



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin  
**LEHDISTÖTIEDOTE nro 155/20**  
Luxemburgissa 8.12.2020

Tuomiot asiassa C-620/18 ja asiassa C-626/18  
Unkari ja Puola v. parlamentti ja neuvosto

## **Unionin tuomioistuin hylkää kanteet, jotka Unkari ja Puola ovat nostaneet työhön lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien edistämiseksi annetun direktiivin kumoamiseksi**

*Muun muassa unionin perättäisistä laajentumisista aiheutuneen sisämarkkinoiden kehityksen vuoksi unionin lainsäätäjät sai arvioida uudelleen palvelujen tarjoamisen vapautta hyödyntävien yritysten ja näiden vastaanottavaan jäsenvaltioon työhön lähettämien työntekijöiden intressit taatakseen sen, että palvelujen tarjoamisen vapautta käytetään oikeudenmukaisten toimintaedellytysten vallitessa sekä näiden yritysten että vastaanottavaan jäsenvaltioon sijoittautuneiden yritysten osalta*

Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettua direktiiviä 96/71<sup>1</sup> muutettiin osittain direktiivillä 2018/957<sup>2</sup>. Tätä direktiiviä antaessaan unionin lainsäätäjän tarkoituksena oli turvata palvelujen tarjoamisen vapaus oikeudenmukaisesti takaamalla kilpailu, joka ei perustu siihen, että samassa jäsenvaltiossa sovelletaan työehtoja, jotka ovat olennaisella tavalla eri tasolla riippuen siitä, onko työnantaja sijoittautunut kyseiseen jäsenvaltioon vai ei, tarjoamalla samalla työhön lähetetyille työntekijöille paremman suojan. Tätä silmällä pitäen direktiivillä 2018/957 pyritään siihen, että työhön lähetettyjen työntekijöiden työehdot saataisiin mahdollisimman lähelle niiden työntekijöiden työehtoja, jotka työskentelevät vastaanottavaan jäsenvaltioon sijoittautuneiden yritysten palveluksessa.

Tämän ajatuksen mukaisesti direktiivillä 2018/957 muutettiin muun muassa direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohtaa, joka koskee työhön lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja -oloja. Nämä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen luotaamat muutokset merkitsevät muun muassa sitä, että tällaisiin työntekijöihin ei enää sovelleta vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännössä vahvistettua vähimmäispalkkaa vaan työstä sen lainsäädännön mukaisesti maksettavaa korvausta, joka on käsitteenä vähimmäispalkan käsitettä laajempi. Lisäksi tilanteessa, jossa työhön lähettäminen kestää tosiasiallisesti yli 12 kuukautta tai poikkeuksellisesti 18 kuukautta, direktiivi 2018/957 velvoittaa – direktiiviin 96/71 lisätyn 3 artiklan 1 a kohdan nojalla – soveltamaan lähes kaikkia vastaanottavassa jäsenvaltiossa noudatettavia työehtoja.

Unkari (asia C-620/18) ja Puolan tasavalta (asia C-626/18) ovat kumpikin nostaneet kanteen direktiivin 2018/957 kumoamiseksi. Nämä jäsenvaltiot vetosivat kanneperusteissaan muun muassa siihen, että direktiiville on valittu väärä oikeusperusta, että palvelujen tarjoamisen vapauden turvaavaa SEUT 56 artiklaa on loukattu ja siihen, ettei Rooma I -asetusta<sup>3</sup> ole noudatettu. **Unionin tuomioistuin on tuomioillaan hylännyt kummankin kanteen kokonaisuudessaan.**

Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

<sup>1</sup> Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY (EYVL 1997, L 18, s. 1).

<sup>2</sup> Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta 28.6.2018 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957 (EUVL 2018, L 173, s. 16, ja oikaisu EUVL 2019, L 91, s. 77).

<sup>3</sup> Sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista 17.6.2008 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008 (EUVL 2008, L 177, s. 6; jäljempänä Rooma I -asetus).

