

**Oikeusvertaileva tutkielma kolmikantaisesta  
Employer of Record -järjestelystä Suomessa ja Alankomaissa**

Helsingin yliopisto  
Oikeustieteellinen tiedekunta  
Työoikeus  
Pro gradu -tutkielma  
Syyskuu 2022  
Tekijä: Sirkku Jolkkonen  
Ohjaaja: Jari Murto



Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department	
Tekijä – Författare – Author Sirrku Jolkkonen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Oikeusvertaileva tutkielma Employer of Record -järjestelystä Suomessa ja Alankomaissa			
Oppiaine – Läroämne – Subject Työoikeus			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma		Aika – Datum – Month and year Syyskuu 2022	
		Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages XVII + 82	
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Erilaiset kolmikantaiset työsuhteet, joissa työntekijä tekee työtä oman työnantajansa sijaan kolmannelle osapuolelle, jolle hänen työnantajansa tarjoaa palveluita tai työvoimaa, ovat lisääntyneet jatkuvasti. Tyypillisestä kolmikantaisesta työsuhteesta on kyse EU:ssa vuokratyödirektiivillä (2008/104/EY) säännellyssä vuokratyössä, jossa työvoiman vuokrausyritys asettaa työntekijänsä vastiketta vastaan käyttäjäyrityksen palvelukseen työskentelemään tilapäisesti sen valvonnassa ja johdolla. Tässä tutkielmassa tarkastellaan vuokratyötä muistuttavaa, termillä ”employer of record” (EOR) tunnettua järjestelyä, jossa käyttäjäyritys perinteisestä vuokratyöstä poiketen ensin itse rekrytoi ja valitsee haluamansa työntekijän, minkä jälkeen se pyytää EOR-yritystä solmimaan kyseisen työntekijän kanssa työsopimuksen ja asettamaan työntekijän tämän jälkeen yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa kyseisen käyttäjäyrityksen palvelukseen.</p> <p>Yritykset voivat hyödyntää EOR-järjestelyä paitsi täysin kansallisesti, myös rajat ylittävästi. EOR-järjestelyä markkinoidaan yrityksille yhä enenevässä määrin keinona palkata osaajia eri puolilta maailmaa sellaisista maista, joissa yrityksellä ei ole omaa paikallista entiteettiä. EOR-järjestelyn tutkiminen on tutkimuskohteena perusteltavissa ennen kaikkea sen ajankohtaisuudella ja sillä, ettei aihetta ole suomalaisessa työoikeustutkimuksessa käsitelty aiemmin lainkaan ja tarvetta tällaiselle tutkimukselle on järjestelyn käytön lisääntyessä. Tutkielmassa EOR-järjestelyä tarkastellaan EU:n, Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmien näkökulmasta ja pohjan tarkastelulle luo sekä EU:n tasolla että kansallisella tasolla vuokratyötä koskeva sääntely. Tutkimuskysymyksiin on pyritty vastaamaan lainopin ja oikeusvertailun metodein, minkä lisäksi tutkielmassa esitetään oikeuspoliittisia de lege ferenda -pohdintoja, joiden tarkoituksena on arvioida sitä, onko Suomen työläinsäädännössä mahdollisesti EOR-järjestelystä johtuvia kehitystarpeita.</p> <p>Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä tutkielmassa on ollut selvittää, voidaanko EOR-järjestelyn katsoa erityispiirteistään huolimatta kuuluvan EU:n vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Toisena tutkimuskysymyksenä on puolestaan ollut tarkastella sitä, miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa. Näiden kahden tutkimuskysymyksen osalta voidaan tutkielman pohjalta todeta, että vuokratyödirektiivin soveltaminen EOR-järjestelyyn on ongelmallista lähinnä direktiivin soveltamisalasäännökseen sisältyvän vuokratyön tilapäisyysvaatimuksen vuoksi. Suomi ja Alankomaat eivät kuitenkaan ole kumpikaan sisällyttäneet kyseistä vaatimusta kansalliseen lainsäädäntönsä, mistä syystä niistä ei seuraa esitettyä, että EOR-järjestelyn voitaisiin katsoa kuuluvan vuokratyötä koskevan sääntelyn piiriin. Lisäksi Alankomaissa, toisin kuin Suomessa, on vuoden 2020 alusta alkaen ollut voimassa EOR-järjestelyä koskevaa nimenomaista sääntelyä, jonka mukaisesti järjestelyssä on kyse vuokratyön erityismuodosta, josta käytetään Alankomaissa termiä payrollrolling.</p> <p>Kolmantena tutkimuskysymyksenä tutkielmassa on ollut selvittää, miten EOR-työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin säädetään Suomessa ja Alankomaissa, kun kyse on työehdoista. Vuokratyödirektiiviin sisältyvän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Implementoidessaan kyseistä periaatetta kansalliseen lainsäädäntönsä, sekä Suomi että Alankomaat ovat hyödyntäneet direktiiviin sisältyvää työehtosopimukseen perustuvaa poikkeamismahdollisuutta ja todellisuudessa periaatetta ei siis ole Suomessa eikä Alankomaissa tehokkaasti lainsäädännöllä turvattu. Alankomaissa periaatteen toteutuminen on kuitenkin payrollrollingin kohdalla varmistettu vuoden 2020 alusta voimaan tulleella lainsäädännöllä.</p> <p>Neljäntenä ja viimeisenä tutkimuskysymyksenä tutkielmassa on ollut selvittää, onko EOR-yrityksen asema työnantajana haastettavissa järjestelyn tosiasiallisen luonteen vuoksi ja miten työnantajavelvoitteet järjestelyssä jakautuvat EOR-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään painottanut, että työnantajan määrittämisessä huomioon on otettava työsopimuksen lisäksi työntekijän tosiasiallinen työskentelytilanne ja siihen liittyvät seikat. Siten ei voida pitää täysin poissuljettuna, että EOR-järjestelyssä työnantajaksi voitaisiin jossain tilanteessa katsoa EOR-yrityksen sijaan käyttäjäyritys. Lähtökohdaksi voidaan kuitenkin vuokratyödirektiivin mukaisesti ottaa se, että EOR-järjestelyssä viralliseksi työnantajaksi katsotaan EOR-yritys samaan tapaan kuin vuokratyössä vuokrausyritys. Tästä erillinen kysymys on sen sijaan se, että järjestelyssä tietyt työnantajavelvoitteet tosiasiallisesti jakautuvat osapuolten välillä ja tätä kautta työnantajaksi voidaan joidenkin velvoitteiden osalta katsoa myös käyttäjäyritys.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords employer of record, payrollrolling, vuokratyö, kolmikantainen työsuhte, työoikeus, oikeusvertailu			
Säilytyspaikka – Förvaringsställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

# SISÄLLYSLUETTELO

LÄHDELUETTELO .....	III
LYHENTEET .....	XIV
KUVIOT .....	XVII
1 JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkielman tausta ja kohde .....	1
1.2 Keskeiset käsitteet .....	6
1.3 Tutkimuskysymykset ja rajaukset .....	7
1.4 Tutkimusmenetelmät .....	11
1.5 Lähdeaineisto .....	15
1.6 Tutkielman rakenne .....	16
2 EOR-JÄRJESTELY SUHTEESSA VUOKRATYÖHÖN EU:N TASOLLA.....	17
2.1 Vuokratyödirektiivi.....	17
2.1.1 Direktiivin tausta ja tarkoitus.....	17
2.1.2 Direktiivin soveltamisala .....	18
2.2 Vuokratyön ja EOR-järjestelyn osapuolet ja oikeussuhteet .....	18
2.3 Kuka työntekijän rekrytoi ja valitsee? .....	19
2.4 Järjestelyjen luonne: tilapäistä vai pysyvää? .....	20
2.4.1 Vuokratyödirektiivin tilapäisyysvaatimus ja EOR-järjestely .....	20
2.4.2 EUT:n oikeuskäytäntö ja erityisesti tuomio JH v KG -tapauksessa .....	23
2.5 Yhteenvedoa ja arviointia .....	24
3 EOR-JÄRJESTELY KANSALLISELLA TASOLLA .....	26
3.1 Yleisesti Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmistä.....	26
3.1.1 Oikeusjärjestelmien oikeuskulttuurinen tausta .....	26
3.1.2 Työoikeusjärjestelmien ominaispiirteet: erot ja yhtäläisyydet.....	27
3.2 EOR-järjestely Suomessa: vuokratyötä? .....	30
3.2.1 Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö .....	30
3.2.2 Vuokratyötä koskevat rajoitukset työehtosopimuksissa .....	32
3.3 EOR-järjestely Alankomaissa: payrolling vuokratyön erityismuotona.....	34
3.3.1 Yleisesti vuokratyön ja payrollingin suhteesta .....	34
3.3.2 Vuokratyö ja kevennetty työlainsäädäntö .....	35
3.3.3 Payrolling ja kevennetyn työlainsäädännön soveltumattomuus .....	39
3.4 Yhteenvedoa ja arviointia .....	43

4	TYÖEHDOT JA YHDENVERTAINEN KOHTELU SUHTEESSA KÄYTTÄJÄYRITYKSEN TYÖNTEKIJÖIHIN .....	44
4.1	Yhdenvertaisen kohtelun periaate vuokratyödirektiivissä.....	44
4.2	Työehdot ja yhdenvertainen kohtelu Suomessa .....	46
4.2.1	Vuokratyödirektiivin säännösten implementointi.....	46
4.2.2	Nykysäätelyn arviointi EOR-järjestelyn näkökulmasta.....	48
4.3	Työehdot ja yhdenvertainen kohtelu Alankomaissa.....	50
4.3.1	Vuokratyödirektiivin säännösten implementointi.....	50
4.3.2	Payrollingia (EOR-järjestelyä) koskeva erityissäätely .....	51
4.4	Yhteenvetoa ja arviointia.....	53
5	TYÖNANTAJAN KÄSITE JA TYÖNANTAJAVELVOITTEIDEN JAKAUTUMINEN .....	55
5.1	Työnantajan käsite EU-oikeudessa.....	55
5.1.1	EU-lainsäädäntö ja jäsenvaltioiden valta määrittellä työnantajan käsite	55
5.1.2	EUT:n oikeuskäytäntö ja ”Cyprus route” -järjestely .....	56
5.2	Työnantajan käsite kansallisessa lainsäädännössä.....	60
5.2.1	Yleisesti työnantajan käsitteestä Suomessa ja Alankomaissa.....	60
5.2.2	Työnantajuus vuokratyön ja EOR-järjestelyn kontekstissa .....	61
5.3	Työnantajavelvoitteiden jakautuminen eräissä tapauksissa.....	63
5.3.1	Yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto työhönotossa .....	63
5.3.2	Työturvallisuusvelvoitteet.....	65
5.3.3	Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla .....	68
5.3.3.1	Työsuhteen päättämisestä Suomessa ja Alankomaissa.....	68
5.3.3.2	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.....	70
5.3.3.3	Vuokratyötä ja EOR-järjestelyä koskeva erityissäätely .....	73
5.4	Yhteenvetoa ja arviointia.....	76
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	78

## LÄHDELUETTELO

### Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis*: Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Talentum 2006. (Aarnio 2006)
- Aarnio, Aulis*: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2011. (Aarnio 2011)
- Ahtiainen, Lasse*: Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62. (Ahtiainen 2019)
- Barnard, Catherine*: EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford University Press 2012. (Barnard 2012)
- Bartkiw, Timothy J.*: Labour Law and Triangular Employment Growth: A Theory for Regulatory Differentials. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 30(4) 2014, s. 413–433. (Bartkiw 2014)
- Been, Wike – Keune, Maarten*: The Netherlands: decentralisation and growing power imbalances within a stable institutional context. Teoksessa Müller, Torsten – Vandaele, Kurt – Waddington, Jeremy (eds): Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume II. European Trade Union Institute 2019, s. 445–463. (Been – Keune 2019)
- Bidwell, Matthew – Fernandez-Mateo, Isabel*: Three's a Crowd? Understanding Triadic Employment Relationships. Teoksessa Cappelli, Peter (ed): Employment Relationships: New Models of White-Collar Work. Cambridge University Press 2008, s. 142–178. (Bidwell – Fernandez-Mateo 2008)
- Boelhouwer, J.W.*: Verplicht pensioen voor payrollwerknemers. ArbeidsRecht 2021/9, s. 21–24. (Boelhouwer 2021)
- Bronstein, Arturo*: International and Comparative Labour Law: Current Challenges. International Labour Organization 2009. (Bronstein 2009)
- Bruun, Niklas*: Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos. Alma Talent 2022. (Bruun 2022)
- Countouris, Nicola – Horton, Rachel*: The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise? Industrial Law Journal 38(3) 2009, s. 329–338. (Countouris – Horton 2009)

- Davidov, Guy*: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations* 42(4) 2004, s. 727–746. (Davidov 2004)
- Davidov, Guy – Langille, Brian*: Introduction: Goals and Means in the Regulation of Work. Teoksessa Davidov, Guy – Langille, Brian: *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Hart Publishing 2006, s. 1–10. (Davidov – Langille 2006)
- De Bok, J.T. – Doorn, H.L.*: Is de draaideur nu definitief stilgezet? *ArbeidsRecht* 2020/25, s. 20–24. (de Bok – Doorn 2020)
- Doorn, H.L.*: Pas op: het overgangsrecht van de WAB. *ArbeidsRecht* 2019/55, s. 21–25. (Doorn 2019)
- Elomaa, Nikolas*: Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita 2011. (Elomaa 2011)
- Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uudistettu painos. Sanoma Pro 2013. (Engblom 2013)
- Engels, Chris*: Regulating Temporary Work in the European Union: The Agency Directive. Teoksessa Blanpain, Roger – Hendrickx, Frank (eds): *Temporary Agency Work in the European Union and the United States*. *Bulletin of Comparative Labour Relations – 82*. Wolters Kluwer 2013, s. 1–27. (Engels 2013)
- Eurofound*: Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization. Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union 2020. (Eurofound 2020)
- Freeman, Harris – Gonos, George*: Taming the Employment Sharks: The Case for Regulating Profit-Driven Labor Market Intermediaries in High Mobility Labor Markets. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 13(2) 2009, s. 285–360. (Freeman – Gonos 2009)
- Frenzel, Helen*: The Temporary Agency Work Directive. *European Labour Law Journal*, 1(1) 2010, s. 119–134. (Frenzel 2010)
- Grapperhaus, Ferdinand B.J.*: A twist of the equality logic: The Directive on Working Conditions for Temporary Agency Workers and Dutch Law. *European Labour Law Journal*, 1(3) 2010, s. 406–413. (Grapperhaus 2010)

- Heerma van Voss, G.J.J.*: Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst. Wolters Kluwer 2020. (Heerma van Voss 2020)
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo*: Työsuojeluvastuuopas. 13. uudistettu painos. Alma Talent 2021. (Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2021)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa*: Vuokratyö. 2. uudistettu painos. Alma Talent 2022. (Hietala – Kaivanto – Schön 2022)
- Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisu 17. Helsinki 2011. (Hirvonen 2011)
- Houwerzijl, Mijke*: Regulating Temporary Work in the Netherlands after the Temporary Agency Work Directive. Teoksessa Blanpain, Roger – Hendrickx, Frank (eds): Temporary Agency Work in the European Union and the United States. Bulletin of Comparative Labour Relations – 82. Wolters Kluwer 2013, s. 125–143. (Houwerzijl 2013)
- Husa, Jaakko*: Farewell to Functionalism or Methodological Tolerance? The Rabel Journal of Comparative and International Private Law 67(3) 2003, s. 419–447. (Husa 2003)
- Husa, Jaakko*: Oikeusvertailu. Lakimiesliiton kustannus 2013. (Husa 2013)
- Husa, Jaakko*: Tuomioistuinratkaisut oikeuslähteenä – oikeuslähteoppi ja oikeusyhteisön kulttuurinen identiteetti. Lakimies 7–8/2020, s. 972–992. (Husa 2020)
- International Labour Organization*: The scope of the employment relationship. Report V, International Labour Conference 91st Session. International Labour Office 2003. (ILO 2003)
- International Labour Organization*: The employment relationship. Report V(1), International Labour Conference 95th Session. International Labour Office 2006. (ILO 2006)
- International Labour Organization*: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office 2016. (ILO 2016)
- Jacobs, Antoine T.J.M.*: Labour Law in the Netherlands. Third Edition. Wolters Kluwer 2020. (Jacobs 2020)

- Kairinen, Martti*: Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka. Teoksessa Tammi-Salminen, Eva (toim.): Omistus, sopimus, vaihdanta. Juhlakirja Leena Kartiolle. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2004, s. 49–62. (Kairinen 2004)
- Kolehmainen, Antti*: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita 2016, s. 106–134. (Kolehmainen 2016)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Alma Talent 2008. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008)
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus. 5. uudistettu painos. Alma Talent 2018. (Koskinen ym. 2018)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Alma Talent 2019. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019)
- Kroon, J.P. – de Casparis, P.*: Flexibele arbeidsrelaties. Wolters Kluwer. E-kirja, saatavilla Wolters Kluwerin Navigator-palvelussa, päivitetty viimeksi 1.7.2021. (Kroon – de Casparis 2021)
- Laagland, F.G. – van Braak, M.J.*: Uitzending en tijdelijkheid: onlosmakelijk verbonden of niets gemeen? Tijdschrift Recht en Arbeid 2020/22, s. 3–11. (Laagland – van Braak 2020)
- Lenz, Edward A.*: Co-Employment – A Review of Customer Liability Issues in the Staffing Services Industry. *The Labor Lawyer*, 10(2) 1994, s. 195–216. (Lenz 1994)
- Leppänen, Katja*: Yhdenvertaisuus työelämässä. Alma Talent 2015. (Leppänen 2015)
- Liukkunen, Ulla*: Globalisaatio, EU ja henkilöstön osallistuminen. Edita 2005. (Liukkunen 2005)
- Mousourakis, George*: Comparative Law and Legal Traditions: Historical and Contemporary Perspectives. Springer 2019. (Mousourakis 2019)
- Murto, Jari*: Ryhmänormit yrityksessä: Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen lakimiesyhdistys 2015. (Murto 2015)



- Määttä, Tapio*: Metodinen pluralismi oikeustieteessä – Ympäristöoikeudellisen tutkimuksen suuntaukset ja menetelmät. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita 2016, s. 135–222. (Määttä 2016)
- Niiniluoto, Ilkka*: Tieteen tunnuspiirteet. Teoksessa Karjalainen, Sakari – Launis, Veikko – Pelkonen, Risto – Pietarinen, Juhani (toim.): Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus 2002, s. 30–41. (Niiniluoto 2002)
- O’Connor, Julia S.*: Non-Standard Employment and European Union Employment Regulation. Teoksessa Koch, Max – Fritz, Martin (eds): Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses. Palgrave Macmillan 2013, s. 46–63. (O’Connor 2013)
- Pennings, Frans – Peters, Saskia*: An Introduction to European Labour Law. Teoksessa Jaspers, Teun – Pennings, Frans – Peters, Saskia (eds): European Labour Law. Intersentia 2019. (Pennings – Peters 2019)
- Petterson, Tara – Rentell, Amy – Erie, Regina – Greenwell, Alice*: Worklife 2.0: Employers of record – the sky is the limit? Part 1 – equity-based incentives. Julkaistu 12.9.2022. [<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ecc38684-0324-4dea-aa66-a3cded176b63>] (Petterson ym. 2022)
- Robin-Olivier, Sophie – Lo Faro, Antonio*: Atypical Forms of Employment. Teoksessa Jaspers, Teun – Pennings, Frans – Peters, Saskia (eds): European Labour Law. Intersentia 2019. (Robin-Olivier – Lo Faro 2019)
- Rogers, Stuart – Beach, Tamara*: Employer of record structures for overseas workers: Cutting through the red tape. Taxation, 188(4814) 2021, s. 16–17. (Rogers – Beach 2021)
- Salli, Minna*: Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari 2012. (Salli 2012)
- Saloheimo, Jorma*: Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uudistettu painos. Talentum Pro 2016. (Saloheimo 2016)
- Sartori, Alessandra*: Temporary Agency Work in Europe: Degree of Convergence following Directive 2008/104/EU. European Labour Law Journal, 7(1) 2016, s. 109–125. (Sartori 2016)

- Siems, Mathias*: Comparative Law. Second Edition. Cambridge University Press 2018. (Siems 2018)
- Sädevirta, Markus*: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY 2002. (Sädevirta 2002)
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum 2012. (Tiitinen – Kröger 2012)
- Timonen, Pekka*: Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 1998. (Timonen 1998)
- Tuori, Kaarlo*: Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2003. (Tuori 2003)
- Van Frankenhuijsen, T.J.*: Concern-brede herplaatsing: wat is de laatste stand van zaken? *ArbeidsRecht* 2018/5, s. 23–26. (van Frankenhuijsen)
- Van Schadewijk, M.A.N.*: Op zoek naar een visie op Europees werkgeverschap. *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2018/47, s. 10–15. (van Schadewijk 2018)
- Van Schadewijk, Matthijs*: The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept? *European Labour Law Journal* 12(3) 2021, s. 363–386. (van Schadewijk 2021)
- Verschoor, M.H.*: Wet arbeidsmarkt in balans: een overzicht. *ArbeidsRecht* 2019/52, s. 4–12. (Verschoor 2019)
- Weiss, Manfred*: The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 25(1) 2003, s. 169–182. (Weiss 2003)
- Weiss, Manfred*: Re-Inventing Labour Law? Teoksessa Davidov, Guy – Langille, Brian (eds): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press 2011, s. 43–56. (Weiss 2011)
- Wyman, Adam – West, Anna*: What to consider when using an employer of record arrangement. *International Employment Lawyer* 19.7.2022. [[https://www.internationalemplimentlawyer.com/index.php/news/what-consider-when-using-employer-record-arrangement?check\\_logged\\_in=1](https://www.internationalemplimentlawyer.com/index.php/news/what-consider-when-using-employer-record-arrangement?check_logged_in=1)] (Wyman – West 2022)
- Zekić, N.*: Misbruik van uitzendwerk – Het Hof van Justitie EU geeft nadere uitleg. *ArbeidsRecht* 2021/6, s. 3–8. (Zekić 2021)

*Zweigert, Konrad – Kötz, Hein:* Introduction to Comparative Law. Third Revised Edition. Translated from the German by Tony Weir. Oxford University Press 1998. (Zweigert – Kötz 1998)

*Zwemmer, J.P.H.:* Pluraliteit van werkgeverschap. Wolters Kluwer 2012. (Zwemmer 2012)

*Zwemmer, J.P.H.:* Payrolling in the Netherlands. Teoksessa Blanpain, Roger – Hendrickx, Frank – Waas, Bernd (eds): New forms of employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations – 94. Wolters Kluwer 2016, s. 117–127. (Zwemmer 2016)

*Zwemmer, J.P.H.:* Arbeidsrechtelijke driehoeksverhoudingen: De uitzendovereenkomst, payrolling, detachering en contracting. Boom juridisch 2021. (Zwemmer 2021)

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

## **Virallislähteet**

### ***Euroopan unionin virallislähteet***

*Council resolution* of 21 January 1974 concerning a social action programme, OJ C13/1.

