

**From:** Helena Lamponen <Helena.Lamponen@akavanerityisalat.fi>  
**Sent:** tiistai 18. tammikuuta 2022 13.43  
**To:** Kirjaamo TEM  
**Subject:** Lausuntopyyntö: Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Akavan Erityisalat kiittää mahdollisuudesta saada lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Työehtodirektiivin johdannossa, kohta 8, on todettu direktiiviä täytäntöön laitettaessa huomioon otettavasta Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä. Tällä on merkitystä määritettäessä työntekijän asemaa, mikä koskee työsopimuslain 1:1 §:ssä olevaa lain soveltamisaläsäännöstä.

Työehtodirektiivin johdannossa, kohta 8 todetaan seuraavaa: ”Euroopan unionin tuomioistuin, jäljempänä ’unionin tuomioistuin’, on oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet (*johdannon viittaus alaviitteeseen 5, jossa on todettu tätä oikeuskäytäntöä*). Unionin tuomioistuimen tulkinta näistä arviointiperusteista olisi otettava huomioon tämän direktiivin täytäntöönpanossa. Kyseiset arviointiperusteet täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, epäsäännöllisen työn tekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan. Aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat eivät saisi kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan, sillä he eivät täytä näitä arviointiperusteita. Kansallisessa laissa määritellyn itsenäisen ammatinharjoittajan aseman väärinkäyttö joko jäsenvaltion tasolla tai rajat ylittävissä tilanteissa on yksi väärin ilmoitetun työn muoto, joka liittyy usein pimeään työhön. Näennäisyrittäjyydellä tarkoitetaan sitä, että tiettyjen lakisääteisten tai verovelvollisuuksien välttämiseksi henkilö ilmoitetaan itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, vaikka hän täyttää tyypilliset työsuhteessa olevaa työntekijää koskevat edellytykset. Tällaisten henkilöiden olisi kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.”

Viimeksi mainitussa asiayhteydessä olennainen, implementoinnissa huomioon otettava EU-tuomioistuimen tuomio on johdannossa viitattu, alaviitteessä todettu C-413/13 FNV Kunsten.

Nostamme tässä esille myös toisen direktiiviä implementoitaessa huomioon otettavan EUT:n ennakkoratkaisun, C-229/14 Ender Balkaya, joka koski toimitusjohtajan kaltaisena johtajana toiminutta Balkayaa ennakkoratkaisussa todetussa asiayhteydessä, tulkittaessa joukkovähentämisdirektiiviä.

Balkaya toimi saksalaisessa rajavastuuyhtiössä toimitusjohtajan kaltaisena johtajana. Rajavastuuyhtiöt ovat henkilöstömäärältään pieniä yhtiöitä (tavallisimmin alla 10 työntekijää, jossakin määrin myös 10-49 työntekijää työllistäviä yrityksiä). Balkayalla ei

ollut omistusosuutta ko. yhtiössä. Hänellä oli valtuudet edustaa kyseistä yhtiötä ainoastaan toisen johtajan kanssa. EUT kiinnitti huomiota siihen, että johtajan nimittää yhtiökokous, joka voi milloin tahansa peruuttaa hänelle annetun valtuutuksen johtajan tahdon vastaisesti. Johtaja on lisäksi tehtäviä suorittaessaan mainitun elimen johdon ja valvonnan alainen ja hänen on noudatettava mm. hänelle tässä tarkoituksessa osoitettuja määräyksiä ja rajoituksia. EUT kiinnitti huomiota myös siihen – ilman että kyseinen seikka olisi tässä yksinään ratkaiseva – ettei kyseessä olevan kaltaisella johtajalla ole yhtäkään osuutta yhtiössä, jonka hyväksi hän hoitaa tehtäviään.

Seuraavassa on todettu EUT:n johtopäätöksiä:

Tältä osin on todettava yhtäältä, ettei mikään seikka anna aihetta olettaa, että työntekijä, joka on pääomayhtiön johtoon kuuluva henkilö, olisi – erityisesti jos kyse on pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta pienestä tai keskisuuresta yhtiöstä – välttämättä erilaisessa tilanteessa kuin muut kyseisen yhtiön palveluksessa olevat henkilöt siltä osin kuin on kyse tarpeesta lieventää hänen irtisanomisensa seurauksia ja ilmoittaa tästä tässä tarkoituksessa mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti toimivaltaisille viranomaisille, jotta nämä kykenisivät etsimään ratkaisuja ongelmiin, joita kaikki suunnitellut irtisanomiset yhdessä aiheuttavat (ks. vastaavasti tuomio Junk, C-188/03, [EU:C:2005:59](#), 48 kohta ja tuomio Claes ym., C-235/10–C-239/10, [EU:C:2011:119](#), 56 kohta).