Ensimmäiseksi unionin tuomioistuin toteaa, että **unionin lainsäätäjät sai käyttää direktiiviä 2018/957 antaessaan samaa oikeusperustaa kuin se, jota käytettiin direktiiviä 96/71 annettaessa**, eli SEUT 53 artiklan 1 kohtaa ja SEUT 62 artiklaa<sup>4</sup>, jotka antavat mahdollisuuden muun muassa palvelujen tarjoamisen vapauden käyttämisen helpottamiseen tähtäävien direktiivien antamiseen.

Näin on siksi, että kun on kyse direktiivin 2018/957 kaltaisesta olemassa olevaa säännöstä muuttavasta säännöstä, sen oikeusperustan määrittämiseksi on otettava huomioon se olemassa oleva säännöstö, jota sillä muutetaan, ja etenkin sen tavoite ja sisältö. Lisäksi **silloin kun lainsäädäntötoimella on jo sovittu yhteen jäsenvaltioiden lainsäädäntöä tietyllä unionin toiminta-alueella, unionin lainsäätäjältä ei voida viedä mahdollisuutta mukauttaa kyseistä toimea olosuhteiden muutoksiin tai uusiin tietoihin**. Tämän osalta unionin tuomioistuin viittaa direktiivin 96/71 voimaantulon jälkeen tapahtuneisiin unionin perättäisiin laajentumisiin sekä vaikutustenarviointiin, joka oli laadittu direktiivin muutosten valmistelun yhteydessä. Vaikutustenarvioinnissa todettiin, että direktiivi 96/71 oli johtanut epäoikeudenmukaisiin toimintaedellytyksiin sellaisten yritysten, jotka ovat sijoittautuneet vastaanottavaan jäsenvaltioon, ja sellaisten yritysten välillä, jotka lähettävät työntekijöitä sinne työhön, sekä työmarkkinoiden segmentoitumiseen näissä valtioissa työntekijöihin sovellettujen palkkausta koskevien sääntöjen rakenteellisten eroavuuksien vuoksi.<sup>5</sup>

Unionin tuomioistuin toteaa, että sen perusteella, että unionin lainsäätäjät valtuutetaan SEUT 53 artiklan 1 kohdalla ja SEUT 62 artiklalla sovittamaan yhteen kansalliset lainsäädännöt, jotka saattaisivat juuri eroavaisuuksiensa vuoksi muodostua esteeksi palvelujen tarjoamisen vapaudelle jäsenvaltioiden välillä, **ei kuitenkaan voida katsoa, ettei unionin lainsäätäjän tarvitsisi myös huolehtia** muun muassa SEUT 9 artiklassa vahvistetuista eri aloihin kohdistuvista tavoitteista. **Tällaisia tavoitteita ovat muun muassa korkean työllisyystason edistämiseen ja riittävän sosiaalisen suojelun takaamiseen liittyvät vaatimukset**.

Direktiiville 96/71 asetetun tavoitteen saavuttamiseksi muuttuneessa tilanteessa parhaimmalla mahdollisella tavalla unionin **lainsäätäjät sai mukauttaa tasapainoa, johon direktiivi 96/71 nojautui, lujittamalla työhön lähetettyjen työntekijöiden oikeuksia vastaanottavassa jäsenvaltiossa niin, että sinne työntekijöitä lähettävien yritysten ja sinne sijoittautuneiden yritysten välinen kilpailu kehittyi oikeudenmukaisempien edellytysten vallitessa**.

Unionin tuomioistuin tarkentaa tätä toteamalla tässä yhteydessä lisäksi, että SEUT 153 artikla, jossa on kyse yksinomaan työntekijöiden suojelusta eikä suinkaan palvelujen tarjoamisen vapaudesta unionissa, ei voinut toimia direktiivin 2018/957 oikeusperustana. Tässä direktiivissä ei näet säädetä yhdenmukaistamistoimista vaan sovitaan yhteen jäsenvaltioiden lainsäädäntöä työntekijöiden työhön lähettämisen osalta velvoittamalla soveltamaan tiettyjä vastaanottavan jäsenvaltion pakollisissa säännöissä vahvistettuja työehtoja, minkä vuoksi sillä ei myöskään ole voitu sivuuttaa SEUT 153 artiklan 5 kohdassa vahvistettua poikkeusta niistä unionin toimivaltuuksista, jotka perustuvat tämän artiklan ensimmäisiin kohtiin.