*European Commission:* Report: Expert Group: Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work. Publications Office of the European Union 2011. (European Commission, Expert Group Report 2011)

*KOM (2002) 149 lopullinen:* Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista.

*KOM (2002) 701 lopullinen:* Muutettu ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työehdoista.

### ***Suomalaiset virallislähteet***

*EV 110/2011 vp,* Eduskunnan vastaus koskien hallituksen esitystä (HE 104/2011 vp) laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

*HE 157/2000 vp,* Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

*HE 59/2002 vp*, Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

*HE 114/2006 vp*, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä.

*HE 68/2008 vp*, Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

*HE 104/2011 vp*, Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

*HE 152/2012 vp*, Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n sekä tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 6 §:n muuttamisesta.

*HE 19/2014 vp*, Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

*Työministeriö: Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Marraskuu 2007. (Työministeriö 2007)*

*Työ- ja elinkeinoministeriö: Vuokratyöopas. TEM esitteet 11/2017. (TEM 2017)*

*TyöVM 4/2011 vp*, Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 104/2011 vp) laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

### ***Alankomaalaiset virallislähteet***

Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk van 23 januari 2020, In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.

Kamerstukken II 1996–1997, 25263, nr. 3.

Kamerstukken II 1996–1997, 25263, nr. 6.

Kamerstukken II 2010–2011, 32895, nr. 3.

Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3.

Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 9.

## **Työehtosopimukset**

Elintarvikealojen työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.3.2022–29.2.2024

Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus 28.1.2022–31.1.2024

ABU CAO voor Uitzendkrachten 17.11.2021–2.1.2023 (ABU CAO)

NBBU CAO voor Uitzendkrachten 1.1.2022–2.1.2023 (NBBU CAO)

## **Internetlähteet**

*Algemene Bond Uitzendondernemingen: Cao's ABU en NBBU geharmoniseerd.* [https://www.abu.nl/kennisbank/cao-voor-uitzendkrachten/caos-abu-en-nbbu-geharmoniseerd/] Vierailtu 26.9.2022. (ABU 2022a)

*Algemene Bond Uitzendondernemingen: CAO voor Uitzendkrachten algemeen verbindend verklaard.* Julkaistu 29.8.2022. [https://www.abu.nl/kennisbank/cao-voor-uitzendkrachten/cao-voor-uitzendkrachten-algemeen-verbindend-verklaard-2/] Vierailtu 26.9.2022. (ABU 2022b)

*European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion: Flexicurity.* [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=102] Vierailtu 26.9.2022. (European Commission 2022)

*Euroopan neuvosto: Jäsenvaltiot.* [https://www.coe.int/fi/web/about-us/our-member-states] Vierailtu 26.9.2022. (Euroopan neuvosto 2022)

*Euroopan unioni: Periaatteet, jäsenmaat ja historia: Jäsenmaat.* [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles\_fi] Vierailtu 26.9.2022. (EU 2022)

*Eurostat: Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%).* Päivitetty viimeksi 5.7.2022. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\_etpgan/default/table?lang=en] Vierailtu 26.9.2022. (Eurostat 2022a)

*Eurostat: Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity.* Päivitetty viimeksi 5.7.2022. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\_qoe\_4a6r2/default/table?lang=en]. Vierailtu 26.9.2022. (Eurostat 2022b)

*Government of the Netherlands:* What are the different parts of the Kingdom of the Netherlands? [<https://www.government.nl/topics/caribbean-parts-of-the-kingdom/question-and-answer/what-are-the-different-parts-of-the-kingdom-of-the-netherlands>] Vierailtu 26.9.2022. (Government of the Netherlands 2022)

*International Labour Organization:* Member States. [<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>] Vierailtu 26.9.2022. (ILO 2022)

*Multiplier:* What is an Employer of Record (EOR)? [<https://www.usemultiplier.com/employer-of-record>] Vierailtu 26.9.2022. (Multiplier 2022)

*Remote:* Employer of record services. [<https://remote.com/services/employer-of-record>] Vierailtu 26.9.2022. (Remote 2022)

*Tilastokeskus:* Työvoimatutkimus 2021: Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työkäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021. [<https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he>] Vierailtu 26.9.2022. (Tilastokeskus 2021)

*United Nations:* Member States. [<https://www.un.org/about-us/member-states>] Vierailtu 26.9.2022. (United Nations 2022)

*Verohallinto:* Ulkomainen yritys Suomessa: Yrityksen työnantajavelvollisuudet. Päivitetty viimeksi 14.5.2020. [<https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/ulko-mainen-yritys-suomessa/tyonantajavelvollisuudet/>] Vierailtu 26.9.2022. (Verohallinto 2020)

*Verohallinto:* Työsuhde-edut. Päivitetty viimeksi 10.12.2021. [<https://www.vero.fi/henki-loasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/tyosuhdeedu/>] Vierailtu 26.9.2022. (Verohallinto 2021)

## **Oikeuskäytäntö**

### ***Euroopan unionin tuomioistuin***

Asia C-35/70, *S.A.R.L. Manpower v Caisse primaire d'assurance maladie de Strasbourg*, EU:C:1970:120.

Asia C-242/09, *Albron Catering BV v FNV Bondgenoten ja John Roest*, EU:C:2010:625.

Asia C-384/10, *Jan Voogsgeerd v Navimer SA*, EU:C:2011:842.

Asia C-115/11, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o. v Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, EU:C:2012:606.

Asia C-533/13, *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v Öljytuote ry ja Shell Aviation Finland Oy*. EU:C:2015:173.

Asia C-610/18, *AFMB Ltd ym. v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, EU:C:2020:565.

Asia C-681/18, *JH v KG*, EU:C:2020:823.

### ***Suomi***

KKO 2016:13

KKO 2018:57

TT 2010-144

TT 2019-47

Helsingin HO 30.11.2005, S 04/1340

Helsingin HO 24.4.2009, S 08/2013

Turun HO 4.2.2011, S 10/1143

### ***Alankomaat***

Hoge Raad 4.11.2016, ECLI:NL:HR:2016:2356

Hoge Raad 4.11.2016, ECLI:NL:HR:2016:2496

Hoge Raad 21.2.2020, ECLI:NL:HR:2020:312

## LYHENTEET

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen (Alankomaiden yleinen työvoiman vuokrausyritysten liitto)
Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet (Alankomaiden laki työoloista)
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling (Alankomaiden yleinen yhdenvertaisuuslaki)
BW	Burgerlijk Wetboek (Alankomaiden siviililaki)
CAO	collectieve arbeidsovereenkomst (työehtosopimus)
EFTA	European Free Trade Association (Euroopan vapaakauppajärjestö)
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EOR	employer of record
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
ETY	Euroopan talousyhteisö
EY	Euroopan yhteisö
HE	hallituksen esitys
HR	Hoge Raad (Alankomaiden korkein oikeus)
HO	hovioikeus
ILO	International Labour Organization (Kansainvälinen työjärjestö)
KKO	korkein oikeus
LTYV	laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001)
NBBU	Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (Alankomaiden työvoiman välitys- ja vuokrausyritysten liitto)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö)



OR	Ontslagregeling (Alankomaiden irtisanomisasiasetus)
Rooma I -asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
Sosiaaliturva-asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (ETA:n ja Sveitsin kannalta merkityksellinen teksti) (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TTL	työturvallisuuslaki (738/2002)
Työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa
TyösyRJntädirektiivi	Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Alankomaiden työntekijöiden vakuutusten hallinnoinnista vastaava laitos)
Vuokratyödirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä
WAADI	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Alankomaiden laki työvoiman välittämisestä)
WAB	Wet arbeidsmarkt in balans (Alankomaiden laki tasapainoisista työmarkkinoista)

Wet AVV	Wet op het algemeen verbindend en overbindend verklaren van bepalingen van collective arbeidsovereenkomsten (Alankomaiden laki työehtosopimusmääräysten yleissitovuuden vahvistamisesta)
Wet CAO	Wet op de collective arbeidsovereenkomst (Alankomaiden työehtosopimuslaki)
WFZ	Wet flexibiliteit en zekerheid (Alankomaiden jousto- ja turvallisuuslaki)
YhdenvertL	yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
YK	Yhdistyneet kansakunnat

## **KUVIOT**

Kuvio 1. EOR-järjestelyn osapuolet ja oikeussuhteet.

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkielman tausta ja kohde

Työoikeudessa tyypillisenä työsuhteena (*standard employment relationship*) on tavanomaisesti pidetty toistaiseksi voimassa olevaa kokopäiväistä työsuhdetta, jossa osapuolia on kaksi: työntekijä ja työnantaja. Lisäksi tunnusomaisena piirteenä on pidetty työntekijän alisteista asemaa suhteessa työnantajaansa sekä tiettyä kodin ulkopuolista työntekopaikkaa.<sup>1</sup> Viime vuosikymmenten taloudelliset, sosiaaliset ja poliittiset muutokset sekä ennen kaikkea globalisaatio ja digitalisaatio yhdistettynä työmarkkinoiden lisääntyneeseen joustavuuden tarpeeseen ovat kuitenkin olleet vauhdittamassa erilaisten epätyypillisten työmuotojen syntymistä.<sup>2</sup> Epätyypilliselle työsuhteelle (*non-standard employment relationship*) ei ole virallista määritelmää, mutta tavallisesti epätyypillisinä pidetään kaikkia sellaisia työsuhteita, jotka eivät täytä edellä kuvatun tyypillisen työsuhteen kriteereitä.<sup>3</sup>

Tässä tutkielmassa mielenkiinto kohdistuu niin kutsuttuihin kolmikantaisiin työsuhteisiin (*triangular employment relationship*<sup>4</sup>), joiden määrä on lisääntynyt jatkuvasti. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) mukaan kolmikantaisesta työsuhteesta on kyse silloin, kun työntekijä tekee työtä oman työnantajansa sijaan kolmannelle osapuolelle, jolle hänen työnantajansa tarjoaa palveluita tai työvoimaa. Tyypillisesti tällöin on kyse joko alihankinnasta tai vuokratyöstä.<sup>5</sup> Alihankinnassa toinen sopijapuoli eli alihankkija sitoutuu tietyn työtuloksen aikaansaamiseen ja luovuttamiseen tilaajalle sovittoa korvausta vastaan. Alihankinnassa työntekijät tekevät työtä oman työnantajansa eli alihankkijan johdon ja valvonnan alaisina, vaikka työ tosiasiallisesti tehtäisiinkin tilaajan tiloissa.<sup>6</sup> Vuokratyöllä tarkoitetaan puolestaan järjestelyä, jossa työnantaja (vuokrausyritys) siirtää työntekijänsä (vuokratyöntekijä) vastiketta vastaan kolmannen osapuolen (käyttäjäyritys) käyttöön työskentelemään tilapäisesti tämän johdon ja valvonnan alaisena.<sup>7</sup> Alihankinnan ja vuokratyön keskeisimmät erot

---

<sup>1</sup> ILO 2016, s. 7. Ks. tarkemmin tyypillisen työsuhteen historiallisesta kontekstista ja kehityksestä kohti erilaisia epätyypillisiä työsuhteita esim. Bronstein 2009, s. 9–17; Weiss 2011, s. 45–47.

<sup>2</sup> Ks. esim. Bronstein 2009, s. 11; ILO 2016, s. 2; Eurofound 2020, s. 3.

<sup>3</sup> ILO 2016, s. 7.

<sup>4</sup> Oikeuskirjallisuudessa kolmikantaisista työsuhteista käytetään englanniksi myös termejä ”triadic employment relationship” ja ”tripartite employment relationship”. Ks. esim. Bidwell – Fernandez-Mateo 2008, s. 142; Davidov 2004, s. 729.

<sup>5</sup> ILO 2003, s. 37–39; ILO 2006, s. 11 ja 13. Ks. kolmikantaisen työsuhteen määritelmästä myös esim. Bidwell – Fernandez-Mateo 2008, s. 142–143; Zwemmer 2021, s. 5.

<sup>6</sup> HE 157/2000 vp, s. 65; Työministeriö 2007, s. 9; Elomaa 2011, s. 46–47; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 115–116; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 18–19.

<sup>7</sup> Vuokratyödirektiivin (2008/104/EY) 1(1) artikla; HE 157/2000 vp, s. 64–65; HE 68/2008 vp, s. 3; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 13.

liittyvät siis yhtäältä toisen osapuolen suoritusvelvollisuuden sisältöön (alihankinnassa kyse on tietyn työtuloksen aikaansaamisesta ja luovuttamisesta tilaajalle, kun taas vuokratyössä luovutettava asia on työvoima itsessään) ja toisaalta siihen, kenen johdon ja valvonnan alaisena työskentely tapahtuu (alihankinnassa työntekijät työskentelevät alihankkijan eli oman työnantajansa johdolla ja valvonnassa, kun taas vuokratyössä työtä johtaa ja valvoo kolmas osapuoli eli käyttäjäyritys).<sup>8</sup>

Tämän tutkielman kannalta näistä kahdesta keskeisempi on vuokratyö, joka kehittyi alun perin vastaamaan yritysten tilapäiseen, esimerkiksi ruuhkahuipuista tai vakituisten työntekijöiden sairaustapauksista tai muista poissaoloista johtuvaan työvoiman tarpeeseen.<sup>9</sup> Joissain maissa vuokratyön rinnalle kehittyi kuitenkin termillä *payrolling*<sup>10</sup> tunnettu ilmiö, jossa käyttäjäyritys perinteisestä vuokratyöstä poiketen ensin itse rekrytoi ja valitsee haluamansa työntekijän, minkä jälkeen se pyytää payroll-yritystä solmimaan kyseisen työntekijän kanssa työsopimuksen ja asettamaan työntekijän tämän jälkeen yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa kyseisen käyttäjäyrityksen palvelukseen. On myös mahdollista, että käyttäjäyritys siirtää jo olemassa olevat työntekijänsä payroll-yritykselle, minkä jälkeen payroll-yritys asettaa kyseiset työntekijät takaisin saman käyttäjäyrityksen eli työntekijöiden entisen työnantajan yksinomaiseen palvelukseen.<sup>11</sup> Yritykset voivat payrollingin käytöllä tavoitella esimerkiksi joustavampaa työvoimaa, oman hallinnollisen taakkansa keventämistä tai kustannusäästöjä perustuen siihen, että payroll-yrityksellä on erityisosaamista juuri henkilöstöhallintoon liittyvien asioiden hoitamisesta ja se saavuttaa mittakaavaetuja toimimalla työnantajana useiden asiakasyritystensä työntekijöille.<sup>12</sup>

Payrollingissa payroll-yritys toimii siis työnantajana ikään kuin käyttäjäyrityksen puolesta ja järjestelyssä onkin viime kädessä kyse työnantajuuteen liittyvien oikeudellisten ja hallinnollisten velvoitteiden ulkoistamisesta payroll-yritykselle.<sup>13</sup> Englanniksi payroll-yrityksen

---

<sup>8</sup> Työministeriö 2007, s. 9.; Bartkiw 2014, s. 414–415; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 115–116. Vuokratyön ja alihankinnan rajanvedosta ks. esim. TT 2019:47.

<sup>9</sup> Davidov 2004, s. 728 ja 730; Bidwell – Fernandez-Mateo 2008, s. 147; O’Connor 2013, s. 53.

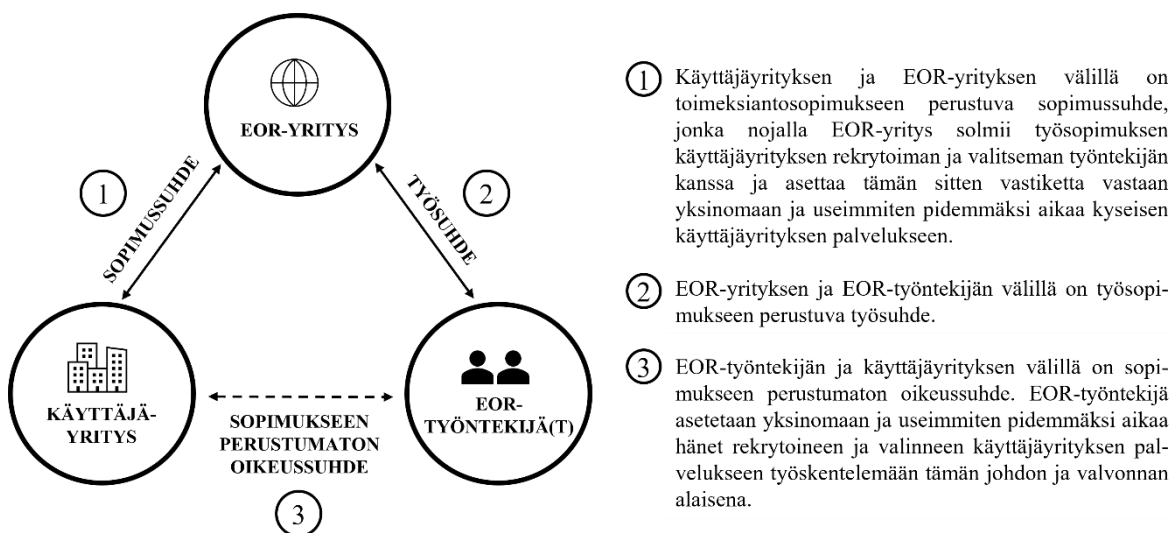
<sup>10</sup> Kyseiselle termille ei ole tämän tutkielman kontekstiin sopivaa suomenkielistä vastinetta, mistä syystä sitä käytetään tutkielmassa sellaisenaan.

<sup>11</sup> Lenz 1994, s. 198–199; Davidov 2004, s. 728 ja 730; Freeman – Gonos 2009, s. 290–291; Zwemmer 2016, s. 117.

<sup>12</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 31 ja 39. Yritykset ovat payrollingia käyttämällä voineet myös pyrkiä välttämään heille muutoin kuuluvia työnantajavelvoitteita ja vähentämään työntekijälle kuuluvia oikeuksia. Ks. esim. Davidov 2004, s. 736.

<sup>13</sup> Zwemmer 2016, s. 117. Ks. myös Davidov 2004, s. 728. Payrollingilla voidaan tarkoittaa myös pelkän palkkahallinnon ulkoistamista, jolloin kyse ei ole kolmikantaisesta työsuhteesta, sillä payroll-yritys ei näissä tapauksissa solmi työsopimusta työntekijöiden kanssa. Zwemmer 2021, s. 61.

asemasta työnantajana on alettu käyttämään termiä *employer of record*<sup>14</sup> (EOR), joka on vakiintunut kuvaamaan myös järjestelyä itsessään.<sup>15</sup> Tässä tutkielmassa järjestelyä kutsutaankin pääasiassa EOR-järjestelyksi ja sen osapuolet ja oikeussuhteet voidaan parhaiten havainnollistaa oheisella kuviolla.



- ① Käyttäjäyrityksen ja EOR-yrityksen välillä on toimeksiantosopimukseen perustuva sopimussuhde, jonka nojalla EOR-yritys solmii työsopimuksen käyttäjäyrityksen rekrytoiman ja valitseman työntekijän kanssa ja asettaa tämän sitten vastiketta vastaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa kyseisen käyttäjäyrityksen palvelukseen.
- ② EOR-yrityksen ja EOR-työntekijän välillä on työsopimukseen perustuva työsuhde.
- ③ EOR-työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä on sopimukseen perustumaton oikeussuhde. EOR-työntekijä asetetaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa hänet rekrytoineen ja valitseen käyttäjäyrityksen palvelukseen työskentelemään tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Kuvio 1. EOR-järjestelyn osapuolet ja oikeussuhteet.

Yritykset voivat hyödyntää EOR-järjestelyä paitsi täysin kansallisesti, myös rajat ylittävästi. EOR-järjestelyä markkinoidaankin yrityksille yhä enenevässä määrin keinona palkata työntekijöitä sellaisista maista, joissa yrityksellä ei ole omaa paikallista entiteettiä.<sup>16</sup> Näissä tilanteissa kohdemaassa toimiva EOR-yritys solmii työsopimuksen käyttäjäyrityksen kohdemaasta rekrytoiman ja valitseman työntekijän kanssa, minkä jälkeen EOR-yritys asettaa työntekijän edellä mainitulla tavalla yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa kyseisen käyttäjäyrityksen palvelukseen tarkoittaen käytännössä sitä, että työntekijä työskentelee käyttäjäyritykselle kohdemaasta käsin etänä. EOR-järjestely on erityisen suosittu nopeasti kasvavien, esimerkiksi teknologia-alan yritysten keskuudessa, koska se antaa niille mahdollisuuden palkata osaajia eri puolilta maailmaa ja laajentaa toimintaansa uusiin maihin

<sup>14</sup> Kyseiselle termille ei ole tämän tutkielman kontekstiin sopivaa suomenkielistä vastinetta, mistä syystä sitä käytetään tutkielmassa sellaisenaan.

<sup>15</sup> Freeman – Gonos 2008, s. 290–291.