<sup>47</sup>Toisaalta on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö, jossa ei oteta huomioon pääomayhtiön johtoon kuuluvia henkilöitä laskettaessa direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyä työntekijöiden määrää, on omiaan paitsi heikentämään suojaa, jota mainitulla direktiivillä annetaan kyseisille henkilöille, myös ennen kaikkea estämään tiettyjen yritysten, joissa tavallisesti työskentelee yli 20 työntekijää, palveluksessa olevaa koko työntekijöiden joukkoa käyttämästä heillä mainitun direktiivin perusteella olevia oikeuksia, ja se loukkaa siten kyseisen direktiivin tehokasta vaikutusta (ks. vastaavasti tuomio Confédération générale du travail ym., C-385/05, [EU:C:2007:37](#), 48 kohta).

<sup>48</sup>Kun kaikki edellä esitetyt näkökohdat otetaan huomioon, ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohta on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jossa kyseisessä säännöksessä säädettyä työntekijämäärää laskettaessa ei oteta huomioon pääasiassa kyseessä olevan kaltaista pääomayhtiön johtoon kuuluvaa henkilöä, joka hoitaa tehtävänsä tämän yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena, joka saa vastikkeeksi työstään palkan ja jolla itsellään ei ole osuuksia yhtiöstä.

Jatkovalmistelussa on huomioitava yllä todettu työehtodirektiivin johdannon kohta 8 siinä viitattuine EUT:n ennakkoratkaisuineen.

Työntekijälle annettavassa selvityksessä työnteon keskeisiksi ehdoksi TSL 2:4.3 11-kohta, on esitetty todettavaksi mm. *mahdollinen --- käytäntöön perustuva oikeus* työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Sivulla 36 on todettu tämän viittaavan myös *työnantajan koulutuspolitiikkaan*. Esitetty muutos voi parhaimmillaan parantaa määräaikaisissa työsuhteissa toimivien oikeutta koulutukseen, huomioiden työsopimuslaissa oleva tasapuolisen kohtelun velvoite (TSL 2:2.1).

Työsopimuslakiin, 1:11 §:ään esitetään 3 momentin tarkasteluvelvoitteen aikajakson pidentämistä nykyisestä 6 kuukaudesta 12 kuukauteen. Yleisellä tasolla todeten, 12 kk on pitkä tarkastelujakso, huomioiden vaihtelevan työaikaehdon sopimusten kesto.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalakiin esitetty lisäys veloitteesta antaa selvitys työnteon ehdoista on myönteinen parannus, sekä tietojen sisällön että määräajan osalta.

Ystävällisin terveisin

Helena Lamponen  
Johtaja, edunvalvonta- ja lakipalvelut  
Akavan Erityisalat AE ry  
Maistraatinportti 4 A, 6. krs  
00240 Helsinki  
p. 0201 235 352  
[helena.lamponen@akavanerityisalat.fi](mailto:helena.lamponen@akavanerityisalat.fi)

*Tämä viesti on tarkoitettu ainoastaan henkilölle tai yhteisölle, jolle se on osoitettu.  
Jos olet saanut viestin erehdyksessä, ilmoita siitä lähettäjälle ja tuhoa viesti koneeltasi.  
Suojaamattoman sähköpostin käyttö ei takaa tietojen säilymistä salaisina.*

*This message is intended only for the person or community that it is addressed to.  
If you have received this message by mistake, please notify the sender and erase the message from your computer.  
Using unencrypted email does not guarantee that the information is kept confidential.*

*Detta meddelande är avsett endast till personen eller gemenskapen som det är adresserat till.  
Om du har fått meddelandet av misstag, meddela avsändaren och radera meddelandet från din dator.  
Användandet av okrypterad e-post garanterar inte att informationen hålls hemlig.*