



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 93/20
Luxemburgissa 16.7.2020

Tuomio asiassa C-610/18
AFMB ym. v. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

**Kansainvälisessä tieliikenteessä työskentelevien kuorma-autonkuljettajien
työnantaja on kuljetusyritys, joka käyttää kyseisiin kuljettajiin nähden tosiasiallista
työnjohtovaltaa, joka vastaa heidän palkkakustannuksistaan ja jolla on
tosiasiallinen toimivalta irtisanoa heidät**

Unionin tuomioistuimen suuri jaosto totesi 16.7.2020 antamassaan tuomiossa AFMB ym. (C-610/18), että kansainvälisen liikenteen kuorma-autonkuljettajan asetuksissa N:o 1408/71¹ ja N:o 883/2004² tarkoitettu työnantaja on yritys, joka käyttää kyseiseen kuljettajaan nähden tosiasiallisesti työnjohtovaltaa, jonka kannettavaksi hänestä aiheutuvat palkkakustannukset tosiasiaassa tulevat ja jolla on tosiasiallinen toimivalta irtisanoa hänet, eikä yritys, jonka kanssa kyseinen kuljettaja on muodollisesti tehnyt työsopimuksen ja joka esitetään kyseisessä sopimuksessa muodollisesti hänen työnantajanaan.

Kyproslainen yhtiö AFMB Ltd oli pääasiassa tehnyt Alankomaihin sijoittautuneiden kuljetusyritysten kanssa sopimuksia, joilla se sitoutui palkkiota vastaan huolehtimaan raskaiden ajoneuvojen hallinnoinnista kyseisten yritysten lukuun ja niiden riskillä. Se oli myös tehnyt Alankomaissa asuvien kansainvälisen liikenteen kuorma-autonkuljettajien kanssa työsopimuksia, joissa se oli nimetty heidän työnantajakseen. Kyseiset kuorma-autonkuljettajat työskentelivät kuljetusyritysten lukuun kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa tai yhdessä tai useammassa Euroopan vapaakauppajärjestön (EFTA) jäsenvaltiossa.

AFMB ja kuljettajat riitauttivat Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbankin (sosiaalivakuutuspankin hallitus, Alankomaat; jäljempänä SvB) päätökset, joilla tämä oli todennut, että kyseisiin kuljettajiin sovelletaan Alankomaiden sosiaaliturvalainsäädäntöä. SvB:n mukaan kyseisten kuljettajien työnantajina oli pidettävä ainoastaan Alankomaihin sijoittautuneita kuljetusyrityksiä, joten asiassa oli sovellettava Alankomaiden lainsäädäntöä, kun taas AFMB ja kuljettajat katsoivat, että AFMB:tä oli pidettävä työnantajana ja että koska sen kotipaikka oli Kyproksella, sovellettavaksi tuli Kyproksen lainsäädäntö.

Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korosti kyseisen seikan ratkaisevaa merkitystä asiassa sovellettavan kansallisen sosiaaliturvalainsäädännön määrittämisen kannalta ja pyysi unionin tuomioistuinta selvittämään, onko kyseisten kuljettajien ”työnantajana” pidettävä kuljetusyrityksiä vai AFMB:tä. Asetusten N:o 1408/71 ja N:o 883/2004 nojalla kyseisten kuljettajien kaltaisiin henkilöihin, jotka työskentelevät kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa mutta eivät kuitenkaan pääasiallisesti asuinjäsenvaltionsa alueella, sovelletaan sosiaaliturvan alalla sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa työnantajalla on kotipaikka tai liiketoimintapaikka.

¹ Sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä 14.6.1971 annettu neuvoston asetusta (ETY) N:o 1408/71, sellaisena kuin se on muutettuna ja ajan tasalle saatettuna 2.12.1996 annetulla neuvoston asetuksella (EY) N:o 118/97 (EYVL 1997, L 28, s. 1), sellaisena kuin se on muutettuna 31.3.2004 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 631/2004 (EUVL 2004, L 100, s. 1), ja erityisesti sen 14 artiklan 2 alakohdan a alakohta (jäljempänä asetusta N:o 1408/71).

² Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 29.4.2004 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 883/2004, (EUVL 2004, L 166, s. 1), sellaisena kuin se on muutettuna 22.5.2012 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU) N:o 465/2012 (EUVL 2012, L 149, s. 4), ja erityisesti sen 13 artiklan 1 kohdan b alakohta.