<sup>16</sup> Esimerkiksi Remoten sivuilla todetaan, että “Employer of record services allow companies without local legal entities to employ workers legally in other countries.” Remote 2022, kohta “What are employer of record (EOR) services?” Ks. myös esim. Multiplier 2022, kohta “What is an Employer of Record (EOR)?”, jossa todetaan hieman Remotea vastaavasti, että ”Employer of Record (EOR) is an external entity that takes care of onboarding and administrative activities on behalf of your organization. EORs allow you to recruit internationally without having to establish an entity in different countries.” On myös hyvä huomata, että tilanteissa, joissa yrityksellä ei ole kohdemaassa paikallista entiteettiä, sen voi olla mahdollista toimia siellä myös niin kutsuttuna ulkomaisena työnantajana (*non-resident employer*). Ks. esim. Verohallinto 2020.

helposti ja nopeasti ilman tarvetta perustaa kohdemaahan paikallista entiteettiä. Etuna on myös se, ettei yrityksen tarvitse itse hallita paikallista työ- ja verolainsäädäntöä, sillä EOR-yritys huolehtii näistä virallisena työnantajana.<sup>17</sup> On myös hyvä huomata, ettei kyse tarvitse välttämättä olla uusien työntekijöiden palkkaamisesta vaan EOR-järjestelyä voidaan hyödyntää myös esimerkiksi tilanteessa, jossa käyttäjäyrityksen palveluksessa entuudestaan oleva työntekijä haluaa muuttaa ulkomaille. Tällaisesta niin kutsutusta ulkomaan etätyöstä onkin tullut kasvava trendi erityisesti COVID-19-pandemian jälkimainingeissa.<sup>18</sup>

Usein uudet työnteon mallit on kuitenkin kehitetty vastaamaan ensisijaisesti työnantajien eikä niinkään työntekijöiden tarpeita. Työlainsäädännöllä onkin siten tärkeä tehtävä sen varmistamisessa, ettei työmarkkinoiden joustavuuden vaatimus johda työntekijöiden suojelun heikkenemiseen.<sup>19</sup> Tämän osalta puhutaan myös niin sanotusta joustoturvasta (*flexicurity*), jolla tarkoitetaan työmarkkinoiden joustavuuden (*flexibility*) ja turvallisuuden (*security*) välistä tasapainoa.<sup>20</sup> Tämän tasapainon saavuttamisessa työlainsäädännöllä on siis tärkeä rooli. Lainsäädäntöprosessi on kuitenkin usein hidas ja aikaa vievä, mistä syystä monet uudet ilmiöt saattavat olla pitkäänkin ilman niitä koskevaa nimenomaista sääntelyä.<sup>21</sup> EOR-järjestelyn kohdalla tilanne on monessa maassa juuri tämä ja kun nimenomaista sääntelyä ei ole, järjestely pyritään asettamaan johonkin voimassa olevan sääntelyn tarjoamaan muottiin. Euroopan unionissa (EU) tällaisena voidaan pitää vuokratyödirektiivillä (2008/104/EY)<sup>22</sup> säänneltyä vuokratyötä, johon EOR-järjestelyä tässä tutkielmassa peilataan.

Tutkielmassa EOR-järjestelyä tarkastellaan paitsi EU:n myös Suomen ja Alankomaiden kansallisen lainsäädännön näkökulmasta tekemällä oikeusvertailua näiden kahden maan välillä. Oikeusvertailtavaksi maaksi on Suomen rinnalle valittu juuri Alankomaat, sillä tutkielman aiheen kannalta maiden väliltä on löydettävissä sopivassa määrin sekä yhteneväisyyksiä että eroavaisuuksia.<sup>23</sup> Oikeusvertailun toteuttamisen kannalta merkityksellinen yhteneväisyys on ensinnäkin se, että molemmat maat kuuluvat samaan romaanis-germaaniseen

---

<sup>17</sup> Rogers – Beach 2021, s. 16; Wyman – West 2022, kohta “What to consider when using an employer of record arrangement”; Petterson ym. 2022, kohta “Background”.

<sup>18</sup> Petterson 2022, kohta “Background”; Wyman – West 2022.

<sup>19</sup> Työntekijän on perinteisesti katsottu olevan heikommassa asemassa työnantajaansa nähden ja siksi suojelun tarpeessa. Ks. esim. Koskinen ym. 2018, s. 41; Bruun 2022, s. 26–27.

<sup>20</sup> European Commission 2022, kohta “What is flexicurity?”.

<sup>21</sup> Ks. Elomaa 2011, s. 9; Bruun 2022, s. 5–6;

<sup>22</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä.

<sup>23</sup> Oikeusvertailtavat maat on usein suositeltavaa valita siten, että ne eivät ole liian erilaisia tai toisaalta myöskään liian samanlaisia keskenään. Siems 2018, s. 18.

oikeusperheeseen, mikä tarkoittaa käytännössä tiettyjä oikeuskulttuurisia yhteneväisyyksiä maiden oikeusjärjestelmien välillä.<sup>24</sup> Toinen merkityksellinen yhteneväisyys on EU:n jäsenyys, joka tämän tutkielman kontekstissa tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että niin Suomessa kuin Alankomaissakin kansallisen vuokratyösääntelyn taustalla vaikuttaa EU:n vuokratyödirektiivi.

Pääasialliset syyt juuri Alankomaiden valinnalle löytyvät kuitenkin maiden välisistä eroavaisuuksista. Mielenkiintoisen vertailumaan Alankomaista tekee ensinnäkin se, että erilaisen epätyypillisten työsuhteiden määrä on siellä useimpiin muihin EU-maihin verrattuna korkea.<sup>25</sup> Tämän lisäksi vertailumaan valintaa edeltäneiden alustavien tarkastelujen perusteella Alankomaista, toisin kuin Suomesta, on löydettävissä nimenomaista sääntelyä koskien EOR-järjestelyä, josta Alankomaissa käytetään termiä *payrolling*. *Payrolling* on Alankomaiden kansallisessa lainsäädännössä määritelty vuokratyön erityismuodoksi, johon sovelletaan jossain määrin perinteisestä vuokratyöstä poikkeavaa sääntelyä.<sup>26</sup> Erityisen mielenkiintoisen vertailuasetelmasta tekee lisäksi se, että Alankomaiden *payrollingia* koskeva sääntely on melko uutta, sillä se astui voimaan 1.1.2020 tasapainoisista työmarkkinoista annetun lain (*Wet arbeidsmarkt in balans*, 2019, WAB) myötä. Sekä Suomessa että Alankomaissa pohjan EOR-järjestelyn tarkastelulle luo siis vuokratyötä koskeva sääntely, mutta Alankomaissa järjestelystä on Suomesta poiketen nimenomaisesti säädetty vuokratyön erityismuotona.

EOR-järjestelyn tutkiminen on tutkimuskohteena perusteltavissa ensinnäkin sillä, että aiheetta ei ole käsitelty suomalaisessa työoikeustutkimuksessa lainkaan ja tarvetta tällaiselle tutkimukselle olisi järjestelyn käytön lisääntyessä. Toiseksi tutkimuskohteen valinta on perusteltavissa nimenomaan sen ajankohtaisuudella ja liittynällä työmarkkinoiden ja myös yhteiskunnan kannalta merkittävään ilmiöön. On tärkeää tutkia, millä tavoin EOR-järjestely jäsentyy osaksi tämänhetkistä voimassa olevaa sääntelyä, jotta mahdolliset ongelmakohtat voitaisiin tunnistaa ja sääntelyä kehittää. Tutkielma on merkittävä myös siitä syystä, että se rakentuu Suomen ja Alankomaiden välillä tehtävälle oikeusvertailulle, jollaista on ylipäättään työoikeustutkimuksen saralla tehty vähän. Tutkielman uutuusarvo on toisin sanoen kokonaisuudessaan suuri.

---

<sup>24</sup> Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmien ominaispiirteitä käsitellään tarkemmin luvussa 3.1.

<sup>25</sup> Ks. Jacobs 2020, s. 30–31. Eurostatin tilastojen mukaan Alankomaissa määräaikaissa työsuhteissa työkentelevien määrä oli vuonna 2021 EU-maiden korkein: 27,4 % työikäisestä väestöstä, kun Suomessa vastaava luku oli 16,0 %. Eurostat 2022a. Myös vuokratyöntekijöiden määrä oli Alankomaissa vuonna 2021 Suomeen verrattuna korkea: 5,2 % työikäisestä väestöstä, kun vastaava luku Suomessa oli 2,0 %. Eurostat 2022b.

<sup>26</sup> Ks. erityisesti Alankomaiden siviililain (*Burgerlijk Wetboek*, BW) 7:692 ja 7:692a artikla.



## 1.2 Keskeiset käsitteet

Tutkielman johdonmukaisuuden varmistamiseksi on syytä määritellä lyhyesti tutkielmassa käytetyt keskeiset käsitteet, jotka liittyvät yhtäältä vuokratyödirektiivillä säänneltyyn vuokratyöhön ja toisaalta EOR-järjestelyyn, josta Alankomaiden kansallisessa lainsäädännössä käytetään edellä mainitulla tavalla termiä payroll. Tutkielmassa *työvoiman vuokrauksella* tai lyhennettynä *vuokratyöllä* tarkoitetaan järjestelyä, jossa vuokrausyritys asettaa työntekijänsä vastiketta vastaan käyttäjäyrityksen palvelukseen työskentelemään tilapäisesti sen valvonnassa ja johdolla.<sup>27</sup> Joissain tilanteissa vuokratyöhön viitataan tutkielmassa myös termillä *perinteinen vuokratyö* erotukseksi EOR-järjestelystä ja payrollista. *Työvoiman vuokrausyrityksellä* tai lyhennettynä *vuokrausyrityksellä* tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksenaan asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtä käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla.<sup>28</sup> *Vuokratyöntekijällä* tarkoitetaan puolestaan työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtä sen valvonnassa ja johdolla.<sup>29</sup> *Käyttäjäyrityksellä* tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee.<sup>30</sup> Käyttäjäyritystä kutsutaan tutkielmassa myös *asiakasyritykseksi* vuokrausyrityksen näkökulmasta tarkasteltuna. *Toimeksiannolla* tarkoitetaan puolestaan sitä kautta, jonka työntekijä on asetettuna käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtä sen valvonnassa ja johdolla.<sup>31</sup>

EOJ-järjestelyn ja payrollin yhteydessä järjestelyn osapuolista käytetään osin edellä mainituista vuokratyön osapuolista eriäviä käsitteitä. Vuokrausyrityksen sijaan puhutaan ensinnäkin *EOJ-yrityksestä* ja Alankomaiden kohdalla *payroll-yrityksestä*. Lisäksi vuokratyöntekijän sijaan puhutaan *EOJ-työntekijästä* ja Alankomaiden kohdalla *payroll-työntekijästä*. Sen sijaan käyttäjäyritys on käyttäjäyritys myös EOR-järjestelyn ja payrollin

---

<sup>27</sup> Määritelmä perustuu pääosin vuokratyödirektiivin 1(1) artiklaan, mutta maininta vastikkeellisuudesta on lisätty HE 157/2000 vp, s. 65 ja HE 68/2008 vp, s. 3 perusteella.

<sup>28</sup> Vuokratyödirektiivin 3(1)(b) artikla. Vuokrausyrityksestä käytetään oikeuskirjallisuudessa myös muita termejä, joista yleisimmät ovat vuokratyöyritys, vuokratyöyrittäjä, henkilöstöpalveluyritys ja henkilöstövuokrausyritys. Ks. esim. Työministeriö 2007, s. 8; Elomaa 2011, s. 15; Leppänen 2015, s. 177; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 29 ja 88.

<sup>29</sup> Vuokratyödirektiivin 3(1)(c) artikla.

<sup>30</sup> Vuokratyödirektiivin 3(1)(d) artikla. Tilapäisyyttä koskeva maininta on jätetty pois, sillä se ilmenee joka tapauksessa vuokratyön määritelmästä.

<sup>31</sup> Vuokratyödirektiivin 3(1)(e) artikla. Tilapäisyyttä koskeva maininta on jätetty pois, sillä se ilmenee joka tapauksessa vuokratyön määritelmästä.

kontekstissa. Vaikka nämä käsitteet eroavat vuokratyön osapuolia kuvaavista käsitteistä ”ulkoisesti”, niiden määritelmät vastaavat kuitenkin sisällöllisesti toisiaan. Käsitteitä *EOR-järjestely* ja *payrolling* käytetään tutkielmassa toistensa synonyymeinä ja niillä viitataan järjestelyyn, joka eroaa perinteisestä vuokratyöstä kahdella jo edellä mainitulla tavalla. EOR-järjestelyssä/payrollingissa käyttäjäyritys ensinnäkin itse rekrytoi ja valitsee EOR-työntekijän/payroll-työntekijän, jonka kanssa EOR-yritys/payroll-yritys solmii työsopimuksen. Perinteisessä vuokratyössä vuokratyöntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa sen sijaan vuokrausyritys<sup>32</sup>. Toiseksi EOR-järjestelyssä/payrollingissa EOR-työntekijä/payroll-työntekijä asetetaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen, kun taas perinteisessä vuokratyössä kyse on tilapäisestä järjestelystä, jossa vuokratyöntekijä voidaan lähtökohtaisesti asettaa useampienkin käyttäjäyritysten palvelukseen.

### **1.3 Tutkimuskysymykset ja rajaukset**

Tutkielmassa tarkastellaan EOR-järjestelyä EU:n, Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmien näkökulmasta ja pohjan tarkastelulle luo sekä EU:n tasolla että kansallisella tasolla vuokratyötä koskeva sääntely, johon EOR-järjestelyä ja sen erityispiirteitä peilataan. Suomen ja Alankomaiden välisessä oikeusvertailussa keskeiseen rooliin nousee lisäksi Alankomaiden nimenomainen sääntely koskien järjestelyä vuokratyön erityismuotona. Tutkielman tarkoituksena on ensinnäkin selvittää, millainen oikeudellinen instituutio EOR-järjestely on suhteessa vuokratyöhön ja voidaanko sen katsoa edellä mainituista erityispiirteistään huolimatta kuuluvan EU:n vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Toiseksi tutkielman tarkoituksena on pyrkiä selvittämään, miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa. Kolmanneksi tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten EOR-työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin säädetään Suomessa ja Alankomaissa, kun kyse on työehdoista. Tällä voidaan nähdä olevan erityinen merkitys EOR-järjestelyn kontekstissa, sillä EOR-työntekijä asetetaan yksinomaan yhden ja saman käyttäjäyrityksen palvelukseen. Neljänneksi tutkielmassa pyritään selvittämään, onko EOR-yrityksen asema työnantajana haastettavissa järjestelyn tosiasiallisen luonteen vuoksi ja miten työnantajavelvoitteet järjestelyssä jakautuvat EOR-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Kootusti voidaan todeta, että tutkielmassa pyritään siis vastaamaan seuraaviin neljään tutkimuskysymykseen:

---

<sup>32</sup> Joissain tilanteissa myös käyttäjäyritys voi osallistua valintaan, mutta viime kädessä vastuu kuuluu kuitenkin vuokrausyritykselle. Ks. TEM 2017, s. 29; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 139.

1. Voidaanko EOR-järjestelyn katsoa erityispiirteistään huolimatta kuuluvan EU:n vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin?
2. Miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa?
3. Miten EOR-työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin säädetään työehtojen osalta Suomessa ja Alankomaissa?
4. Onko EOR-yrityksen asema työnantajana haastettavissa järjestelyn tosiasiallisen luonteen vuoksi ja miten työnantajavelvoitteet järjestelyssä jakautuvat EOR-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä?

Jotta tutkimuskysymysten tarkoituksenmukainen tarkastelu olisi mahdollista tutkielman pituutta koskevien suositusten puitteissa, tutkittavaan aiheeseen on täytynyt tehdä rajoituksia. Tarkastelua on rajattu ensinnäkin maantieteellisesti. Tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan EOR-järjestelyä ennen kaikkea Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmien näkökulmasta. Alankomailla tarkoitetaan tutkielmassa Euroopassa Alankomaina tunnettua maata eikä tarkastelun kohteena siten ole Alankomaiden kuningaskunta kokonaisuudessaan.<sup>33</sup> Suomen ja Alankomaiden kansallisen sääntelyn lisäksi tutkielmassa merkittävässä roolissa on EU:n oikeus. Joitain yksittäisiä täydentäviä havaintoja lukuun ottamatta kaikki muut maat sekä muu vuokratyötä koskeva kansainvälinen sääntely on rajattu tutkielman ulkopuolelle.

Tutkielmassa EOR-järjestelyä tarkastellaan nimenomaan työoikeuden näkökulmasta ja siten esimerkiksi EOR-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen velvoiteoikeudellinen sopimus-suhde on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Velvoiteoikeuden lisäksi EOR-järjestelyyn liittyy useita mielenkiintoisia kysymyksiä myös muiden oikeudenalojen kuten vero-oikeuden näkökulmasta katsottuna. Yksi erityisen keskeinen vero-oikeudellinen kysymys on se, voiko ulkomaiselle käyttäjäyritykselle muodostua EOR-järjestelyn kautta tuloverotuksellinen kiinteä toimipaikka (*permanent establishment*) maahan, josta käsin EOR-työntekijä tekee työnsä kyseiselle ulkomailla sijaitsevalle käyttäjäyritykselle.<sup>34</sup> Vaikka tässä tutkielmassa EOR-järjestelyä tarkastellaankin nimenomaan työoikeuden näkökulmasta, kokonaisuuden kannalta on kuitenkin tärkeää tiedostaa EOR-järjestelyn liittynät myös muihin oikeudenaloihin.

---

<sup>33</sup> Alankomaiden kuningaskuntaan kuuluu Alankomaiden lisäksi Karibiassa sijaitsevat saaret Aruba, Curaçao ja Sint Maarten, joilla on laaja itsehallinto. Government of the Netherlands 2022, kohta ”What are the different parts of the Kingdom of the Netherlands?”

<sup>34</sup> OECD:n malliverosopimuksen 5(1) artiklan mukaan kiinteällä toimipaikalla tarkoitetaan kiinteää liikepaikkaa, josta yrityksen toimintaa kokonaan tai osaksi harjoitetaan. Ks. kiinteän toimipaikan muodostumisen risistä EOR-järjestelyn yhteydessä esim. Rogers – Beach 2021, s. 16–17.

Tutkielmassa tarkastelu on rajattu koskemaan ainoastaan työsuhteessa tehtävää työtä eli työtä, johon sovelletaan Suomessa työsopimuslakia (55/2001, TSL) ja Alankomaissa siviililain (*Burgerlijk Wetboek*, BW) 7 kirjan 10 lukua.<sup>35</sup> Lisäksi EOR-järjestelyn tarkastelu on tutkielmassa rajattu tarkemmin kahdenlaisiin tilanteisiin. Tarkastelun kohteena ovat ensinnäkin puhtaasti kansalliset tilanteet, joissa EOR-järjestely tapahtuu kokonaisuudessaan joko Suomessa tai Alankomaissa tarkoittaen sitä, että kaikki osapuolet (EOR-yritys, käyttäjäyritys ja EOR-työntekijä) ovat koti- ja liikepaikkoineen samassa maassa. Näissä tilanteissa työsuopimuksella ei ole liittyviä muihin kuin yhteen valtioon ja siten työsuopimukseen sovellettava laki on selvä. Erityisesti Alankomaissa tällaisia kansallisia EOR-järjestelyjä hyödynnetään paljon.<sup>36</sup> Toiseksi tarkastelun kohteena ovat tilanteet, joissa asetelma on muutoin sama kuin edellä, mutta käyttäjäyritys on ulkomailla. Kansainvälisten palveluntarjoajien markkinoimissa EOR-järjestelyissä tilanne on tyypillisesti juuri tämä.<sup>37</sup> Vaikka työntekijä ja työnantajana toimiva EOR-yritys ovatkin siis samassa maassa, työtä johtava ja valvova taho eli käyttäjäyritys on ulkomailla ja tämän johdosta voitaisiin mahdollisesti katsoa, että kyse on niin kutsutusta kansainvälisluonteisesta työsuhteesta, jolloin myös kansainvälisen yksityisoikeuden lainvalintasäännöt tulevat tarkasteltavaksi.<sup>38</sup>

EU:ssa kansainvälisluonteiseen työsuopimukseen sovellettava laki ratkaistaan niin kutsutun Rooma I -asetuksen<sup>39</sup> perusteella. Asetuksen 8(1) artiklan mukaan työsuopimukseen sovelletaan ensisijaisesti sen maan lakia, jonka osapuolet ovat valinneet. Mikäli osapuolet eivät ole valinneet työsuopimukseen sovellettavaa lakia, suopimukseen sovelletaan 8(2) artiklan nojalla sen maan lakia, jossa työntekijä tavallisesti tekee työnsä suopimuksen täyttämiseksi. Tässä tutkielmassa lainvalintasääntöihin liittyvää problematiikkaa ei ole tarkoitettu käsitellä tarkemmin, mistä syystä lähtökohdaksi tutkielmassa otetaan se, että EOR-työntekijä ja EOR-yritys ovat työsuopimuksessa nimenomaisesti sopineet, että työsuopimukseen sovelletaan sen maan

---

<sup>35</sup> Suomessa TSL 1:1.1:n mukaan työsuopimuslakia sovelletaan suopimukseen (työsuopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Alankomaissa BW 7 kirjan 10 lukua (artiklat 610–749) sovelletaan puolestaan BW 7:610(1) artiklan mukaiseen työsuopimukseen eli suopimukseen, jonka nojalla toinen osapuoli (työntekijä) sitoutuu palkkaa vastaan suorittamaan työtä toisen osapuolen (työnantaja) palveluksessa tietyn ajan.

<sup>36</sup> Ks. Alankomaiden payrollingia koskevan lainsäädännön esityöt Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, jossa lähtökohdaksi on nimenomaan tarve säännellä kansallisesti paljon käytettyä järjestelyä.

<sup>37</sup> Esimerkiksi Remoten sivuilla todetaan seuraavalla tavalla: “Employer of record services allow companies without local legal entities to employ workers legally in other countries.” Remote 2022, kohta “What are employer of record (EOR) services?”

<sup>38</sup> Kansainvälisluonteisesta työsuhteesta on kyse silloin, jos työsuhteella on merkityksellinen liittymä useampaan kuin yhteen valtioon. Koskinen ym. 2018, s. 130.