Unionin tuomioistuin tarkastelee toiseksi SEUT 56 artiklan loukkaamista koskevaa kanneperustetta ja erityisesti väitettä siitä, että direktiivillä 2018/957 poistettaisiin kilpailuetu, joka tiettyihin jäsenvaltioihin sijoittautuneilla palveluntarjoajilla on ollut kustannusten osalta. Unionin tuomioistuin toteaa, että tavoitteensa saavuttamiseksi riidanalaisella direktiivillä luodaan uusi tasapaino sellaisten tekijöiden välille, joiden osalta eri jäsenvaltioihin sijoittautuneet yritykset voivat kilpailla keskenään. **Direktiivillä ei kuitenkaan poisteta sitä mahdollista kilpailuetua, joka tiettyjen jäsenvaltioiden palveluntarjoajilla on**, koska sillä ei suinkaan poisteta kaikkea kustannuksiin perustuvaa kilpailua. Siinä säädetään näet, että työhön lähetetyille työntekijöille taataan vastaanottavassa jäsenvaltiossa sellaisen työehtokokonaisuuden soveltaminen, johon kuuluvat tässä valtiossa pakollisiksi tehdyt työstä maksettavan korvauksen muodostavat tekijät. Direktiivi ei

<sup>4</sup> Direktiivi 96/71 annettiin EY 57 artiklan 2 kohdan ja EY 66 artiklan nojalla, ja nämä on korvattu mainituilla EUT - sopimuksen määräyksillä.

<sup>5</sup> Valmisteluasiakirja SWD(2016) 52 final, jonka otsikko on "Direktiivin 96/71 muuttamisesta annetun direktiiviehdotuksen vaikutustenarviointi" (asiakirjaa ei ole suomennettu).

siis vaikuta tällaisia työntekijöitä työhön lähettävien yritysten muihin kustannustekijöihin, kuten näiden tuottavuuteen tai tehokkuuteen, joihin viitataan direktiivin johdanto-osan 16 perustelukappaleessa.

Kolmanneksi unionin tuomioistuin muistuttaa niiden työstä maksettavan korvauksen käsitettä ja pitkäaikaisia työkomennuksia koskevien sääntöjen, joista säädetään muutetun direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohdassa ja 3 artiklan 1 a kohdassa, lainmukaisuuden tutkimisen osalta, että unionin tuomioistuinten, joiden käsiteltäväksi on saatettu direktiivin 2018/957 kaltaiseen lainsäädäntötoimeen kohdistettu kumoamiskanne, on varmistuttava lainsäädäntötoimen aineellisen lainmukaisuuden osalta ainoastaan siitä, ettei se ole ristiriidassa EU- ja EUT-sopimuksen tai unionin yleisten oikeusperiaatteiden kanssa ja ettei sitä annettaessa ole syyllistytty harkintavallan väärinkäyttöön. Näiden vaatimusten noudattamiseen kohdistuvan tuomioistuinvalvonnan osalta on muistettava, että unionin lainsäätäjällä on työntekijöiden työhön lähettämistä koskevan sääntelyn kaltaisten kysymysten osalta laaja harkintavalta aloilla, joilla sen toiminnalta edellytetään sekä poliittisten että taloudellisten tai sosiaalisten valintojen tekemistä ja joilla sen on suoritettava monitahoisia arviointeja. Unionin tuomioistuin katsoo, että kun otetaan huomioon, että unionin lainsäätäjän harkintavalta on laaja pitkäaikaisia työkomennuksia koskevan säännön osalta, se on ilmeiseen arviointivirheeseen syyllistymättä voinut katsoa, että **yli 12 kuukautta kestävä työkomennus voi johtaa siihen, että kyseisten työhön lähetettyjen työntekijöiden tilanne on hyvin lähellä sellaisten työntekijöiden tilannetta, jotka ovat vastaanottavaan jäsenvaltioon sijoittautuneiden yritysten palveluksessa.**

