille voi jäädä kuitenkin epäselvyys soveltamisesta eikä tuomio ole ennustettavissa.

Kun apututkimuskysymykset on käsitelty, voidaan todeta, että työntekopaikka on selkeästi vahvin liittymäperuste lainvalinnalle. Työnantajan liikepaikka vaikuttaa työntekopaikan soveltamisalaan, mutta vain laajentavasti. Varaventiilisäännölle on oma tilansa sääntelyssä, ja sen perusteet eroavat tavallisen työntekopaikan määrittelystä. On myös epätodennäköistä, että varaventiilisääntöä voitaisiin hyödyntää, jos työntekijälle on määriteltävissä paikka, jossa työtä tavallisesti suoritetaan, jos ei ole muita perusteita, jotka muodostavat läheisemmän liittymän toiseen valtioon.

Viimeisenä on palattava päätutkimuskysymykseen eli miten työntekopaikka määritellään ja mikä on sen rooli kansainvälisen työ sopimuksen lainvalinnassa. Tutkimuskysymys on kaksiosainen, joten käsittelen vastauksia myös kahdessa osassa.

Ensimmäinen osa kysymyksestä oli, miten työntekopaikka määritellään. Työntekopaikalle ei ole valmista ja pysyvää määritelmää, vaan se määritellään kokonaisharkinnan avulla tapauskohtaisesti. Mielestäni työntekopaikan määritelmä syntyy hyvin käyttäen

oikeuskäytännössä esiintyneitä perusteita, kuten missä työaika tosiasiallisesti vietetään ja mistä paikasta syntyy työntekopaikka, josta käsin työntekijä järjestee työtään ja minne hän palaa työmatkoiltaan.

Joskus tapauskohtaista harkintaa tarvitaan enemmän, jolloin tuomioistuimen tulee ottaa kaikki konkreettiseen työn tekemiseen liittyvät seikat huomioon. Vaikeissa tapauksissa uusia tulkintoja tarvitaan enemmän kuin tavallisissa tapauksissa. Kaikilla työntekijöillä ei myöskään ole määriteltävissä työntekopaikkaa, jolloin tarvitaan muita perusteita lainvalinnalle.

Kysymyksen toinen osa oli mikä on työntekopaikan merkitys kansainvälisen työsopimuksen lainvalinnassa. Työntekopaikan rooli lainvalinnassa on merkittävä. On tullut selväksi, että työntekopaikan rooli on ollut merkittävä tekijä lainsäädännössä ja näin on edelleen. Tämä tulee erityisesti ilmi oikeuskäytännössä, jossa esimerkiksi työnantajan liikepaikka on jäänyt lainvalintaperusteena taka-alalle. Varaventiilisääntö, jonka toimintapa on erilainen, antaa myös hyvän tilan työntekopaikalle lainvalintaperusteena.

Työntekopaikan merkitys lainvalinnassa ei ole siis vielä kokenut muutosta, vaikka sen rooli onkin käytännössä muuttunut viimeisten vuosien ja vuosikymmenen aikana. Erityisesti kansainvälisesti tehtävä digitaalinen alustatyö on yksi työn muodoista, johon nykyinen lainvalintasääntely ei pysty vastaamaan. Haasteena on se, että oikeuskäytännön muotoutuminen tai lainsäädännön muutokset eivät kumpikaan tapahdu nopeasti, joten vanhat tulkinnat säilyvät pitkään.