<sup>39</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, suopimusveloitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I).

lakia, jossa työ tehdään (ja jossa myös molempien koti- ja liikepaikat sijaitsevat). Näin ollen työsopimukseen sovellettava laki on tämän tutkielman kontekstissa aina joko Suomen tai Alankomaiden laki. Erikseen voidaan nostaa esiin vielä se, että koska kyseisten rajausten myötä EOR-työntekijä ja työnantajana toimiva EOR-yritys ovat kaikissa tarkasteltavissa tilanteissa samassa maassa, tutkielmassa ei ole tarpeen käsitellä lainkaan EU:n lähetettyjä työntekijöitä koskevaa direktiiviä (96/71/EY)<sup>40</sup> ja siihen liittyvää kansallista lainsäädäntöä.

Tärkeitä rajoituksia on tehty myös työnantajuutta ja työnantajavelvoitteiden jakautumista koskevan kysymyksen tarkasteluun. Yleisellä tasolla tapahtuvan tarkastelun ohella problematiikkaa käsitellään kolmesta eri näkökulmasta: 1) yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjintäkielto työhönotossa, 2) työturvallisuusvelvoitteet ja 3) työnantajavelvoitteet irtisanottaessa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Yhdenvertaisen kohtelun velvoitetta ja syrjintäkieltoa työhönotossa tarkastellaan Suomen osalta ainoastaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014, YhdenvertL) ja Alankomaiden osalta yleisen yhdenvertaisuuslain (*Algemene wet gelijke behandeling*, 1994, AWGB) näkökulmasta.<sup>41</sup> Tarkastelun kohteena ovat ainoastaan työhönottoon liittyvät säännökset sekä se, millä tavoin sääntelyssä on määritelty niiden noudattamiseen velvoitettu taho. Siten esimerkiksi erilaisia syrjintäperusteita, syrjinnän muotoja tai seuraamuksia ei käsitellä tarkemmin. Samankaltainen suppea tarkastelu tehdään myös työturvallisuusvelvoitteiden osalta ja keskiössä on kysymys siitä, miten sääntelyssä on määritelty työturvallisuudesta vastuussa oleva taho. Työturvallisuusvelvoitteiden varsinaiseen sisältöön ei tutkielmassa paneuduta tarkemmin kuten ei myöskään velvoitteiden laiminlyönnistä aiheutuviin seuraamuksiin. Työnantajavelvoitteiden jakautumista tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden näkökulmasta tarkastellaan sen sijaan erityisesti työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden sekä takaisinottovelvollisuuden näkökulmasta. Muut tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin liittyvät työnantajavelvoitteet on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Myöskään työsopimuksen päättämismenettelyyn liittyviä muodollisia seikkoja kuten irtisanomisaikoja tai irtisanomismenettelyä muutoin ei käsitellä lainkaan.

---

<sup>40</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

<sup>41</sup> Suomessa merkityksellistä sääntelyä löytyy myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista (609/1986) ja Alankomaissa puolestaan useammista eri laeista, joista voidaan mainita laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvoisesta kohtelusta (*Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen*, 1980), laki yhdenvertaisesta kohtelusta vammaisuuden tai kroonisen sairauden perusteella (*Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte*, 2003) ja laki yhdenvertaisesta kohtelusta iän perusteella työssä (*Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*, 2003).

## 1.4 Tutkimusmenetelmät

Tieteen voidaan pohjimmiltaan sanoa olevan ”tiedon järjestelmällistä tavoittelua tutkimuksen avulla”.<sup>42</sup> Metodit eli tutkimusmenetelmät viittaavat tapaan tehdä tutkimusta ja ne määrittävät sen, millä tavoin tutkimuskohteesta hankitaan tietoa, kuinka hankittua tietoa analysoidaan ja miten tämän pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä.<sup>43</sup> Tutkimuksessa käytettyjen metodien kuvaaminen on tärkeää, sillä näin mahdollistetaan tutkimuksen kontrolloitavuus eli se, että tutkimus on toistettavissa ja tutkimustulokset voidaan testata.<sup>44</sup> Tämä tutkielma edustaa oikeustieteessä yleistynyttä metodista pluralismia<sup>45</sup> ja tutkimuskysymyksiin pyritäänkin vastaamaan yhdistämällä toisiinsa kolme eri oikeustieteellisen tutkimuksen osa-aluetta: 1) lainoppi eli oikeusdogmatiikka, 2) oikeusvertailu eli vertaileva oikeustiede ja 3) oikeuspolitiikka eli *de lege ferenda* -tutkimus.

Oikeustieteen perinteisenä ydinalueena pidetty lainoppi on luonnollinen lähtökohta tutkielmalle, sillä vastausten löytäminen tutkimuskysymyksiin edellyttää ennen kaikkea voimassa olevan oikeuden sisällön tutkimista tulkinnan ja systematisoinnin keinoin.<sup>46</sup> Tulkinnassa on kyse lainopin praktisesta ulottuvuudesta (käytännöllinen lainoppi) ja systematisoinnissa puolestaan lainopin teoreettisesta ulottuvuudesta (teoreettinen lainoppi).<sup>47</sup> Tässä tutkielmassa hyödynnetään pääasiassa käytännöllistä lainoppia, jonka avulla tutkielmassa esitetään ensinnäkin normikannanottoja eli väitteitä Suomen ja Alankomaiden voimassa olevaan oikeuteen kuuluvista oikeusnormeista sekä tulkintakannanottoja eli väitteitä näiden oikeusnormien merkitysisällöstä eri oikeuslähteisiin tukeutuen.<sup>48</sup> Kannanotot perustellaan siis oikeuslähteopin mukaisilla oikeuslähteillä *de lege lata*.<sup>49</sup> Vaikka käytännöllinen ja teoreettinen lainoppi usein erotetaan toisistaan, ne ovat kuitenkin väistämättä vuorovaikutussuhteessa ja näin on myös tässä tutkielmassa.<sup>50</sup> Tulkintaa on vaikeaa tehdä ilman systematisointia ja tässä tutkielmassa systematisoinnilla pyritäänkin ennen kaikkea luomaan koherenssia tutkimuksen kohteena olevaan voimassa olevaan oikeuteen selventämällä esimerkiksi

---

<sup>42</sup> Niiniluoto 2002, s. 34.

<sup>43</sup> Timonen 1998, s. 1; Hirvonen 2011, s. 4 ja 9.

<sup>44</sup> Kolehmainen 2016, s. 112–113.

<sup>45</sup> Ks. metodisesta pluralismista esim. Hirvonen 2011, s. 9 ja 55–57; Määttä 2016, s. 135–136.

<sup>46</sup> Ks. Aarnio 2011, s. 1; Hirvonen 2011, s. 21–22.

<sup>47</sup> Aarnio 2006, s. 238.

<sup>48</sup> Ks. Hirvonen 2011, s. 22–24. Tuori on todennut oikeuslähteiden osalta osuvasti, että ne antavat ”kielellisesti muotoiltua informaatiota oikeusjärjestyksen sisällöstä”. Tuori 2003, s. 50.

<sup>49</sup> Ks. oikeuslähteopista tarkemmin Aarnio 2006, s. 291–306.

<sup>50</sup> Aarnio 2006, s. 238.

oikeusnormien välisiä suhteita ja oikeusjärjestyksen eri osa-alueiden välisiä yhteyksiä pyrkien näin varmistamaan ennen kaikkea esityksen johdonmukaisuus.<sup>51</sup>

Lainopin ohella tutkielmassa hyödynnetään oikeusvertailua. Oikeusvertailussa on pohjimmiltaan kyse kansalliset rajat ylittävästä oikeustieteellisestä tutkimuksesta, jossa vertailun kohteista pyritään löytämään eroja ja yhtäläisyyksiä sekä viime kädessä arvioimaan ja selittämään näiden erojen ja yhtäläisyyksien taustalla olevia syitä.<sup>52</sup> Oikeusvertailua on mahdollista tehdä joko mikro- tai makrotasolla. Mikrovertailussa tutkimuksen kohteena ovat lähtökohtaisesti joko yksittäiset oikeussäännöt tai oikeudelliset instituutiot, kun taas makrovertailussa vertailu on yleisluontoisempaa ja tapahtuu kokonaisten oikeusjärjestelmien tai jopa kokonaisten oikeusryhmien välillä.<sup>53</sup> Tässä tutkielmassa oikeusvertailu toteutetaan pääosin mikrotasolla, sillä tarkoituksena on ennen kaikkea vertailla Suomessa ja Alankomaissa EOR-järjestelyyn sovellettavia säännöksiä keskenään. Jäljempänä nostetaan kuitenkin esiin myös joitain makrotason havaintoja vertailtavien maiden oikeusjärjestelmistä ja niiden oikeuskulttuurisista taustoista, jotta voitaisiin ymmärtää paremmin sitä, miten tarkasteltavat säännökset toimivat osana kunkin maan oikeudellista kokonaisuutta.<sup>54</sup>

Tutkielmassa hyödynnetään funktionaalista oikeusvertailua, jonka keskiössä on kysymys siitä, millä tavoin jokin tietty oikeudellinen ongelma on ratkaistu vertailun kohteena olevissa oikeusjärjestyksissä. Käsitteellisen analogisuuden sijaan keskitytään vertailtavien säännösten tosiasialliseen analogisuuteen eli siihen, että säännöksillä voidaan tosiasiasa katsoa pyrittävän ratkaisemaan sama oikeudellinen ongelma.<sup>55</sup> Funktionaalinen oikeusvertailu on luonnollinen valinta tutkittaessa EOR-järjestelyä, sillä vertailussa ei päästäisi kovin pitkälle, jos vertailtavat säännökset pyrittäisiin valitsemaan yksinomaan järjestelyä kuvaavien termien ”employer of record” tai ”payrolling” perusteella. Esimerkiksi Suomessa lainsäädäntö ei tunnista näistä kumpaakaan. Tärkeintä onkin siis löytää vertailtavista maista ne säännökset, joiden voidaan katsoa sääntelevän kyseistä ilmiötä sellaisena kuin se on edellä kuvattu.

Jotta vieraan oikeuden ymmärtäminen olisi mahdollista, sitä tulee tarkastella kontekstissaan. Oikeusvertailevan tutkielman tekeminen edellyttääkin irrottautumista omasta kansallisesta

---

<sup>51</sup> Ks. systematisoinnista ja sen eri tasoista Timonen 1998, s. 12–14.

<sup>52</sup> Husa 2013, s. 25 ja 32.

<sup>53</sup> Zweigert – Kötz 1998, s. 4–5; Husa 2013, s. 125–127. Raja mikro- ja makrovertailun välillä on kuitenkin joustava ja usein molempia tarvitaan samaan aikaan. Zweigert – Kötz 1998, s. 5; Husa 2013, s. 129–130.

<sup>54</sup> Ks. Husa 2013, s. 37.

<sup>55</sup> Zweigert – Kötz 1998, s. 34–35; Husa 2013, s. 145–147. Funktionaalista menetelmää on myös kritisoitu, ks. kokoavasti esim. Husa 2003, s. 419–447.

kontekstista ja asettautumista tutkittavaan kontekstiin.<sup>56</sup> Huomioon on siten otettava paitsi oikeudelliset tekijät myös taustalla vaikuttavat ei-oikeudelliset kuten historialliset, kulttuuriset, poliittiset ja taloudelliset tekijät.<sup>57</sup> Tässä kohtaa on kuitenkin syytä nostaa esiin tutkielman oikeusvertailevaan tutkimusotteeseen liittyvät painotukset, jotka vaikuttavat siihen, missä laajuudessa edellä mainittuja ei-oikeudellisia seikkoja on mahdollista huomioida. Tutkielman voidaan sanoa painottuvan tutkimusotteeltaan enemmän praktiseksi kuin teoreettiseksi.<sup>58</sup> Praktisuus korostuu ennen kaikkea siinä, että tarkastelun painopiste on vertailtavien maiden voimassa olevissa lakiteksteissä ja oikeusvertailun avulla tutkielmassa pyritään tuottamaan tietoa muun ohella oikeuspoliittisia *de lege ferenda* -pohdintoja varten tarkoituksena arvioida sitä, tulisiko Suomen työlainsäädäntöä mahdollisesti jollain tapaa kehittää. Praktisen tutkimusotteen korostumisesta johtuen tutkielmassa ei pyritä tekemään pitkälle meneviä johtopäätöksiä löydettyjen erojen ja yhtäläisyyksien taustalla vaikuttavista syistä.

Oikeusvertailun käyttöä puoltaa tutkielmassa erityisesti se, ettei Suomessa ole EOR-järjestelyä koskevaa nimenomaista sääntelyä ja siten oikeusvertailu maahan, jossa on syystä tai toisesta nähty tarpeelliseksi omaksua toisenlainen ratkaisu, rikastuttaa käsittelyä huomattavasti. Oikeusvertailu auttaa myös usein tunnistamaan omalle oikeusjärjestelmälle leimallisia piirteitä, mikä voi puolestaan mahdollistaa kansallisesti omaksuttujen ratkaisujen kriittisemmän tarkastelun.<sup>59</sup> Oikeusvertailun avulla voidaan myös löytää parempi valikoima erilaisia malliratkaisuja, joskin tällöin on huomioitava oikeudellisiin siirrännäisiin liittyvät, oikeuden yhteiskunnallisesta kontekstisidonnaisuudesta johtuvat rajoitteet.<sup>60</sup> Oikeusvertailun hyödyntämistä tutkielmassa voidaan perustella myös EU:n työoikeussääntelyyn liittyvillä erityispiirteillä. EU:n työoikeussääntely on toteutettu pääasiassa asetuksilla ja direktiiveillä. Asetuksia voidaan kuitenkin pitää työoikeuden alalla poikkeuksellisina ja pääsääntöisesti EU:n työoikeussääntely on direktiiveillä toteutettua vähimmäissääntelyä.<sup>61</sup> Tämä pitää paikkansa myös tämän tutkielman kannalta keskeisimmän EU-säädöksen eli vuokratyödirektiivin kohdalla.<sup>62</sup> Vuokratyödirektiivissä on myös annettu jäsenvaltioille joitain nimenomaisia

---

<sup>56</sup> Husa 2013, s. 28.

<sup>57</sup> Weiss 2003, s. 173; Husa 2003, s. 423.

<sup>58</sup> Ks. praktisesta ja teoreettisesta tutkimusotteesta tarkemmin Husa 2013, s. 77–84.

<sup>59</sup> Siems 2018, s. 3–4.

<sup>60</sup> Zweigert – Kötz 1998, s. 15 ja 17; Weiss 2003, s. 178–179.

<sup>61</sup> Pennings – Peters 2019, s. 18. Asetusten ja direktiivien keskeisin ero ilmenee Euroopan unionin toiminnasta annetun sopimuksen (SEUT) 288 artiklasta: ”Asetus pätee yleisesti. Se on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa. Direktiivi velvoittaa saavutettavaan tulokseen nähden jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu, mutta jättää kansallisten viranomaisten valittavaksi muodon ja keinot.”

<sup>62</sup> Ks. vuokratyödirektiivin 9 artikla.



poikkeamismahdollisuuksia tietyistä direktiivin säännöksistä.<sup>63</sup> Näistä seikoista johtuen jäsenvaltioiden sääntelyn tasot eroavat toisistaan. Oikeusvertailulla voidaankin nähdä tärkeä rooli tarkasteltaessa direktiivin kansallisia täytäntöönpanoratkaisuja tilanteessa, joissa direktiivi jättää jäsenvaltioille liikkumavaraa kansallisen täytäntöönpanon suhteen.<sup>64</sup> Yleisellä tasolla oikeusvertailun käyttöä voidaan tutkielmassa perustella myös sillä, että globalisaation myötä työoikeutta ei voida pitää enää puhtaasti kansallisena oikeudenalana vaan se on väistämättä vuorovaikutuksessa paitsi kansainvälisen työoikeuden, myös muissa maissa sovellettavan kansallisen työoikeuden kanssa, mikä tekee oikeusvertailusta entistä tärkeämpää.<sup>65</sup>

Lopuksi on vielä syytä nostaa esiin, että oikeusvertailevaa tutkimusta tehdessä on tärkeää tunnistaa omaan tarkasteluasetelmaansa liittyvät riskitekijät. Tässä tutkielmassa, kuten oikeusvertailevissa tutkimuksissa yleensäkin, haasteet liittyvät ennen kaikkea vieraan oikeuden ymmärtämiseen, sillä kuten Husa on osuvasti todennut, ”kulttuurisia rajoja ei ole koskaan mahdollista ylittää täydellisesti”.<sup>66</sup> Oikeusvertailevaa tutkimusta tehdessä on myös oltava erityisen tarkka oikeudellisten käsitteiden kanssa, sillä niillä voi olla erilaisia merkitysisältöjä eri oikeusjärjestelmissä.<sup>67</sup> Eniten haasteita tutkielman teossa on kuitenkin tuottanut vieras oikeuskieli – tässä tapauksessa hollanti. Koska oikeuskielessä on kyse yleiskielestä sekä kieliopillisesti että tyylillisesti poikkeavasta ammattikielestä, se on usein vaikeasti ymmärrettävää jopa tietyn järjestelmän sisällä.<sup>68</sup> Vieraaseen oikeuskieleen liittyvät riskitekijät on pyritty tutkielmassa minimoimaan ennen kaikkea huolellisella ja tarkalla käännoistyöllä, mutta myös sillä, että monipuolisten hollantilaisten oikeuslähteiden rinnalla on hyödynnetty saatavilla olevia englanninkielisiä lähteitä. Lisäksi tutkielman loppuvaiheessa on tarjoutunut mahdollisuus käydä tutkielman aiheeseen liittyvää keskustelua hollantilaisen työoikeusjuristin kanssa.<sup>69</sup> Vaikka oikeusvertailuun liittyvät haasteet on syytä tiedostaa, ne eivät kuitenkaan estä oikeusvertailun hyödyntämistä tutkimusmetodina.<sup>70</sup>

Lainopin ja oikeusvertailun ohella tutkielmassa hyödynnetään edellä mainitulla tavalla myös oikeuspoliittista eli niin kutsuttua *de lege ferenda* -tutkimusta, jonka painoarvo jää tutkielmassa kuitenkin lainoppia ja oikeusvertailua pienemmäksi. Oikeuspoliittisia havaintoja

---

<sup>63</sup> Ks. erityisesti vuokratyödirektiivin 5 artiklan 2, 3 ja 4 kohta.

<sup>64</sup> Liukkunen 2005, s. 49 ja 51.

<sup>65</sup> Weiss 2003, s. 170–171.

<sup>66</sup> Husa 2013, s. 34.

<sup>67</sup> Weiss 2003, s. 173–174.

<sup>68</sup> Husa 2013, s. 236–237.

<sup>69</sup> Puhelu EOR-järjestelyitä työssään hoitavan hollantilaisen työoikeusjuristin kanssa 21.9.2022.

<sup>70</sup> Liukkunen 2005, s. 52.

Suomen työlainsäädäntöä koskien tehdään läpi tutkielman, mutta erityisesti johtopäätösluvussa *de lege ferenda* -pohdintojen tarkoituksena on yhdistää lainopin ja oikeusvertailun keinoin hankittu tieto ja arvioida sitä, onko Suomen työlainsäädännössä mahdollisesti EOR-järjestelystä johtuvia kehitystarpeita.<sup>71</sup> Lopuksi on vielä todettava, että tutkielmassa omaksettujen metodisten valintojen ja erityisesti oikeusvertailun voidaan katsoa edellyttävän tutkielman teossa erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta ja näin on myös pyritty toimimaan.

## 1.5 Lähdeaineisto

Tutkielman aiheesta ja oikeusvertailusta johtuen tutkielmassa hyödynnetään kotimaisten lähteiden lisäksi huomattavan paljon vieraskielisiä, erityisesti englannin- ja hollanninkielisiä lähteitä. Lainopillisen painotuksen vuoksi lähteiden valinnassa keskeinen rooli on ollut oikeuslähdeopilla, joka määrittää sen oikeudellisen materiaalin, jota lainopillisen tutkimuksen perustana on mahdollista käyttää.<sup>72</sup> Oikeuslähdeopin keskeinen tehtävä on myös määrittää käytettävien oikeuslähteiden keskinäinen etusijajärjestys.<sup>73</sup> Oikeusvertailevaa tutkimusta tehdessä on kuitenkin tärkeää tiedostaa, että eri oikeuskulttuureissa saatetaan noudattaa toisistaan poikkeavia oikeuslähdeoppeja. Romaanis-germaanisen oikeusperheen sisällä oikeuslähdeopit vastaavat kuitenkin hyvin pitkälti toisiaan.<sup>74</sup> Siten Suomen ja Alankomaiden oikeuslähdeopeissa ei ole merkittäviä eroja.

Oikeuslähteet voidaan niiden velvoittavuuden perusteella jaotella vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin, sallittuihin ja kiellettyihin oikeuslähteisiin.<sup>75</sup> Vahvasti velvoittavien oikeuslähteiden osalta tutkielmassa hyödynnetään sekä EU:n lainsäädäntöä (erityisesti vuokratyödirektiiviä) että Suomen ja Alankomaiden kansallista työlainsäädäntöä huomioiden tarvittavilta osin myös työehtosopimukseen sisältyvä sääntely. Myös tutkielman aiheen kannalta keskeinen Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) oikeuskäytäntö on otettu huomioon. Heikosti velvoittavien oikeuslähteiden osalta tutkielmassa hyödynnetään ennen kaikkea Suomen ja Alankomaiden lainsäädännön valmisteluaineistoja (esitöitä), joista Alankomaiden kohdalla käytetään alaviitteissä termiä ”kamerstukken”. Kansallisten tuomioistuinten ennakkoratkaisuilla ei ole tutkielmassa erityisen merkittävää roolia, mutta myös niitä hyödynnetään tarvittaessa argumentaation tukena. Voidaan kuitenkin jo tässä vaiheessa todeta,

---

<sup>71</sup> Ks. Kolehmainen 2016, s. 108.

<sup>72</sup> Hirvonen 2011, s. 41.

<sup>73</sup> Tuori 2003, s. 43.