Neljänneksi unionin tuomioistuin tuo esiin sen, että vaikutustenarvioinnissa, jonka perusteella unionin lainsäätäjä katsoi, ettei direktiivissä 96/71 säädetty työhön lähetettyjen työntekijöiden suoja ollut enää riittävä, valotettiin erityisesti kahta seikkaa, jotka ovat perustellusti voineet saada lainsäätäjän katsomaan, ettei vastaanottavan jäsenvaltion ”vähimmäispalkkaa” soveltamalla kyetty enää takaamaan näiden työntekijöiden suojaa. Unionin tuomioistuin oli omaksunut tästä käsitteestä laajan tulkinnan tuomiossaan Sähköalojen ammattiliitto<sup>6</sup> sisällyttämällä siihen vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön mukaisen vähimmäispalkan lisäksi tiettyjä muita osatekijöitä. Vaikutustenarvioinnissa todettiin, että vähimmäispalkan käsite, sellaisena kuin unionin tuomioistuin oli sitä tulkinnut, oli näin etäänähtynyt suurelta osin työntekijöitä työhön toiseen jäsenvaltioon palvelujen tarjoamista varten lähettävien yritysten soveltamista käytännöistä, joiden mukaan näille työntekijöille maksettiin vain vähimmäispalkka. Vaikutustenarvioinnista kävi lisäksi ilmi, että vuonna 2014 useissa vastaanottavissa jäsenvaltioissa oli voitu havaita merkittäviä eroja näihin jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten työntekijöille ja sinne työhön lähetetyille työntekijöille maksetuissa palkoissa.

Viidenneksi unionin tuomioistuin tarkastelee väitettä Rooma I -asetuksen rikkomisesta muutetun direktiivin 96/71 3 artiklan 1 a alakohdalla, jossa säädetään niiden tilanteiden osalta, joissa työhön lähettäminen kestää yli 12 kuukautta, että lähes kaikkia vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvia velvoitteita on sovellettava työhön lähetettyihin työntekijöihin heidän työsuhteeseensa sovellettavasta laista riippumatta. Unionin tuomioistuin huomauttaa tämän osalta, että Rooma I -asetuksen 8 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työsopimuksen sopimuspuolten valitsemaa lakia koskevan viittauksen puuttuessa työsopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi, koska tämän maan ei katsota muuttuvan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa. Rooma I -asetuksen 23 artiklassa säädetään kuitenkin, että siinä vahvistetuista lainvalintasäännöistä voidaan poiketa silloin, kun unionin oikeussäännöissä vahvistetaan tiettyjen asioiden osalta sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista. Muutetun direktiivin 96/71 3 artiklan 1 a kohtaa on luonteensa ja sisältönsä perusteella pidettävä tällaisena Rooma I -asetuksen 23 artiklassa tarkoitettuna erityisenä lainvalintasääntönä.

---

<sup>6</sup> Unionin tuomioistuimen tuomio 12.2.2015, Sähköalojen ammattiliitto ([C-396/13](#), EU:C:2015:86, 38–70 kohta) (ks. myös lehdistötiedote [nro 17/15](#)).

**HUOMAUTUS:** Kumoamiskanteella pyritään tiettyjen sellaisten unionin toimielinten toimien kumoamiseen, jotka ovat unionin oikeuden vastaisia. Jäsenvaltiot, unionin toimielimet ja yksityiset tahot voivat tietyillä edellytyksillä nostaa kumoamiskanteen unionin tuomioistuimessa tai unionin yleisessä tuomioistuimessa. Jos kanne on perusteltu, toimi kumotaan. Kyseessä olevan toimielimen on täytettävä asianomaisen toimen kumoamisesta mahdollisesti syntynyt oikeudellinen tyhjiö.

---

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

*Tuomioiden [C-620/18](#) ja [C-626/18](#) koko teksti julkaistaan CURIA-sivustolla julistamispäivänä.*

*Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127*

*Kuvia tuomion julistamisesta on saatavilla "[Europe by Satellite](#)" ☐ ☎ (+32) 2 2964106*