Unionin tuomioistuin huomautti aluksi, että asetuksissa N:o 1408/71 ja N:o 883/2004 ei viitata työnantajan ja henkilökunnan käsitteiden määrittämiseksi kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön. Kyseistä käsitettä on siten tulkittava itsenäisesti ja yhtenäisesti ottaen huomioon paitsi sen sanamuodon myös merkityksellisten säännösten asiayhteyden ja kyseessä olevalla säännöstöllä tavoitellun päämäärän.

Unionin tuomioistuin mainitsi käytettyjen ilmaisujen ja asiayhteyden osalta yhtäältä, että ”työnantajan” ja sen ”henkilökunnan” välinen suhde edellyttää, että niiden välillä on alisteisuussuhde. Toisaalta se korosti, että on otettava huomioon asianomaisen työntekijän objektiivinen tilanne ja kaikki hänen työskentelynsä liittyvät olosuhteet. Tältä osin se totesi, että vaikka työsopimuksen tekeminen voi olla osoitus alisteisuussuhteen olemassaolosta, sitä ei voida todeta ratkaisevasti pelkästään työsopimuksen tekemisen perusteella. On nimittäin vielä otettava huomioon paitsi työsopimukseen muodollisesti sisältyvät tiedot myös se tapa, jolla sekä työntekijälle että yritykselle kuuluvat velvoitteet käytännössä täytetään. Työsopimuksen sanamuodosta riippumatta on siis yksilöitävä se yksikkö, joka käyttää tosiasiallista työnjohtovaltaa kyseiseen työntekijään nähden, jonka kannettavaksi hänestä aiheutuvat palkkakustannukset tosiasiaa tulevat ja jolla on tosiasiallinen toimivalta irtisanoa kyseinen työntekijä.

Unionin tuomioistuimen mukaan tulkinta, joka perustuisi yksinomaan muodollisiin seikkoihin, kuten työsopimuksen tekemiseen, merkitsisi sitä, että yritykset voisivat muuttaa sovellettavan kansallisen sosiaaliturvalainsäädännön määrittämisen kannalta merkityksellisenä pidettävää paikkaa ilman, että tällainen vaihtaminen edistäisi todellisuudessa asetuksilla N:o 1408/71 ja N:o 883/2004 tavoiteltua päämäärää, joka on työntekijöiden vapaan liikkuvuuden tehokkaan käytön turvaaminen. Unionin tuomioistuin mainitsi, että kyseisillä asetuksilla käyttöön otetulla järjestelmällä pyritään tosin vain edistämään kansallisten sosiaaliturvalainsäädäntöjen yhteensovittamista, mutta katsoi kuitenkin, että kyseisten asetusten tavoite vaarantuisi, jos omaksuttu tulkinta helpottaisi yritysten mahdollisuutta turvautua täysin keinotekoisin järjestelyihin unionin säännösten käyttämiseksi siten, että ainoana tarkoituksena on hyötyä kansallisten järjestelmien välisistä eroista.

Unionin tuomioistuin arvioi käsittelemässään asiassa, että kuljettajat kuuluvat kuljetusyritysten henkilökuntaan ja heidän työnantajiaan ovat kyseiset yritykset, joten heihin sovelletaan Alankomaiden sosiaaliturvalainsäädäntöä, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin tutkittava. Kuljetusyritykset olivat nimittäin itse valinneet kyseiset kuljettajat ennen kuin nämä olivat tehneet työsopimukset AFMB:n kanssa, ja kuljettajat olivat mainittujen sopimusten tekemisen jälkeen työskennelleet kuljetusyritysten lukuun ja niiden riskillä. Lisäksi heidän palkoistaan aiheutuvat tosiasialliset kustannukset olivat tulleet kuljetusyritysten maksettaviksi niiden AFMB:lle maksamien palkkioiden kautta. Lopuksi unionin tuomioistuin totesi, että kuljetusyrityksillä näyttää olevan tosiasiallinen irtisanomisvalta ja että osa kuljettajista oli jo ennen työsopimusten tekemistä AFMB:n kanssa ollut kuljetusyritysten palveluksessa.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla julistamispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127