<sup>74</sup> Husa 2020, s. 972–973.

<sup>75</sup> Ks. jaottelusta tarkemmin Aarnio 2006, s. 291–306.

ettei Suomessa (toisin kuin Alankomaissa) vielä toistaiseksi ole EOR-järjestelyä koskevaa oikeuskäytäntöä. Sallituista oikeuslähteistä tutkielmassa keskeisimmässä roolissa on kotimainen ja ulkomainen oikeuskirjallisuus.

Siinä missä lainopin puitteissa tehtävien *de lege lata* -tulkintasuositusten tulee perustua oikeuslähteopin mukaisiin oikeuslähteisiin, oikeuspoliittisilta *de lege ferenda* -pohdinnoilta ei kuitenkaan edellytetä samaa ja ne voidaan perustaa esimerkiksi yhteiskunnalliseen tarkoituksenmukaisuusharkintaan.<sup>76</sup> Myös oikeusvertailussa voidaan lähteitä hyödyntää jossain määrin vapaammin. Tutkielmassa onkin hyödynnetty myös muuta aineistoa kuten tilastoja, internet-artikkeleita ja EOR-järjestelyä markkinoivien palveluntarjoajien sivustoja. EOR-järjestelystä rajat ylittävänä ilmiönä ja muutoinkin on toistaiseksi kirjoitettu akateemisissa piireissä todella vähän ja tästä syystä erityisesti järjestelyn kuvaamiseen on ollut perusteltua hakea tukea muun muassa juuri palveluntarjoajien sivuilta.

## 1.6 Tutkielman rakenne

Tutkielma jakautuu johdannon ja johtopäätösten ohella neljään päälukuun. Luvussa 2 keskitytään tarkastelemaan sitä, millainen oikeudellinen instituutio EOR-järjestely on suhteessa vuokratyöhön ja voidaanko sen katsoa erityispiirteistään huolimatta kuuluvan EU:n vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Luvun 3 alussa tarkastellaan ensin lyhyesti Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmien ominaispiirteitä erityisesti työoikeuden näkökulmasta, minkä jälkeen siirrytään käsittelemään sitä, miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa. Luvussa 4 tarkastelun keskiössä on puolestaan se, miten EOR-työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin säädetään Suomessa ja Alankomaissa, kun kyse on työehdoista. Luvussa 5 keskitytään puolestaan työnantajan käsitteeseen ja työnantajavelvoitteiden jakautumiseen liittyvään problematiikkaan EOR-järjestelyn kontekstissa. Viimeisessä luvussa 6 esitellään johtopäätökset ja pohditaan *de lege ferenda* -hengessä sitä, tulisiko Suomen työlainsäädäntöä jollain tapaa kehittää. Lisäksi nostetaan esiin mahdolliset jatkotutkimustarpeet.

---

<sup>76</sup> Kolehmainen 2016, s. 108.

## 2 EOR-JÄRJESTELY SUHTEESSA VUOKRATYÖHÖN EU:N TASOLLA

### 2.1 Vuokratyödirektiivi

#### 2.1.1 Direktiivin tausta ja tarkoitus

EU:n tasolla pohjan EOR-järjestelyn tarkastelulle luo vuonna 2008 hyväksytty vuokratyödirektiivi, johon EOR-järjestelyä ja sen erityispiirteitä tässä luvussa peilataan. Direktiivin sääntämismuutoksia voidaan yleisesti ottaen kuvata pitkäksi ja haasteelliseksi. Ensimmäisen kerran vuokratyöntekijöiden suojeleminen nousi EU:ssa esiin vuonna 1974 annetussa neuvoston päätöslauselmassa<sup>77</sup>, minkä jälkeen vuokratyötä koskevasta sääntelystä yritettiin päästä yhteisymmärrykseen yli kolmen vuosikymmenen ajan.<sup>78</sup> Useiden epäonnistuneiden sääntely-yritysten taustalla vaikutti ennen kaikkea se, että vuokratyötä koskevassa sääntelyssä oli EU:n jäsenmaiden välillä huomattavia eroja.<sup>79</sup> Nämä erot kuitenkin yhtäältä oikeuttivat EU:n toimivallan säätää asiasta direktiivillä, vaikkakin ne myös toisaalta johtivat direktiivin soveltamisalaa rajoittaviin kompromisseihin ja jäsenvaltioiden suureen harkintavaltaan direktiivin täytäntöönpanoa koskien.<sup>80</sup>

Vuokratyödirektiivi heijastelee vahvasti EU:n työllisyys- ja sosiaaliturvapolitiikassa keskeiseen asemaan noussutta, johdantoluvussa mainittua joustoturvan (*flexicurity*) periaatetta.<sup>81</sup> Direktiivin johdanto-osan 11 kohdan mukaan ”[v]uokratyön käyttö vastaa yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä”. Vuokratyödirektiivin tarkoituksena säädetään sen 2 artiklassa ja myös kyseinen säännös heijastelee joustoturvan periaatetta. Säännöksen mukaan direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelesta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla keskeisiä työehtoja koskevan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi. Lisäksi tarkoituksena on vahvistaa vuokratyön käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä. Direktiivissä säädetään vuokratyön vähimmäisvaatimuksista, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että direktiivin säännöksistä on kansallisella lainsäädännöllä ja/tai työehtosopimuksilla mahdollista poiketa työntekijän kannalta

<sup>77</sup> Council resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme, OJ C13/1.

<sup>78</sup> Ks. kootusti epäonnistuneista sääntely-yrityksistä esim. Countouris – Horton 2009, s. 329.

<sup>79</sup> Vuokratyödirektiivin johdanto-osan 10 kohta; Frenzel 2010, s. 120; Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 233.

<sup>80</sup> Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 234.

<sup>81</sup> Countouris – Horton 2009, s. 329; Frenzel 2010, s.126; Sartori 2016, s. 111.

edullisempaan suuntaan.<sup>82</sup> Jäsenvaltioiden on tullut saattaa direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään 5. joulukuuta 2011 mennessä.<sup>83</sup>

### **2.1.2 Direktiivin soveltamisala**

Vuokratyödirektiivin soveltamisalasta säädetään sen 1 artiklassa, jonka 1 kohdan voidaan katsoa pitävän sisällään myös vuokratyön määritelmän. Säännöksen mukaan *direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla*. Soveltamisalan piiriin kuuluvat 1(2) artiklan mukaan sekä julkisen että yksityisen sektorin yritykset, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä ja harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa tavoitteleva toiminta. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin 1(3) artiklan nojalla työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, ettei direktiiviä sovelleta työsopimukseen tai työsuhteisiin, jotka on tehty julkisesti järjestetyn tai julkisista varoista tuetun erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman taikka työllistymistä edistävän ohjelman puitteissa.

Tässä luvussa vuokratyödirektiivin soveltamisalasäännöksen osalta keskeiseen asemaan nousee 1(1) artikla, josta käy soveltamisalan lisäksi ilmi vuokratyön määritelmä. Seuraavaksi onkin tarkoitus tutkia tarkemmin sitä, voidaanko EOR-järjestelyn katsoa kuuluvan säännöksessä määritellyn soveltamisalan piiriin. Ensin tarkastellaan ja vertaillaan vuokratyön ja EOR-järjestelyn osapuolia ja niiden oikeussuhteita, minkä jälkeen keskitytään tarkastelemaan EOR-järjestelyn erityispiirteitä kyseisen soveltamisalasäännöksen valossa. Johdantoluvussa kuvatulla tavalla EOR-järjestelyn erityispiirteitä on kaksi. Ensimmäinen se, että EOR-järjestelyssä käyttäjäyritys itse rekrytoi ja valitsee EOR-työntekijän, jonka kanssa EOR-yritys solmii työsopimuksen ja toiseksi se, että EOR-järjestelyssä EOR-työntekijä asetetaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen.

## **2.2 Vuokratyön ja EOR-järjestelyn osapuolet ja oikeussuhteet**

Vuokratyödirektiivin 1(1) artiklaan sisältyvän vuokratyön määritelmän mukaisesti vuokratyössä on kolme osapuolta: vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys. Kyse on kolmikantaisesta järjestelystä, jossa myös oikeussuhteita on kolme. Vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä on ensinnäkin työsopimukseen perustuva työsuhde, jonka

---

<sup>82</sup> Vuokratyödirektiivin 9 artikla; Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 204.

<sup>83</sup> Vuokratyödirektiivin 11 artikla.

erityispiirteenä on se, että vuokratyöntekijä on sitoutunut tekemään työtä oman työnantajansa eli vuokrausyrityksen sopijakumppanille. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on puolestaan velvoiteoikeudelliseen sopimukseen perustuva asiakkuussuhde, jonka nojalla vuokrausyritys siirtää vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön tämän maksamaa vastiketta vastaan. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei sen sijaan ole sopimussuhdetta, vaan oikeussuhde, jonka keskeisenä sisältönä on se, että vuokratyöntekijä tekee työtä käyttäjäyritykselle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Tiivistetysti voidaan todeta, että vuokratyöntekijä on siis työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta suorittaa työtä työnantajansa eli vuokrausyrityksen sopimuskumppanille tämän johdon ja valvonnan alaisena.<sup>84</sup> Vuokratyöntekijän voidaankin sanoa tekevän työtä vuokrausyrityksen lukuun, mutta käyttäjäyrityksen hyväksi.<sup>85</sup>

EOR-järjestelyn osapuolet ja oikeussuhteet on havainnollistettu johdantoluvussa olevassa kuviossa, josta ilmenee, että järjestelyssä on vuokratyötä vastaavalla tavalla kolme osapuolta: EOR-yritys, EOR-työntekijä ja käyttäjäyritys. Myös oikeussuhteita on kolme ja ne vastaavat edellä kuvattuja vuokratyön osapuolten oikeussuhteita. EOR-yrityksen ja EOR-työntekijän välillä on toisin sanoen työsopimukseen perustuva työsuhde, EOR-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä puolestaan velvoiteoikeudelliseen sopimukseen perustuva asiakkuussuhde ja EOR-työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä puolestaan oikeussuhde, joka ei ole sopimussuhde, mutta jonka keskeisenä sisältönä on se, että EOR-työntekijä tekee työtä käyttäjäyritykselle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Perinteisen vuokratyön ja EOR-järjestelyn osapuolissa ja oikeussuhteissa ei toisin sanoen ole merkityksellisiä eroja ja tältä osin ei ole estettä katsoa, että EOR-järjestely kuuluisi vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin.

### **2.3 Kuka työntekijän rekrytoi ja valitsee?**

Kuten edellä on todettu, toinen EOR-järjestelyn erityispiirteistä on se, että käyttäjäyritys itse rekrytoi ja valitsee EOR-työntekijän, jonka kanssa se haluaa EOR-yrityksen solmivan työsopimuksen. Perinteisessä vuokratyössä vuokratyöntekijän rekrytoinnin ja valinnan suorittaa sen sijaan pääsääntöisesti vuokrausyritys. Käyttäjäyrityksellä voi kyllä perinteisessä vuokratyössäkin olla mahdollisuus valita haluamansa vuokratyöntekijä vuokrausyrityksen sille ehdottamien vuokratyöntekijöiden joukosta, mutta viime kädessä rekrytoinnista ja

---

<sup>84</sup> Vuokratyödirektiivin 1(1) artikla; HE 68/2008 vp, s. 3; Barnard 2012, s. 445; Tiitinen – Kröger 2012, s. 384; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 13–14.

<sup>85</sup> HE 104/2011 vp, s. 6.

valinnasta vastaa vuokrausyritys.<sup>86</sup> Tässä kirjoitettu perustuu kuitenkin ainoastaan oikeuskirjallisuuteen eikä vuokratyödirektiivin 1(1) artiklan soveltamisaläsäännöksessä tai muutoinkaan direktiivissä itsessään oteta kantaa siihen, kuka työntekijän rekrytoinnin ja valinnan suorittaa. Tällä ei siis näytä olevan merkitystä arvioitaessa sitä, voidaanko EOR-järjestelyyn soveltaa vuokratyödirektiiviä vai ei.

## 2.4 Järjestelyjen luonne: tilapäistä vai pysyvää?

### 2.4.1 Vuokratyödirektiivin tilapäisyysvaatimus ja EOR-järjestely

Vuokratyödirektiivin 1(1) artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään *tilapäisesti* niiden valvonnassa ja johdolla. Tilapäisyyskriteeri ilmenee myös 3(1) artiklan d ja e alakohtiin sisältyvistä käyttäjäyrityksen ja toimeksiannon määritelmistä.<sup>87</sup> Vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen palveluksessa suorittaman työn tulee siis direktiivin mukaan olla tilapäistä. Tämän pohjalta herääkin kysymys siitä, estääkö kyseinen tilapäisyyttä koskeva vaatimus vuokratyödirektiivin soveltamisen EOR-järjestelyyn, jonka erityispiirteenä on se, että työntekijä asetetaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen tarkoittaen sitä, ettei työntekijää ole lähtökohtaisesti tarkoituskaan asettaa muiden käyttäjäyritysten palvelukseen. *Laagland* ja *van Braak* ovat todenneet, että EOR-järjestelyä voidaan juuri sen yksinomaisuuden vuoksi pitää tietyllä tapaa pysyvänä. Pysyvyydellä he viittaavat siis nimenomaan järjestelyn yksinomaisuuteen eivätkä ajalliseen keston, sillä vaikka kyse onkin useimmiten pitkäaikaisesta järjestelystä, näin ei kuitenkaan välttämättä ole aina.<sup>88</sup> Jotta voitaisiin arvioida, estääkö vuokratyön tilapäisyyskriteeri direktiivin soveltamisen EOR-järjestelyyn, tulee ensin selvittää, mitä tilapäisyydellä vuokratyödirektiivissä oikeastaan tarkoitetaan.

Mielenkiintoinen huomio on se, ettei komission ensimmäinen ehdotus vuokratyödirektiiviksi sisältänyt lainkaan mainintaa käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavan työn tilapäisyydestä.<sup>89</sup> Euroopan parlamentin ehdotusten perusteella maininta tilapäisyydestä

---

<sup>86</sup> TEM 2017, s. 29; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 88–89; 139–140. Ks. myös Bidwell – Fernandez-Mateo 2008, s. 143–144.

<sup>87</sup> Vuokratyödirektiivin 3(1)(d) artiklan mukaan käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti ja 3(1)(e) artiklan mukaan toimeksiannolla tarkoitetaan puolestaan kautta, jonka vuokratyöntekijä on asetettuna tilapäisesti käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla.

<sup>88</sup> *Laagland – van Braak* 2020, s. 3.

<sup>89</sup> Ks. KOM (2002) 149 lopullinen, 1(1) artikla ja 3(1) artiklan määritelmät.

kuitenkin lisättiin sekä 1(1) artiklan soveltamisalasäännökseen, että 3(1) artiklan sisältämiin määritelmiin.<sup>90</sup> Vuokratyödirektiivin hyväksymisen jälkeen komissio perusti asiantuntijatyöryhmän, joka laati raportin direktiivin kansallisen täytäntöönpanon tueksi. Raportissa työryhmä on ottanut kantaa myös siihen, mikä merkitys tilapäisyyttä koskevilla maininnoilla direktiivissä on. Työryhmä on vastannut raportissa kysymykseen ”Does the Directive apply regardless of the duration of assignments?” seuraavalla tavalla:

“Although definitions in Article (3) use the word “temporarily”, there is no limitation to the duration of assignments. Practice differs in different Member States and economic sectors as to the length of assignments, which may be for instance a matter of days in certain situations, while in other cases they may last a number of months. In all these situations the assignment remains of a temporary character.”<sup>91</sup>

Asiantuntijatyöryhmän mukaan vuokratyödirektiivistä ei siis varsinaisesti seuraa ajallista rajoitusta käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavan toimeksiannon kestolle, mutta toisaalta vaikuttaa myös siltä, ettei tilapäisyysvaatimus ole täysin merkityksetönkään. Tätä kuvastaa työryhmän toteamus siitä, että vaikka jäsenvaltioissa käytännöt koskien toimeksiantojen kestoa voivat vaihdella päivistä kuukausiin, näissä kaikissa tapauksissa toimeksiannon luonteen voidaan katsoa säilyvän tilapäisenä. Tilapäisen luonteen säilymisellä on siis merkitystä, mutta raportin perusteella epäselväksi jää, mitä sillä viime kädessä tarkoitetaan. Työryhmän antamien esimerkkien perusteella voidaan kuitenkin todeta, ettei tilapäisyyttä voida suoraan rinnastaa lyhytaikaisuuteen, koska myös pidempiaikaisia toimeksiantoja voidaan pitää tilapäisinä. *Laagland, van Braak ja van Schadewijk* ovatkin nostaneet esiin tulkinnan, jonka mukaisesti tilapäisyydellä voitaisiin katsoa viitattavan toimeksiannon keston sijaan sen tarkoitukseen, jolloin toimeksiannon luonteen voitaisiin katsoa säilyvän tilapäisenä niissä tapauksissa, joissa vuokrausyrityksen on tarkoitus asettaa työntekijä toimeksiannon päätyttyä myös jonkin toisen käyttäjäyrityksen palvelukseen.<sup>92</sup> Käytännössä tällainen tulkinta tarkoittaisi kuitenkin sitä, ettei EOR-järjestelyn voitaisi katsoa kuuluvan vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin.

---

<sup>90</sup> Ks. KOM (2002) 701 lopullinen, s. 2–3 ja 8–9.

<sup>91</sup> European Commission, Expert Group Report 2011, s. 14.

<sup>92</sup> *Laagland – van Braak* 2020, s. 7; *van Schadewijk* 2021, s. 372, alaviite 47. Kirjoittajat ovat päätyneet tähän tulkintaan analogian avulla, jonka he ovat perustaneet erityisesti Rooma I -asetuksen johdanto-osan 13 kohtaan, jossa todetaan seuraavalla tavalla: ”Työsopimuksia koskevilta osin työskentelyä toisessa maassa olisi pidettävä tilapäisenä, kun työntekijän odotetaan palaavan työhönsä lähtömaassa sen jälkeen, kun hän on saanut päätökseen tehtävänsä vieraassa maassa.”



Vuokratyödirektiivin sisältämä tilapäisyysvaatimus on herättänyt mielenkiintoista keskustelua oikeuskirjallisuudessa laajemminkin. *Robin-Olivierin* ja *La Faron* omaksuman tulkinnan mukaan niissä EU:n jäsenmaissa, joissa ei ole ajallisesti rajoitettu työntekijän käyttäjäyrityksen palveluksessa suorittaman työn kestoa, voi osa työntekijöistä jäädä kokonaan vuokratyödirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle.<sup>93</sup> He toisin sanoen linkittävät tilapäisyysvaatimuksen nimenomaan ajalliseen keston ottamatta kuitenkaan kantaa siihen, miten pitkään sama vuokratyöntekijä voi työskennellä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa ennen kuin voitaisiin katsoa, ettei kyse ole enää tilapäisestä järjestelystä. Myös *Thüsing* ja *Stiebert* ovat jossain määrin samalla linjalla: heidän mielestään sellaiset tapaukset, joissa työntekijä asetetaan pysyvästi saman käyttäjäyrityksen palvelukseen jäävät vuokratyödirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä on heistä perusteltua, koska pysyvästi käyttäjäyrityksen palvelukseen asetetut työntekijät eivät ole samalla tavalla suojelun tarpeessa kuin tilapäisesti käyttäjäyrityksen palvelukseen asetetut työntekijät.<sup>94</sup>

*Laagland* ja *van Braak* ovat tästä kuitenkin eri mieltä. Heidän mukaansa ei ole perusteltua katsoa, että pysyvästi saman käyttäjäyrityksen palvelukseen asetettujen vuokratyöntekijöiden asema olisi välttämättä yhtään sen turvatumpi. He viittaavat vuokratyödirektiivin 5(1) artiklasta ilmenevään yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen, jonka mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Jos katsottaisiin, että pysyvästi käyttäjäyrityksen palvelukseen asetettu vuokratyöntekijä ei kuulu vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin, tällöin hän ei olisi myöskään oikeutettu yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti käyttäjäyrityksessä sovellettaviin keskeisiin työehtoihin. Tätä ei voida *Laaglandin* ja *van Braakin* mukaan pitää perusteltuna.<sup>95</sup>

*Sartori* nostaa puolestaan esiin vuokratyön tilapäisyysvaatimukseen liittyvän vuokratyödirektiivin sisäisen ristiriidan. Tilapäisyyden vaatimusta voitaisiin hänen mukaansa pitää yhtäältä 4(1) artiklassa tarkoitettuna vuokratyön rajoituksena, joka saa perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin.<sup>96</sup> Tämän perusteella pääsääntönä voitaisiinkin pitää sitä, ettei

---

<sup>93</sup> Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 235–236.

<sup>94</sup> Thüsing – Stiebert 2012, s. 633, Laagland – van Braak 2020, s. 5 mukaan.

<sup>95</sup> Laagland – van Braak 2020, s. 5.

<sup>96</sup> Vuokratyödirektiivin 4(1) artiklan mukaan tällaiset syyt voivat liittyä erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.

vuokratyöntekijän saman käyttäjäyrityksen palveluksessa suorittaman toimeksiannon kestolle ole rajoitusta ja että toisenlainen ratkaisu pitäisi pystyä perustelemaan säännöksen mukaisesti yleisen edun mukaisilla syillä. Toisaalta Sartori kuitenkin huomauttaa, että tilapäisyyttä voidaan tavallaan pitää myös vuokratyölle luontaisena ominaisuutena. Lopulta hän kuitenkin näyttää päätyvän siihen lopputulokseen, että niissä maissa, joissa ei ole asetettu enimmäisrajaa käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavan toimeksiannon kestolle, vuokratyöntekijä voi työskennellä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa myös pysyvästi. Toisin kuin Robin-Olivier ja La Faro, hän ei tee tästä sitä johtopäätöstä, etteikö vuokratyödirektiivin voitaisi tällöin katsoa soveltuvan.<sup>97</sup> Oikeuskirjallisuudesta ei siis ole löydettävissä täysin yhtenäistä linjaa siihen, miten vuokratyödirektiivissä mainittua tilapäisyysvaatimusta tulisi tulkita. Seuraavaksi kysymystä tarkastellaan EUT:n asiaa koskevan oikeuskäytännön valossa.

#### **2.4.2 EUT:n oikeuskäytäntö ja erityisesti tuomio *JH v KG* -tapauksessa**

EUT on ottanut vuokratyön tilapäisyysvaatimukseen kantaa *JH v KG* -tapauksessa<sup>98</sup>, joka koski vuokratyödirektiivin 5(5) artiklan tulkintaa. Kyseinen säännös velvoittaa jäsenvaltiot toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet 5 artiklassa säädetyn yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Kansallisen tuomioistuinten ennakkoratkaisukysymys koski sitä, onko kyseistä säännöstä tulkittava niin, että se on ”esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei rajoiteta niiden peräkkäisten toimeksiantojen lukumäärää, jotka sama vuokratyöntekijä voi suorittaa saman käyttäjäyrityksen palveluksessa, eikä aseteta vuokratyön käyttämisen laillisuuden edellytykseksi sellaisten teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista, joiden vuoksi tällainen käyttäminen on perusteltua”.<sup>99</sup> EUT:n mukaan direktiivin 5(5) artikla ei ole esteenä tällaiselle lainsäädännölle, mutta sen sijaan se on esteenä sille, ettei jäsenvaltio toteuta mitään toimenpiteitä vuokratyön tilapäisen luonteen säilyttämiseksi tai sen estämiseksi, että sama vuokratyöntekijä asetetaan toistuvasti saman käyttäjäyrityksen palvelukseen.<sup>100</sup> Jäsenvaltioiden tulee EUT:n mukaan huolehtia siitä, ettei vuokratyöstä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa muodostu vuokratyöntekijälle pysyvää tilannetta.<sup>101</sup>

---

<sup>97</sup> Sartori 2016, s. 121–122.

<sup>98</sup> Asia C-681/18, *JH v KG*, EU:C:2020:823.

<sup>99</sup> Asia C-681/18, *JH v KG*, EU:C:2020:823, kohta 38.

<sup>100</sup> Asia C-681/18, *JH v KG*, EU:C:2020:823, kohdat 42–44, 63 ja 72.

<sup>101</sup> Asia C-681/18, *JH v KG*, EU:C:2020:823, kohta 60.

Jäsenvaltioiden on toisin sanoen tavalla tai toisella varmistettava, että vuokratyön luonne säilyy tilapäisenä. EUT ei kuitenkaan ottanut tuomiossaan kantaa siihen, miten jäsenvaltioiden tulisi vuokratyön tilapäisyys varmistaa ja näin ollen jäsenvaltiot voivat lähtökohtaisesti itse valita tähän parhaaksi katsomansa keinot. Vuokratyödirektiivin tilapäisyysvaatimus ei siis välttämättä estä direktiivin soveltamista EOR-järjestelyyn, kunhan EOR-järjestely muokautuu kansallisessa lainsäädännössä asetettuihin tilapäisyyttä koskeviin vaatimuksiin.

Yksi selkeä tapa vuokratyön tilapäisyyden varmistamiseksi on konkreettisen enimmäisaikarajan asettaminen saman käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavien toimeksiantojen kestolle. Esimerkiksi Saksassa on käytössä tällainen enimmäisaikaraja, josta säädetään vuokratyölain (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, 1995) 1 §:n 1b momentissa. Säännöksessä ilmaistun pääsäännön mukaan samaa vuokratyöntekijää ei saa asettaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen yhtäjaksoisesti pidemmäksi aikaa kuin 18 kuukaudeksi. Kyseisen enimmäisaikarajan laskennassa otetaan huomioon myös saman käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettujen aikaisemmat toimeksiannot, jos niiden välillä ei ole kulunut enempää kuin kolme kuukautta. Jos kyseinen enimmäisaikaraja ylittyy, ovat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen sekä vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän väliset sopimukset 9 §:n 1 momentin 1b kohdan mukaan mitättömiä ja vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä katsotaan 10 §:n 1 momentin mukaan olevan työsuhde, ellei vuokratyöntekijä kirjallisesti ilmoita vuokrausyritykselle tai käyttäjäyritykselle pitävänsä kiinni hänen ja vuokrausyrityksen välisestä työsopimuksesta aikarajan ylitymisestä huolimatta. Saksan esimerkki on mielenkiintoinen ja se on hyvä pitää mielessä seuraavassa pääluvussa, jossa käsitellään sitä, millä tavoin EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa, joissa kummassakaan ei ole pyritty millään tapaa varmistamaan vuokratyön tilapäisyyttä.

## **2.5 Yhteenvetoa ja arviointia**

Tämän luvun tarkoituksena on ollut selvittää, voidaanko EOR-järjestelyn katsoa erityispiirteistään huolimatta kuuluvan EU:n vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Erityispiirteinä on johdantoluvussa määritellyllä tavalla pidetty ensinnäkin sitä, että EOR-järjestelyssä käyttäjäyritys itse rekrytoi ja valitsee EOR-työntekijän, jonka kanssa EOR-yritys solmii työsopimuksen ja toiseksi sitä, että EOR-järjestelyssä EOR-työntekijä asetetaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen. Vuokratyödirektiivin 1(1) artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen

työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla. Säännöksessä kuvattu vuokratyö ja EOR-järjestely vastaavat osapuoliltaan ja niiden välisiltä oikeussuhteiltaan toisiaan ja tältä osin ei ole estettä katsoa, että EOR-järjestely kuuluisi vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Vuokratyödirektiivissä ei myöskään oteta kantaa siihen, kuka työntekijän rekrytoinnin ja valinnan suorittaa eikä tälläkään siten näytä olevan merkitystä arvioitaessa sitä, voidaanko EOR-järjestelyyn soveltaa vuokratyödirektiiviä vai ei.

Sen sijaan EOR-järjestelyn toinen erityispiirre eli työntekijän asettaminen yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen on vuokratyödirektiivin valossa tarkasteltuna ongelmallisempi, sillä vuokratyödirektiivi edellyttää vuokratyöltä tilapäisyyttä ja myös EUT on vahvistanut oikeuskäytännössään, että jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että vuokratyön luonne säilyy tilapäisenä ja ettei vuokratyöntekijän työskentelystä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa muodostu työntekijälle pysyvää tilannetta. EUT ei kuitenkaan ole ottanut kantaa siihen, miten jäsenvaltioiden tulisi vuokratyön tilapäisyys varmistaa ja siten jäsenvaltiot voivat lähtökohtaisesti itse valita tähän parhaaksi katsomansa keinot. Vuokratyödirektiivin tilapäisyyskriteeri ei siis välttämättä estä direktiivin soveltamista EOR-järjestelyyn, kunhan EOR-järjestely mukautuu kansallisessa lainsäädännössä asetettuihin tilapäisyyttä koskeviin vaatimuksiin. Seuraavaksi siirrytäänkin tarkastelemaan lähemmin sitä, miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa.

### 3 EOR-JÄRJESTELY KANSALLISELLA TASOLLA

#### 3.1 Yleisesti Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmistä

##### 3.1.1 Oikeusjärjestelmien oikeuskulttuurinen tausta

Hyvän oikeusvertailevan tutkielman tekeminen edellyttää pohjaksi ymmärrystä vertailta-  
vien maiden oikeusjärjestelmistä. Oikeusjärjestelmien yleisten piirteiden tunteminen auttaa  
paitsi hahmottamaan yksittäisten säännösten paikan osana kunkin maan oikeudellista koko-  
naisuutta, myös arvioimaan niiden oikeudellista merkitystä paremmin.<sup>102</sup> Tästä syystä seu-  
raavaksi luodaan tiivis yleiskatsaus Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmiin ja ennen  
kaikkea niiden työoikeuden kannalta keskeisiin piirteisiin ja vasta tämän jälkeen siirrytään  
varsinaiseen EOR-järjestelyä koskevaan oikeusvertailuun.

Suomi ja Alankomaat kuuluvat molemmat edellä mainitulla tavalla niin kutsuttuun romaani-  
germaaniseen eli mannereurooppalaiseen oikeusperheeseen, johon kuuluvia maita kut-  
sutaan usein myös *civil law* -maiksi. Romaanis-germaanisen oikeuden historialliset juuret  
ovat roomalaisessa oikeudessa ja kyseiseen oikeusperheeseen kuuluville maille on tyypil-  
listä ennen kaikkea kirjoitetun lainsäädännön ja oikeustieteen vahva asema sekä oikeusjär-  
jestyksen systematiikan rakentuminen yksityis- ja julkisoikeuden erottelulle.<sup>103</sup> Tuomiois-  
tuinten oikeutta luova rooli nähdään tyypillisesti suppeana ja niiden ajatellaan ratkaisevan  
lähtökohtaisesti yksittäistapauksia eikä niinkään luovan ennakkoratkaisuja myöhempää rat-  
kaisutoimintaa varten. Tuomioistuinten ratkaisulla on kyllä oikeuslähdearvoa myös romaani-  
germaanisissa maissa, mutta kirjoitettu laki on kuitenkin periaatteellisesti tärkeimmän  
oikeuslähteen asemassa toisin kuin niin kutsutuissa *common law* -maissa.<sup>104</sup>

Romaanis-germaaninen oikeus voidaan jakaa romaaniseen eli ranskalaiseen osaan ja ger-  
maaniseen eli saksalaiseen osaan.<sup>105</sup> Tämä jako ilmenee usein romaanis-germaanisille maille  
tyypillisistä siviilioikeuden kodifikaatioista, joiden esikuvina on tavallisesti toiminut joko  
Ranskan siviililaki (*Code civil*) tai Saksan siviililaki (*Bürgerliches Gesetzbuch*).<sup>106</sup> Alanko-  
maiden voidaan katsoa saaneen vaikutteita erityisesti Ranskasta, sillä Alankomaiden vuonna

---

<sup>102</sup> Husa 2013, s. 37.

<sup>103</sup> Husa 2013, s. 256–258.

<sup>104</sup> Husa 2020, s. 980–981. Ks. myös Mousourakis 2019, s. 242. Ks. kokoavasti romaanisgermaanisen eli *civil law* -oikeusperheen ja anglosaksisen eli *common law* -oikeusperheen eroista esim. Husa 2013, s. 254–258.

<sup>105</sup> Ks. erottelusta tarkemmin Zweigert – Kötz 1998, s. 132–133.

<sup>106</sup> Husa 2013, s. 257.

1992 voimaan tullessa siviililaissa (*Burgerlijk Wetboek*, BW) on sisällöllisesti paljon yhteneväisyyksiä Ranskan siviililain kanssa.<sup>107</sup> Toisaalta Alankomaiden siviililain ilmentämä abstraktis-käsitteellinen oikeusajattelu ja rakenteellinen monimutkaisuus muistuttavat paljon myös Saksan siviililakia ja tästä syystä Alankomaiden voidaan katsoa sijoittuvan parhaiten romaanisten ja germaanisten järjestelmien välimaastoon.<sup>108</sup> Suomea ei yleensä luokitella suoraan kumpaankaan näistä vaan usein puhutaan erillisestä pohjoismaisesta oikeusperheestä, joka kuitenkin laajasti ymmärrettynä on osa romaanis-germaanista oikeusperhettä tiettyine erityispiirteineen, joista yksi keskeinen on siviilioikeuden kodifikaatioiden puuttuminen.<sup>109</sup> Pohjoismainen oikeusperhe on kuitenkin saanut paljon vaikutteita saksalaisesta oikeuskulttuurista ja tästä syystä Suomen oikeusjärjestelmän voidaan katsoa kuvastavan enemmän germaanisista kuin romaanisista piirteistä.<sup>110</sup>

Tietyistä eroista huolimatta Suomen ja Alankomaiden voidaan siis katsoa olevan oikeuskulttuurisesti kohtalaisen lähellä toisiaan. *Husa* on myös todennut, että Alankomaiden oikeuskulttuuria voidaan pitää jopa tietyssä mielessä pohjoismaisena ja tätä ilmentää muun muassa Alankomaiden siviililakiin sisältyvät Pohjoismaille tyypilliset joustavat normilausekkeet, jotka jättävät tuomioistuimille jossain määrin tulkintavapautta.<sup>111</sup> Samankaltaisuuksia Suomen ja Alankomaiden oikeusjärjestelmien välille luo myös se, että molemmat ovat jäseninä EU:ssa, ILO:ssa, Yhdistyneissä kansakunnissa (YK) ja Euroopan neuvostossa.<sup>112</sup> Tämän tutkielman kannalta näistä keskeinen on kuitenkin lähinnä EU:n jäsenyys, jolla on ollut huomattava vaikutus niin Suomen kuin Alankomaidenkin kansalliseen työlänsäädäntöön.

### ***3.1.2 Työoikeusjärjestelmien ominaispiirteet: erot ja yhtäläisyydet***

Sekä Suomessa että Alankomaissa työoikeudellinen sääntely rakentuu kahden peruspilarin, työlänsäädännön ja työehtosopimusten, varaan.<sup>113</sup> Oikeusvertailevassa työoikeustutkimuksessa on tärkeää huomioida näiden muodostama kokonaisuus, sillä lopputulos voisi muutoin olla harhaanjohtava.<sup>114</sup> Suomessa keskeisin työehtosopimuksia koskeva laki on työsuhteita

---

<sup>107</sup> Mousourakis 2019, s. 239.

<sup>108</sup> Zweigert – Kötz 1998, s. 102–103; Husa 2013, s. 269.

<sup>109</sup> Husa 2013, s. 257. Ks. tarkemmin pohjoismaisesta oikeusperheestä ja sen suhteesta romaanis-germaaniseen oikeusperheeseen esim. Zweigert – Kötz 1998, s. 276–285.

<sup>110</sup> Zweigert – Kötz 1998, s. 278; Husa 2013, s. 270. Ks. Saksan vaikutuksesta myös Bruun 2022, s. 2–3.

<sup>111</sup> Husa 2013, s. 269–270.

<sup>112</sup> Ks. EU:n, ILO:n, YK:n ja Euroopan neuvoston jäsenmaat EU 2022; ILO 2022; United Nations 2022; Euroopan neuvosto 2022.

<sup>113</sup> Jacobs 2020, s. 50; Bruun 2022, s. 14.

<sup>114</sup> Weiss 2003, s. 175.

yleisesti sääntelevä työsopimuslaki. TSL 1:1.1:n mukaan sitä sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.<sup>115</sup> Työsopimuslain lisäksi työnantajan ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään Suomessa myös monissa muissa laeissa ja sääntely on siten melko hajanaista. Alankomaissa työsopimuksia koskeva yleinen sääntely on koottu Alankomaiden siviililain 7 kirjan 10 lukuun (7:610–7:749 artiklat) ja näitä säännöksiä sovelletaan silloin, kun kyse on BW 7:610(1) artiklan mukaisesta työsopimuksesta. Säännöksen mukaan työsopimus (*arbeidsovereenkomst*) on sopimus, jonka nojalla toinen osapuoli (työntekijä) sitoutuu palkkaa vastaan suorittamaan työtä toisen osapuolen (työnantaja) palveluksessa tietyn ajan.<sup>116</sup> Siviililakiin koottuja säännöksiä lukuun ottamatta työoikeudellinen sääntely on myös Alankomaissa hajautunut useisiin eri lakeihin.<sup>117</sup>

Työlainsäädännön peruseriaatteena on Suomessa työntekijän suojeleminen ja tästä syystä suurin osa työlainsäädännöstä on pakottavaa eikä siitä voida poiketa työntekijän vahingoksi.<sup>118</sup> Työlainsäädäntö voi kuitenkin olla myös osaksi tai kokonaan tahdonvaltaista (dispositiivista). Semidispositiiviset eli osaksi tahdonvaltaiset säännökset mahdollistavat toisin sopimisen työmarkkinajärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla ja tahdonvaltaiset säännökset tulevat puolestaan sovellettavaksi silloin, jos asiasta ei ole sovittu mitään työehtosopimuksessa tai yksittäisessä työsopimuksessa.<sup>119</sup> Työntekijän suojeluperiaate on myös Alankomaissa tärkeä, mutta sitä ei kuitenkaan haluta korostaa liikaa: työoikeudessa tärkeintä on pyrkiä löytämään sopiva tasapaino siten, että työntekijöiden suojeleminen toteutuu riittävällä tavalla ilman, että tästä aiheutuu liiallista kuormitusta yrityksille.<sup>120</sup> Edellä sanotusta huolimatta myös Alankomaissa työlainsäädäntö on useimmiten pakottavaa.<sup>121</sup> Tietyissä tilanteissa työlainsäädäntö kuitenkin mahdollistaa toisin sopimisen myös työntekijän vahingoksi. Toisin sopiminen voi olla sallittu joko työmarkkinajärjestöjen välisellä työehtosopimuksella (*driekwart-dwingend recht*), yrityskohtaisella yritysneuvoston hyväksymällä sopimuksella (*tweederde dwingend recht*) tai kirjallisesti yksittäisellä työsopimuksella (*semi-dwingend recht*). Lisäksi

<sup>115</sup> Ks. soveltamisalasta ja työsuhteen tunnusmerkeistä tarkemmin esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 7–40.

<sup>116</sup> Ks. työsopimuksen määritelmästä ja tunnusmerkeistä yleisesti englanniksi Jacobs 2020, s. 67–69 tai tarkemmin hollanniksi Heerma van Voss 2020, luku 2.1 ”Definitie van de arbeidsovereenkomst”, kohdat 19–26.

<sup>117</sup> Jacobs 2020, s. 49.

<sup>118</sup> Bruun 2022, s. 26–27. Työntekijän suojeluperiaatteella on länsimaisessa työoikeudessa ylipäätään vahva asema ja se on keskeisessä roolissa myös ILO:n toiminnassa. Bruun 2022, s. 27.

<sup>119</sup> Bruun 2022, s. 14–15.

<sup>120</sup> Jacobs 2020, s. 37.

<sup>121</sup> Heerma van Voss 2020, luku 1.4 ”Gradaties van dwingend recht”, kohta 16.

Alankomaissa on Suomen tapaan kokonaan tahdonvaltaisia säännöksiä (*regelend recht*), joista voidaan poiketa vapaasti ja jotka tulevat sovellettavaksi vain, jos muuta ei ole sovittu.<sup>122</sup> Lisäksi voidaan vielä nostaa esiin niin kutsuttu edullisemmuusperiaate, joka tunnetaan sekä Suomen että Alankomaiden työoikeusjärjestelmissä. Periaatteen mukaisena lähtökohtana on, että niissä tilanteissa, joissa kaksi työoikeudellista normia koskee samaa asiaa, sovelletaan sitä, joka johtaa työntekijän kannalta edullisempaan lopputulokseen.<sup>123</sup>

Sekä Suomessa että Alankomaissa työehtosopimukset muodostavat merkittävän osan työoikeudellista sääntelyä ja työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus voi molemmissa maissa perustua joko niin kutsuttuun normaalisitovuuteen tai yleissitovuuteen.<sup>124</sup> Suomessa normaalisitovista työehtosopimuksista säädetään työehtosopimuslaissa (436/1946, TEhtol) ja myös Alankomaissa on näitä koskien oma erillinen työehtosopimuslakinsa (*Wet op de collective arbeidsovereenkomst*, 1927, Wet CAO). Työehtosopimuksilla säännellään työehtoja, joita yksittäisissä työsopimuksissa ja Suomen kohdalla myös työsuhteissa muutoin on noudatettava (TEhtol 1.1 §, Wet CAO 1(1) artikla). Työnantaja on velvollinen noudattamaan normaalisitovaa työehtosopimusta silloin, jos se on itse ollut sopijapuolena<sup>125</sup> tai jos se on sopimukseen sidotun yhdistyksen jäsen (TEhtol 4.1 §, Wet CAO 9(1) artikla). Huomionarvoista on myös se, että työnantajan tulee sekä Suomessa että Alankomaissa noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä myös suhteessa niihin työntekijöihin, jotka eivät ole sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen, joskin Alankomaissa tästä on mahdollista sopia työehtosopimuksella toisin (TEhtol 4.2 §, Wet CAO 14 artikla).<sup>126</sup> Keskeinen säännös molemmissa maissa on lisäksi se, että jos työsopimus on joltain osin ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, se katsotaan näiltä osin mitättömäksi ja noudatettavaksi tulee työehtosopimuksen asiaa koskevat määräykset (TEhtol 6 §, Wet CAO 12 artikla).

Normaalisitovien työehtosopimusten lisäksi Suomessa ja Alankomaissa on edellä mainitulla tavalla myös yleissitovia työehtosopimuksia.<sup>127</sup> Suomessa työnantajan velvollisuudesta

---

<sup>122</sup> Jacobs 2020, s. 55–56.

<sup>123</sup> Bruun 2022, s. 28; Jacobs 2020, s. 55.

<sup>124</sup> Ahtiainen 2019, s. 9; Jacobs 2020, s. 275.

<sup>125</sup> Sekä Suomessa että Alankomaissa työehtosopimuksen voi työnantajapuolella tehdä yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajayhdistys, mutta työntekijäpuolella sopijapuolena on aina oltava yksi tai useampi rekisteröity työntekijäyhdistys (TEhtol 1.1 §, Wet CAO 1(1) artikla).

<sup>126</sup> Käytännössä kyseistä poikkeamismahdollisuutta ei kuitenkaan Alankomaissa juuri koskaan hyödynnetä. Jacobs 2020, s. 287.

<sup>127</sup> Työehtosopimusten kattavuus on sekä Suomessa että Alankomaissa yleissitovuuden ansiosta suuri. Suomessa työehtosopimusten piiriin kuului vuonna 2017 yksityisen sektorin palkansaajista 83,8 %. Ahtiainen 2019, s. 76. Alankomaissa kattavuus on puolestaan pysynyt jo vuosia noin 80 %:ssa. Jacobs 2020, s. 267.



noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta säädetään työsopimuslaissa, minkä lisäksi yleissitovuuden vahvistamisesta säädetään erikseen työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001, LTYV). Alankomaissa työehtosopimusten yleissitovuudesta säädetään puolestaan työehtosopimusmääräysten yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (*Wet op het algemeen verbindend en overbindend verklaren van bepalingen van collective arbeidsovereenkomsten*, 1937, Wet AVV). Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jota kaikkien alalla toimivien työnantajien on lähtökohtaisesti noudatettava (TSL 2:7.1, Wet AVV 2(1) artikla). Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä (TSL 2:7.2, Wet AVV 3(1) artikla). Suomessa työehtosopimus voidaan julistaa yleissitovaksi, jos se on valtakunnallinen (alueellista soveltamisalaa ei ole rajoitettu) ja asianomaisella alalla edustavana pidettävä (sopimuksen piiriin kuuluu normaalisitovuuden perusteella noin 50 % alan työntekijöistä).<sup>128</sup> Alankomaissa työehtosopimus voidaan sen sijaan julistaa yleissitovaksi ainoastaan työehtosopimukseen osallisen työnantajan, työnantajayhdistyksen tai työntekijäyhdistyksen pyynnöstä (Wet AVV 4(1) artikla)<sup>129</sup>, minkä lisäksi edellytyksenä on se, että työehtosopimusta sovelletaan normaalisitovuuden perusteella huomattavaan enemmistöön (yli 55 %<sup>130</sup>) asianomaisella alalla työskentelevistä työntekijöistä (Wet AVV 2(1) artikla). Alankomaissa edellytetään toisin sanoen hieman korkeampaa edustavuutta kuin Suomessa, minkä lisäksi keskeinen ero on se, että Suomessa työehtosopimuksen yleissitovaksi vahvistaminen ei ole riippuvainen työehtosopimukseen osallisten tahdosta (TEhtoL 2.2 §, LTYV 4.1 §). Seuraavaksi siirrytään tutkielman varsinaisen aiheen mukaisesti käsittelemään EOR-järjestelyä Suomen ja Alankomaiden kansallisen lainsäädännön näkökulmasta.

## **3.2 EOR-järjestely Suomessa: vuokratyötä?**

### **3.2.1 Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö**

Työvoiman vuokraustoiminta alkoi yleistymään Suomessa 1960-luvulla. Vuokratyötä alettiin kuitenkin hyödyntämään pian myös keinottelumielessä pyrkimyksenä kiertää työsuhteissa muutoin noudatettavaa työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä. Vuokraustoiminnan rajoittaminen katsottiin tästä syystä tarpeelliseksi ja ensimmäisenä asiaan puuttuivat

---

<sup>128</sup>TSL 2:7.1; HE 157/2000 vp, s. 72–73; Bruun 2022, s. 182–183.

<sup>129</sup> Työehtosopimusten yleissitovaksi vahvistaminen on Alankomaissa kuitenkin tästä huolimatta melko tavallista. Jacobs 2020, s. 291.

<sup>130</sup> Been – Keune 2019, s. 449–450.

työmarkkinaosapuolet ja hieman myöhemmin vuonna 1986 työvoiman vuokraustoiminta säädettiin luvanvaraiseksi. 1990-luvulle tultaessa työnteon muodot olivat kuitenkin monipuolistuneet eikä lupajärjestelmää pidetty enää tarpeellisena. Työvoiman vuokraustoiminnan luvanvaraisuudesta luovuttiin vuoden 1994 alusta lukien ja tilalle tuli menettely, jossa työvoiman vuokrauksesta tuli tehdä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.<sup>131</sup> Myös tästä kuitenkin luovuttiin vuoden 2012 alussa ja nykyään työvoiman vuokrausta ei ole lainsäädännöllä rajoitettu.<sup>132</sup> Vuokratyöstä onkin tullut koko ajan käytetympi työntekomuoto ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2021 vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista Suomessa oli 2,3 prosenttia.<sup>133</sup>

Suomessa ei ole toistaiseksi katsottu tarpeelliseksi säätää erillistä vuokratyötä koskevaa lakia.<sup>134</sup> Siten vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen työsuhteeseen sekä vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen oikeussuhteeseen sovelletaan lähtökohtaisesti samaa työlainsäädäntöä kuin muihinkin työsuhteisiin.<sup>135</sup> Vuokratyön erityispiirteistä ja ennen kaikkea sen kolmikantaisesta luonteesta johtuen työlainsäädännöstä on kuitenkin löydettävissä joitain vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä. Kansainvälisesti tarkasteltuna tällaisia on Suomessa kuitenkin vain vähän.<sup>136</sup> Tällaiset erityissäännökset tulevat sovellettavaksi silloin, kun työnantaja siirtää työntekijänsä tämän suostumuksella toisen työnantajan käyttöön työskentelemään tämän johdon ja valvonnan alaisena TSL 1:7.3:n mukaisesti.<sup>137</sup>

”Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.”

---

<sup>131</sup> Sädevirta 2002, s. 9–12 ja 15–16; TEM 2007, s. 10–11; HE 68/2008 vp, s. 3 ja 7.

<sup>132</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 26. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 4 §:n nojalla työvoiman vuokrausyrityksen on kuitenkin edelleen toimitettava työ- ja elinkeinoministeriölle tiettyjä tietoja sen pyynnöstä.

<sup>133</sup> Tilastokeskus 2021, kohta ”Vuokratyötä teki hieman yli kaksi prosenttia palkansaajista”.

<sup>134</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 27. Esimerkiksi Elomaa on kuitenkin todennut, että jatkuvasti lisääntyvä hajanainen vuokratyötä koskeva sääntely voisi olla perusteltua koota joko omaan lakiinsa tai omaksi kokonaisuudekseen työsopimuslakiin. Elomaa 2011, s. 46.

<sup>135</sup> HE 68/2008 vp, s. 6; HE 104/2011 vp, s. 6; HE 152/2012 vp, s. 1; Salli 2012, s. 105; Engblom 2013, s. 169; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 27.

<sup>136</sup> HE 68/2008 vp, s. 3–4. Tällaiset erityissäännökset liittyvät lähinnä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämiseen, vähimmäistyöehtojen määräytymiseen, koeaikaan, erilaisiin tiedonantovelvoitteisiin, ja työturvallisuuteen. HE 104/2011 vp, s. 6; HE 152/2012 vp, s. 1.

<sup>137</sup> HE 104/2011 vp, s. 6.

Kyseinen säännös muodostaa Suomessa perustan vuokratyötä koskevalle sääntelylle eikä siihen nähty vuokratyödirektiivin kansallisen täytäntöönpanon yhteydessä tarvetta tehdä muutoksia.<sup>138</sup> Tätä on kuitenkin mahdollista myös kritisoida, sillä kyseinen säännös ei sisällä mainintaa käyttäjäyrityksen palveluksessa tehtävän työn *tilapäisyydestä* toisin kuin vuokratyödirektiivin 1(1) artiklan soveltamisalasäännös. Vuokratyödirektiivissä tilapäisyyskriteeri ilmenee edellä mainitulla tavalla myös 3(1) artiklan d ja e alakohtiin sisältyvistä käyttäjäyrityksen ja toimeksiannon määritelmistä. Vuokratyödirektiivin täytäntöönpanoa koskevassa hallituksen esityksessä tähän ei kuitenkaan ole kiinnitetty lainkaan huomiota. Sen sijaan esityksessä vain todetaan, että 1 artiklan soveltamisalasäännös ja 3 artiklan määritelmät vastaavat voimassa olevaa työlainsäädäntöä eikä niistä aiheudu muutostarpeita.<sup>139</sup> Asiaan ei ole kiinnitetty huomiota myöskään suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa tai oikeuskäytännössä.

Vuokratyövoiman käyttöä ei ole Suomessa rajoitettu lailla muutoinkaan, ja työvoiman käytettävän valinta kuuluukin työnantajan liikkeenjohdollisen päätösvallan piiriin. Lähtökohtana siis on, että työnantaja voi vapaasti valita, teettääkö työn omilla työntekijöillään vai hyödyntääkö ulkopuolista työvoimaa.<sup>140</sup> Lainsäädännöstä ei siten Suomessa seuraa estettä sille, että EOR-järjestelyn voitaisiin katsoa kuuluvan vuokratyötä koskevan sääntelyn piiriin.

### **3.2.2 Vuokratyötä koskevat rajoitukset työehtosopimuksissa**

Vaikka vuokratyövoiman käyttöä ei ole rajoitettu lainsäädännöllä, rajoituksia voi kuitenkin sisältyä työehtosopimukseen.<sup>141</sup> TSL 2:9.1:n mukaan vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan ensisijaisesti vuokrausyritystä sitovan normaalitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos tällaista ei kuitenkaan ole, vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Työvoiman vuokrausalalla on tällä hetkellä voimassa yksi yleissitova työehtosopimus: henkilöstöpalvelualan

---

<sup>138</sup> Ks. HE 104/2011 vp, s. 6.

<sup>139</sup> Ks. HE 104/2011 vp, s. 6.

<sup>140</sup> TEM 2007, s. 8; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 36. Tässä kohtaa voidaan kuitenkin nostaa esiin se, miten nykyoikeustilan valossa suhtaudutaan tilanteisiin, joissa työnantaja on irtisanonut omia työntekijöitään taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja ottanut tilalle vuokratyöntekijöitä. TSL 7:3.2:n mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole silloin, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Vakiintuneen tulkinnan mukaan vuokratyöntekijää ei voida automaattisesti pitää säännöksessä tarkoitettuna uutena työntekijänä, vaan lähtökohtana on, että uudella työntekijällä tarkoitetaan ainoastaan työsuhteeseen palkattua työntekijää. Tilannetta tulee kuitenkin arvioida toimenpiteen todellisen luonteen mukaan ja vuokratyövoiman käyttö voi olla myös merkki pysyvästä työvoiman tarpeesta. Ks. aiheesta ja siihen liittyvästä oikeuskäytännöstä kootusti Koskinen ym. 2018, s. 1154–1155.

<sup>141</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 36.

työehtosopimus<sup>142</sup>, jonka määräyksiä vuokrausyritys on TSL 2:7:n nojalla velvollinen noudattamaan kaikkien sen soveltamisalan piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäistyoehdoina, jollei se ei ole sidottu työehtosopimuslain mukaiseen normaalisitovaan, valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa solmittuun työehtosopimukseen. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta sovelletaan sen 1.1 §:n mukaan toimisto-, taloushallinto- ja ICT-alan tehtävissä työskenteleviin vuokratyöntekijöihin sekä henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa työskenteleviin toimihenkilöihin. Kyseinen työehtosopimus ei kuitenkaan pidä sisällään vuokratyön tilapäisyyteen tai vuokratyövoiman käyttöön muutoinkaan liittyviä rajoituksia.

Henkilöstöpalvelualan yleissitovan työehtosopimuksen lisäksi vuokratyöalalla on vain joitain yksittäisiä yrityksiä velvoittavia yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Vuokratyötä koskevia määräyksiä voi kuitenkin sisältyä myös muiden alojen työehtosopimuksiin. Useimmiten tällaiset määräykset koskevat vuokratyövoiman käyttöä ja käyttämisen edellytyksiä, vuokratyövoiman käyttöönottonenettelyä ja käyttämisestä tiedottamista sekä vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymistä ja niistä tiedottamista.<sup>143</sup> Esimerkiksi työmarkkina-keskusjärjestöistä Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) ovat sopineet ulkopuolisen työvoiman käyttöperiaatteista TT-SAK yleissopimuksessaan.<sup>144</sup> Yleissopimuksen 8.3 kohdassa todetaan seuraavaa:

”Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.”<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup> Ks. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.3.2022–29.2.2024.

<sup>143</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 30–31.

<sup>144</sup> Ks. HE 114/2006 vp, s. 3 ja 9–10.

<sup>145</sup> Tällaisen sopimusmääräyksen hyväksyttävyyttä voidaan tarkastella vuokratyödirektiivin 4(1) artiklan valossa, sillä kyseisen säännöksen mukaan vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin. EUT on niin kutsutussa *AKT*-tapauksessa ottanut kantaa sopimusmääräyksen sallittavuuteen ja todennut, että vuokratyödirektiivin 4(1) artiklaa on tulkittava siten, että ”siinä ei aseteta kansallisille tuomioistuimille velvollisuutta jättää soveltamatta kaikkia kansallisen oikeuden säännöksiä ja määräyksiä, jotka sisältävät vuokratyön käyttöön liittyviä kielloja tai rajoituksia, jotka eivät ole perusteltuja mainitun 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuista yleisen edun mukaisista syistä” ja siten kyseistä työehtosopimusmääräystä ei ollut pidettävä direktiivin vastaisena. Asia C-533/13, *AKT*, EU:C:2015:173, kohta 34.

Sopimusmääräyksen mukaan vuokratyövoiman käytön tulee siis olla rajattu siinä mainittuihin tilanteisiin ja työvoiman vuokrausta voidaan pitää epäterveenä silloin, jos vuokratyöntekijä työskentelee saman käyttäjäyrityksen palveluksessa pidemmän aikaa. Kyseinen määräys sisältyy sellaisenaan tai jossain määrin muutettuna useisiin SAK:n jäsenliittojen yleis-sitoviin työehtosopimuksiin.<sup>146</sup> Mikäli käyttäjäyritys on sidottu tällaiseen työehtosopimusmääräykseen, ei EOR-järjestelyn hyödyntäminen ainakaan pitkäaikaisesti ole mahdollista. Jos taas käyttäjäyritys ei ole sidottu tällaiseen määräykseen, vuokratyövoiman käytölle ei tarvitse olla erityistä perustetta.

Suomessa vuokratyön käyttöä on siis rajoitettu ainoastaan työehtosopimuksilla. Johtopäätöksenä voidaankin pitää sitä, ettei Suomen kansallinen lainsäädäntö aseta rajoituksia käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavan toimeksiannon kestolle ja siten ei myöskään ole estettä sille, että EOR-järjestelyyn sovellettaisiin Suomessa vuokratyötä koskevaa sääntelyä. Toisaalta on kuitenkin todettava, ettei Suomen työlainsäädäntö ole tältä osin täysin yhdenmukainen vuokratyödirektiivin ja EUT:n sitä koskevan edellä käsitellyn oikeuskäytännön kanssa. Tulevaisuudessa voikin siis olla tarvetta pohtia, millä tavoin Suomessa pyritään varmistamaan vuokratyön tilapäisyys ja se, ettei vuokratyöstä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa muodostu vuokratyöntekijälle pysyvää tilannetta. Tällainen sääntely puolestaan tarkoittaisi sitä, että myös EOR-järjestelyn tulisi mukautua näihin rajoituksiin, ellei siitä säädetäisi erikseen.

### **3.3 EOR-järjestely Alankomaissa: payrolling vuokratyön erityismuotona**

#### ***3.3.1 Yleisesti vuokratyön ja payrollingin suhteesta***

Myös Alankomaissa pohjan EOR-järjestelyn tarkastelulle luo vuokratyötä koskeva sääntely, jonka osalta keskeisimmät lait ovat Alankomaiden siviililaki sekä laki työvoiman välittämisestä (*Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs*, 1998, WAADI). Näiden lisäksi vuokratyöalalla on kaksi työehtosopimusta: ABU CAO<sup>147</sup> ja NBBU CAO<sup>148</sup>, jotka on 1.1.2020 alkaen harmonisoitu sisällöltään täysin yhdenmukaisiksi.<sup>149</sup> Kyseiset työehtosopimukset on myös 31.8.2022 julistettu yleissitoviksi ja siten kaikki Alankomaissa toimivat työvoiman vuokrausyritykset ovat velvollisia noudattamaan niitä, vaikka ne eivät olisikaan

---

<sup>146</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 36. Ks. esim. Elintarvikealojen työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023, 8.3 kohta; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus 28.1.2022–31.1.2024, 8.3 kohta.

<sup>147</sup> ABU CAO voor Uitzendkrachten 17.11.2021–2.1.2023.

<sup>148</sup> NBBU CAO voor Uitzendkrachten 1.1.2022–2.1.2023.

<sup>149</sup> ABU 2022a.

ABU:n (*Algemene Bond Uitzendondernemingen*) tai NBBU:n (*Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen*) jäseniä.<sup>150</sup>

Toisin kuin Suomessa, Alankomaissa on lainsäädännön tasolla erotettu toisistaan perinteinen vuokratyö ja sen erityismuoto payroll (EOR-järjestely). Koska perinteiseen vuokratyöhön ja payrolliin sovelletaan Alankomaissa jossain määrin erilaista työlainsäädäntöä, on tärkeää tunnistaa, kumpi järjestely on kyseessä. Jos kyse on BW 7:690 artiklassa tarkoitettua vuokratyösopimuksesta (*uitzendovereenkomst*), siihen sovelletaan BW 7:691 artiklassa säädettyä ”kevennettyä” työlainsäädäntöä. Jos kyse on sen sijaan BW 7:692 artiklassa tarkoitettua vuokratyösopimuksen erityismuodosta eli payroll-sopimuksesta (*payrollovereenkomst*), siihen ei BW 7:692a artiklan mukaan voida soveltaa kyseistä kevennettyä työlainsäädäntöä. Lisäksi merkityksellisiä eroja näiden kahden sääntelyssä on löydettävissä myös muista laeista kuin siviililaista. Koska payroll-sopimuksessa on kyse vuokratyösopimuksen erityismuodosta, on tarkoituksenmukaista käsitellä ensin vuokratyösopimuksen määritelmää ja vuokratyösopimukseen sovellettavaa kevennettyä työlainsäädäntöä. Tämä auttaa ymmärtämään paremmin syyt sille, miksi Alankomaissa on nähty tarpeelliseksi erottaa payroll perinteisestä vuokratyöstä. Vuokratyösopimuksia käsittelevän yleisen osion jälkeen siirytään tarkastelemaan payroll-sopimuksen määritelmää ja sitä, miksi ja millä tavoin payroll-sopimukseen sovellettava lainsäädäntö eroaa perinteisiin vuokratyösopimukseen sovellettavasta lainsäädännöstä.

### **3.3.2 Vuokratyö ja kevennetty työlainsäädäntö**

Alankomaiden voidaan sanoa olleen vuokratyön sääntelyssä kansainvälisesti katsottuna edelläkävijä. Työntekijöiden vuokraaminen oli toisen maailmansodan jälkeen vielä laajasti kiellettyä Euroopassa ja sen laillistaminen yleistyi vasta 1960- ja 1970-luvuilla ja tämä tapahtui Alankomaiden johdolla.<sup>151</sup> Alankomaat oli ensimmäinen EU-maa, joka salli vuokratyön käytön vuonna 1965 voimaan tulleella lailla, jolla otettiin käyttöön myös työvoiman vuokrausta koskeva lupajärjestelmä.<sup>152</sup> Vuokratyösääntelyn historiallisen kehityksen voidaan sanoa edenneen Alankomaissa Suomea vastaavalla tavalla vuokratyön kieltämisestä tiukan sääntelyn kautta lopulta vuokratyöalan vapauttamiseen. Työvoiman välittämisestä annetulla edellä mainitulla vuoden 1998 WAADI-lailla kumottiin säännökset, jotka edellyttivät

---

<sup>150</sup> ABU 2022b. Vaikka kyseiset työehtosopimukset löytyvät edelleen myös erillisinä, niistä kuitenkin puhutaan nykyään yhteisesti vuokratyöalan työehtosopimuksena (*CAO voor Uitzendkrachten*).

<sup>151</sup> Sartori 2016, s. 110–111.

<sup>152</sup> Houwerzijl 2013, kohta §7.04.

vuokratyön käytöltä tilapäisyyttä ja jotka rajoittivat käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavan toimeksiannon keston maksimissaan kuuteen kuukauteen. Vuokratyösääntelyn vapautuminen ja modernisointi kulminoitui kuitenkin 1.1.1999 voimaan tulleeseen jousto- ja turvallisuuslakiin (*Wet flexibiliteit en zekerheid*, 1998, WFZ), jolla Alankomaiden siviililakiin lisättiin erilliset artikkelit koskien vuokratyösopimuksia.<sup>153</sup>

BW 7:690 artikla pitää sisällään vuokratyösopimuksen määritelmän ja BW 7:691 artiklassa säädetään puolestaan vuokratyösopimukseen sovellettavasta kevennetystä työlainsäädännöstä. BW 7:690 artiklan mukaan vuokratyösopimus on työsopimus, jonka nojalla työnantaja ammatin tai liiketoiminnan harjoittamisen yhteydessä asettaa työntekijän kolmannen osapuolen palvelukseen suorittamaan työtä kolmannen osapuolen valvonnassa ja johdolla kolmannen osapuolen työnantajalle antaman toimeksiannon mukaisesti. Säännöksessä työnantajalla tarkoitetaan vuokrausyritystä ja kolmannella osapuolella käyttäjäyritystä.<sup>154</sup> Kyseisessä säännöksessä vuokratyöltä ei edellytetä vuokratyödirektiivissä mainittua tilapäisyyttä eikä tällaista vaatimusta löydy muualtakaan Alankomaiden kansallisesta lainsäädännöstä. Vuokratyödirektiivin kansallisen täytäntöönpanon yhteydessä asiaan ei kiinnitetty lainkaan huomiota, vaan direktiivin implementointia koskevissa lain esitöissä on vain tyydytty Suomen tapaan toteamaan, että direktiivin 1 artiklan soveltamisalasäännös ja 3 artiklan määritelmät vastaavat voimassa olevaa sääntelyä.<sup>155</sup> Alankomaiden kansallisen lainsäädännön nojalla vuokratyön ei siis tarvitse olla tilapäistä vaan se voi olla myös pysyvää, ja tästä on osoituksena se, että payroll on Alankomaiden siviililain BW 7:692 artiklassa määritelty nimenomaisesti vuokratyön erityismuodoksi. Tätä on hollantilaisessa oikeuskirjallisuudessa myös jossain määrin kritisoitu ja esimerkiksi *Laagland* ja *van Braak* sekä *Zekić* ovat nostaneet esiin kansallisen lainsäädännön ja vuokratyödirektiivin välillä vallitsevan ristiriidan.<sup>156</sup> Alankomaiden työvaliokunta (*Commissie Regulering van Werk*) on 23.1.2020 antamassaan raportissa ehdottanut enimmäisaikarajan asettamista saman käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavien toimeksiantojen kestolle, mutta toistaiseksi tämä ei kuitenkaan ole johtanut toimenpiteisiin.<sup>157</sup>

---

<sup>153</sup> Houwerzijl 2013, kohta §7.05; Sartori 2016, s. 121; Heerma van Voss 2020, luku 12.1 “De uitzendovereenkomst”, kohta 453.

<sup>154</sup> Kamerstukken II, 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 3–4.

<sup>155</sup> Kamerstukken II, 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 2–3.

<sup>156</sup> Ks. *Laagland – van Braak* 2020, s. 3 ja 8–11; *Zekić* 2021, s. 5–8. Ks. myös Grapperhaus 2010, s. 412–413; Zwemmer 2021, s. 44–47 ja s. 74–75.

<sup>157</sup> Ks. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk van 23 januari 2020, In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk, s. 72–75.

Vuokratyösopimus on siis edellä mainitun BW 7:690 artiklan mukaan työsopimuksen erityismuoto, mikä tarkoittaa sitä, että siihen sovelletaan työsopimuksia koskevia säännöksiä, ellei toisin ole nimenomaisesti säädetty.<sup>158</sup> Toisin on kuitenkin nimenomaisesti säädetty BW 7:691 artiklassa, jonka mukaan vuokratyösopimukseen sovelletaan tietyiltä osin kevennettyä työlainsäädäntöä. Lain esitöissä tätä on perusteltu sillä, että vuokrausyritykset hoitavat työmarkkinoilla tärkeää allokaatiofunktiota saattamalla yhteen työvoiman kysynnän ja tarjonnan ja tämän tehtävän hoitaminen edellyttää suurempaa vapautta työsuhteen solmimisessa ja irtisanomisessa.<sup>159</sup> BW 7:691 artiklassa säädetty kevennetty työlainsäädäntö tarkoittaa käytännössä 1) poikkeuksia määräaikaisten työsopimusten enimmäiskestoja ja -määrää koskevista rajoituksista; 2) mahdollisuutta sisällyttää vuokratyösopimukseen ehto, jonka mukaan työsopimus päättyy, jos vuokratyöntekijän työ käyttäjäyrityksen palveluksessa päättyy käyttäjäyrityksen pyynnöstä; ja 3) poikkeuksia palkanmaksuvelvollisuudesta tilanteessa, jossa työtä ei voida tehdä työnantajasta johtuvasta syystä. Näitä kolmea käsitellään seuraavaksi lyhyesti tarkemmin.

BW 7:691(1) artiklan mukaan vuokratyösopimukseen sovelletaan BW 7:668a artiklassa säädettyjä määräaikaisten työsopimusten enimmäiskestoja ja -määrää koskevia rajoituksia vasta, kun työntekijä on tehnyt vuokratyösopimuksen perusteella töitä yli 26 viikkoa.<sup>160</sup> Kyseinen aikaraja voidaan kuitenkin työehtosopimuksella pidentää enintään 78 viikkoon (BW 7:691(8)(a) artikla) ja tätä mahdollisuutta on vuokratyöalan työehtosopimuksissa hyödynnetty pidentämällä aikaraja 52 viikkoon (12 kuukautta).<sup>161</sup> Tämän aikarajan ylittyttyä myös vuokratyösopimukseen sovelletaan kuitenkin BW 7:668a artiklaa, jonka 1 kohdan mukaan viimeisin määräaikainen työsopimus muuttuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, jos a) määräaikaiset työsopimukset on solmittu peräkkäin enintään kuuden kuukauden välein ja niiden yhteenlaskettu kesto nämä välit mukaan lukien ylittää 36 kuukautta; tai b) jos yli kolme määräaikaista työsopimusta on solmittu peräkkäin enintään kuuden kuukauden välein tarkoittaen, että neljäs määräaikainen työsopimus on tällöin automaattisesti toistaiseksi

---

<sup>158</sup> Kamerstukken II, 1996–1997, 25263, nr. 3, s. 9–10.

<sup>159</sup> Kamerstukken II, 1996–1997, 25263, nr. 3, s. 10.

<sup>160</sup> Kyseisen ajanjakson laskennassa otetaan BW 7:691(4) artiklan mukaan huomioon tyøjaksot, jotka seuraavat toisiaan enintään kuuden kuukauden välein ja BW 7:691(5) artiklan mukaan tyøjaksot, joiden aikana työtä tehdään eri työnantajille, joita on kuitenkin pidettävä tehdyn työn osalta perustellusti toistensa seuraajina. Jälkimmäisestä on kuitenkin BW 7:691(8)(b) artiklan mukaan mahdollista poiketa työehtosopimuksella työntekijän vahingoksi.

<sup>161</sup> Ks. ABU CAO, 10(1) artikla ja NBBU CAO 10(1) artikla.



voimassa oleva.<sup>162</sup> Myös tästä säännöksestä on mahdollista poiketa työehtosopimuksella siten, että 36 kuukauden aikaraja voidaan pidentää enintään 48 kuukauteen ja kolmen määräaikaisen työsopimuksen raja voidaan korottaa enintään kuuteen (BW 7:691(8)(c) artikla). Vuokratyöalan työehtosopimuksissa on tällä hetkellä hyödynnetty ainoastaan mahdollisuutta korottaa kolmen määräaikaisen työsopimuksen raja kuuteen.<sup>163</sup> Käytännössä nämä työehtosopimuksilla tehdyt poikkeukset tarkoittavat sitä, että vuokratyöntekijän oikeus toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen syntyy aikaisintaan neljän vuoden (12 kk + 36 kk) kuluttua ellei kuuden peräkkäisen määräaikaisen työsopimuksen raja ylity ennen tätä.

Toinen vuokratyösopimukseen sovellettavan kevennetyn lainsäädännön ilmentymä löytyy BW 7:691(2) artiklasta. Säännöksen mukaan vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen vuokratyösopimukseen voidaan ottaa kirjallinen ehto, jonka mukaan työsopimus päättyy, jos vuokratyöntekijän työ käyttäjäyrityksen palveluksessa päättyy käyttäjäyrityksen pyynnöstä.<sup>164</sup> Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että käyttäjäyritys voi milloin tahansa ilmoittaa, ettei se enää tarvitse vuokratyöntekijää, jolloin vuokratyöntekijän työsuhde vuokrausyrityksen kanssa päättyy.<sup>165</sup> Kyse on toisin sanoen merkittävästä heikennyksestä työntekijän oikeusvarmuuteen, minkä takia vuokratyöntekijällä, jonka työsopimuksessa on tällainen ehto, on säännöksen mukaan oikeus irtisanoa työsopimus välittömästi vaikutuksien ehdon voimassa ollessa. Tällaisen ehdon voimassaolo on rajoitettu 26 viikkoon<sup>166</sup> (BW 7:691(3) artikla), joskin kyseistä aikarajaa voidaan pidentää työehtosopimuksella enintään 78 viikkoon (BW 7:691(8)(a) artikla). Vuokratyöalan työehtosopimuksissa tätä mahdollisuutta on hyödynnetty pidentämällä aikaraja 52 viikkoon.<sup>167</sup> Vuokrausyrityksen kannalta mahdollisuus tällaisen sopimusehdon sisällyttämiseen vuokratyösopimukseen on merkittävä ja lisää huomattavan paljon joustavuutta.

---

<sup>162</sup> Tähän määräaikaisten työsopimusten enimmäiskesto ja -määrää koskevaan säännökseen viitataan usein oikeuskirjallisuudessa termillä ”ketenbepaling”, ks. esim. Verschoor 2019, s. 8, tai termillä ”ketenregeling”, ks. esim. Doorn 2019, s. 24; Zwemmer 2021, s. 28.

<sup>163</sup> Ks. ABU CAO, 10(2) artikla ja NBBU CAO 10(2) artikla.

<sup>164</sup> Tällaiseen sopimusehtoon viitataan oikeuskirjallisuudessa usein termillä ”uitzendbeding”. Ks. esim. Heerma van Voss 2020, luku 12.1 ”De uitzendovereenkomst”, kohta 456; Zwemmer 2021, s. 29.

<sup>165</sup> Heerma van Voss 2020, luku 12.1 ”De uitzendovereenkomst”, kohta 456.

<sup>166</sup> Kyseisen ajanjakson laskennassa otetaan BW 7:691(4) artiklan mukaan huomioon työjaksot, jotka seuraavat toisiaan enintään kuuden kuukauden välein ja BW 7:691(5) artiklan mukaan työjaksot, joiden aikana työtä tehdään eri työnantajille, joita on kuitenkin pidettävä tehdyn työn osalta perustellusti toistensa seuraajina. Jälkimmäisestä on kuitenkin BW 7:691(8)(b) artiklan mukaan mahdollista poiketa työehtosopimuksella työntekijän vahingoksi.

<sup>167</sup> Ks. ABU CAO 10(1) artikla ja NBBU CAO 10(1) artikla.

Kolmas vuokratyösopimukseen sovellettavan kevennetyn työlainsäädännön ilmentymä löytyy BW 7:691(7) artiklasta, joka mahdollistaa poikkeamisen BW 7:628(1) artiklasta, jonka mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle normaalia palkkaa tilanteessa, jossa työntekijä ei ole voinut tehdä sovittua työtä työnantajasta johtuvasta syystä. Normaalin työsopimuksen tapauksessa tästä voidaan poiketa rajatusti vain työehtosopimuksella, mutta vuokratyön kohdalla tämä on mahdollista tehdä yksittäisessä työsopimuksessa. Tässäkin tapauksessa poikkeaminen on kuitenkin mahdollista enintään ensimmäisten 26 työskentelyviikon aikana, mutta työehtosopimuksella aikaraja voidaan pidentää 78 viikkoon (BW 7:691(8)(a) artikla). Voimassa olevissa vuokratyöalan työehtosopimuksissa aikaraja on pidennetty 52 viikkoon.<sup>168</sup>

### 3.3.3 *Payrolling ja kevennetyn työlainsäädännön soveltumattomuus*

Edellä käsitellystä perinteisestä vuokratyöstä on erotettava payrolling, joka alkoi yleistymään Alankomaissa 2000-luvun alkupuolella.<sup>169</sup> Pidemmän aikaa vallitsi epävarmuus siitä, voidaanko payrollingin katsoa kuuluvan vuokratyötä koskevan sääntelyn piiriin ja voidaanko siihen siten soveltaa myös BW 7:691 artiklan mukaista kevennettyä työlainsäädäntöä.<sup>170</sup> Tämä epävarmuus johtui suurelta osin siitä, että BW 7:690 artiklaa (vuokratyösopimuksen määritelmä) ja BW 7:691 artiklaa (kevennetty työlainsäädäntö) koskevissa lain esitöissä on todettu, että vuokratyötä koskevan sääntelyn tulisi soveltua ainoastaan niihin työnantajiin, jotka hoitavat työmarkkinoilla allokaatiofunktioita eli saattavat työmarkkinoilla yhteen tilapäisen työvoiman kysynnän ja tarjonnan.<sup>171</sup> Tätä edellytystä ei kuitenkaan nimenomaisesti sisällytetty BW 7:690 artiklassa olevaan vuokratyösopimuksen määritelmään, mistä syystä sekä oikeuskirjallisuudessa että alempien tuomioistuinten oikeuskäytännössä vallitsi pitkään epäselvyys ja kahtiajako sen osalta, tulisiko payrolling katsoa vuokratyöksi, vaikka payroll-yritykset eivät täytäkään työmarkkinoilla allokaatiofunktioita käyttäjäyritysten rekrytoimissa ja valitessa työntekijät itse.<sup>172</sup>

Alankomaiden korkein oikeus (*Hoge Raad der Nederlanden*) vahvisti kuitenkin 4.11.2016 antamassaan *Care4Care*-tuomiossa, että payroll-sopimus kuuluu BW 7:690 artiklan sisältämän vuokratyösopimuksen määritelmän piiriin ja että siihen voidaan siten soveltaa myös

---

<sup>168</sup> Ks. ABU CAO 22(1) ja 10(1) artikla; NBBU CAO 22(1) ja 10(1) artikla.

<sup>169</sup> Heerma van Voss 2020, luku 12.2 ”De payrollovereenkomst”, kohta 463a. Ks. myös Zwemmer 2021, s. 62.

<sup>170</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 32.

<sup>171</sup> Kamerstukken II 1996–1997, 25263, nr. 6, s. 15–16.

<sup>172</sup> Ks. tarkemmin tästä kahtiajaosta esim. Kroon – de Casparis 2021, kohta 4.3.4.

BW 7:691 artiklassa säädettyä kevennettyä työlainsäädäntöä.<sup>173</sup> Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan sillä, että BW 7:690 artiklaa koskevista lain esitöistä ei ollut sen mukaan pääteltävissä, että vuokratyösopimuksen määritelmän olisi tarkoitus sisältää muita edellytyksiä kuin ne, jotka säännöksessä on nimenomaisesti mainittu. Tästä syystä vuokratyösopimuksen määritelmän ei korkeimman oikeuden mukaan voitu katsoa edellyttävän, että käyttäjäyrityksen palveluksessa tehtävän työn tulisi olla tilapäistä tai että työvoiman vuokrausyrityksen tulisi täyttää allokaatiofunktio, jotta kyse olisi vuokratyösopimuksesta. Korkeimman oikeuden mukaan lain esitöiden perusteella lainsäätäjän voitiinkin katsoa tarkoittaneen, että myös muut kolmikantaiset työsuhteet kuin perinteinen vuokratyösuhde kuuluvat BW 7:690 artiklan sisältämän vuokratyösopimuksen määritelmän piiriin.<sup>174</sup> Lisäksi korkein oikeus totesi, että lain esitöistä ei löydy tukea sille, että lainsäätäjällä olisi halunnut antaa vuokratyösopimuksen käsitteelle BW 7:691 artiklassa erilaisen merkityksen kuin BW 7:690 artiklassa ja tästä syystä niihin sopimuksiin, jotka täyttävät BW 7:690 artiklassa vuokratyösopimukselle asetetut edellytykset voidaan soveltaa myös BW 7:691 artiklassa säädettyä kevennettyä työlainsäädäntöä. Lopuksi korkein oikeus vielä totesi, että mikäli kevennetyn työlainsäädännön soveltaminen uusiin kolmikantaisiin työsuhteisiin kuten payrolliingiin johtaa ei-toivottuihin lopputuloksiin, on lainsäätäjän asia puuttua tähän.<sup>175</sup>

Näin myös tapahtui, kun tasapainoisista työmarkkinoista annettu laki (*Wet arbeidsmarkt in balans*, WAB) tuli voimaan 1.1.2020. Kyseisellä lailla Alankomaiden siviililakiin lisättiin erilliset payroll-sopimusta koskevat artiklat. BW 7:692 artikla sisältää payroll-sopimuksen määritelmän ja BW 7:692a artiklassa puolestaan säädetään siitä, ettei vuokratyösopimukseen sovellettavaa kevennettyä työlainsäädäntöä voida soveltaa payroll-sopimuksiin. Lisäksi keskeisiä muutoksia tehtiin myös muihin lakeihin koskien erityisesti payroll-työntekijän oikeutta yhdenvertaisiin työehtoihin sekä irtisanomissuojaan suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Näitä käsitellään tarkemmin jäljempänä luvuissa 4 ja 5. Yleisesti ottaen muutoksia pidettiin välttämättöminä, sillä palkkaamalla työntekijät payroll-yrityksen kautta käyttäjäyritykset ovat ennen WAB-lain voimaantuloa pystyneet kiertämään heille normaalisti kohdistuvia työnantajavelvoitteita, mikä on puolestaan asettanut payroll-työntekijät

---

<sup>173</sup> Hoge Raad 4.11.2016, ECLI:NL:HR:2016:2356. Ks. myös Alankomaiden korkeimman oikeuden samana päivänä antama toinen tuomio, jossa siinäkin vahvistettiin vuokratyösopimuksen BW 7:690 artiklaan sisältyvän määritelmän laaja tulkinta, Hoge Raad 4.11.2016, ECLI:NL:HR:2016:2496, kohdat 2.3.5 ja 2.3.6.

<sup>174</sup> Hoge Raad 4.11.2016, ECLI:NL:HR:2016:2356, kohta 3.4.2.

<sup>175</sup> Hoge Raad 4.11.2016, ECLI:NL:HR:2016:2356, kohta 3.4.3. Tuomiota on kritisoitu siitä, ettei siinä otettu riittävästi huomioon BW 7:690 artiklan ja BW 7:691 artiklan taustalla olevaa lainsäätäjän tarkoitusta. Ks. esim. Zwemmer 2021, s. 63.

epäedulliseen asemaan verrattuna käyttäjäyrityksen palveluksessa suoraan oleviin työntekijöihin. Lisäksi tämä on voinut johtaa epäreiluun kilpailuun suhteessa niihin samalla toimialalla toimiviin työnantajiin, jotka eivät käytä payrollia.<sup>176</sup> Lain esitöissä onkin todettu, että on tärkeää säilyttää payrollin järjestelyä, jonka avulla käyttäjäyritykset voivat keventää omaa hallinnollista taakkaansa ulkoistamalla payroll-yritykselle työnantajuuteen liittyvät velvoitteensa, mutta tämä ei kuitenkaan saa johtaa payroll-työntekijöiden kannalta epäedullisempiin työehtoihin.<sup>177</sup> Järjestelyn käytöllä tavoiteltujen kustannusetujen ei siis tule syntyä siitä, että payroll-yrityksen kautta olisi mahdollista palkata työntekijöitä huomommilla työehtoilla vaan yksinomaan siitä, että payroll-yritys saavuttaa mittakaavaetuja toimimalla työnantajana useiden asiakasyritystensä työntekijöille, minkä lisäksi niillä on erityisosaimista juuri henkilöstöhallintoon liittyvien asioiden hoitamisesta.<sup>178</sup>

Payroll-sopimus on BW 7:692 artiklassa määritelty vuokratyösopimuksen erityismuodoksi, josta on kyse silloin, jos työnantajan ja kolmannen osapuolen välistä toimeksiantosopimusta ei ole tehty työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan saattamiseksi yhteen ja jos työnantaja saa asettaa työntekijän toisen osapuolen palvelukseen ainoastaan kolmannen osapuolen suostumuksella. Säännöksessä työnantajalla tarkoitetaan payroll-yritystä ja kolmannella osapuolella käyttäjäyritystä. Kyseinen määritelmä erottaa payroll-sopimuksen BW 7:690 artiklassa määritellystä vuokratyösopimuksesta kahdella keskeisellä kriteerillä, joiden tulee molempien täytyä, jotta kyse olisi payroll-sopimuksesta.<sup>179</sup> Ensimmäinen näistä on se, että payroll-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä toimeksiantosopimusta ei ole tehty työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan saattamiseksi yhteen eli payroll-yritys ei ole täyttänyt työmarkkinoilla niin sanottua allokaatiofunktia, koska käyttäjäyritys on rekrytoinut ja valinnut payroll-työntekijän itse. Toinen kriteeri on puolestaan se, että payroll-yritys saa asettaa payroll-työntekijän toisen osapuolen palvelukseen ainoastaan käyttäjäyrityksen suostumuksella, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä on asetettu yksinomaan tietyn käyttäjäyrityksen palvelukseen.<sup>180</sup> Kumpaakin näistä kriteereistä käsitellään seuraavaksi tarkemmin.

Ensimmäinen kriteeri liittyy siis kysymykseen siitä, onko payroll-yhtiö täyttänyt työmarkkinoilla niin sanotun allokaatiofunktion eli onko se toiminut aktiivisesti saattaakseen työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteen rekrytoimalla ja valitsemalla työntekijöitä ja välittämällä

---

<sup>176</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 34 ja 37.

<sup>177</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 38.

<sup>178</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 39.

<sup>179</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 9, s. 41.

<sup>180</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 39–40 ja 42.

niitä tämän jälkeen niitä tarvitseville käyttäjäyrityksille.<sup>181</sup> Allokaatiofunktion olemassaoloa arvioitaessa tulee lain esitöiden mukaan huomiota kiinnittää erityisesti seuraaviin asioihin: 1) onko payroll-yritys rekrytoinut ja valinnut payroll-työntekijät itse; 2) oliko käyttäjäyritys mukana rekrytointi- ja valintaprosessissa; 3) olivatko payroll-työntekijät aikaisemmin käyttäjäyrityksen palveluksessa; 4) onko käyttäjäyrityksellä tarvetta nimenomaan tilapäiselle työvoimalle; 5) onko käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavan työn luonne sellainen, että se osoittaa, ettei kyse ole tilapäisestä työvoiman tarpeesta; ja 6) suorittaako payroll-yritys lainkaan allokaatiofunktioon liittyviä toimintoja.<sup>182</sup> Lain esitöissä korostetaan, ettei mikään yllä mainituista kysymyksistä yksinään riitä osoittamaan allokaatiofunktion olemassaoloa tai puuttumista, vaan niitä on arvioitava kokonaisuutena. Jos käyttäjäyritys on kuitenkin itse rekrytoinut ja valinnut payroll-työntekijän, jonka kanssa payroll-yritys solmii työsopimuksen, on tämä vahva indikaatio siitä, ettei payroll-yhtiö ole täyttänyt allokaatiofunktioita ja kyse on siten todennäköisesti BW 7:692 artiklassa tarkoitettusta payroll-sopimuksesta.<sup>183</sup>

Jotta kyseessä olisi BW 7:692 artiklassa tarkoitettu payroll-sopimus, edellytyksenä on edellä käsitellyn allokaatiofunktion puuttumisen lisäksi se, että payroll-työntekijä on asetettu yksinomaan tietyn käyttäjäyrityksen palvelukseen. Arvioitaessa tämän kriteerin täyttymistä tulee lain esitöiden mukaan huomiota kiinnittää erityisesti seuraaviin asioihin: 1) mitä sopimuksia payroll-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on solmittu ja sisältyykö niihin esimerkiksi yksinoikeuslauseke; 2) onko payroll-työntekijälle ilmoitettu, että hänet asetetaan yksinomaan kyseisen käyttäjäyrityksen palvelukseen ja onko näin todella tapahtunut; 3) kuinka kauan payroll-työntekijä on työskennellyt yksinomaan kyseisen käyttäjäyrityksen palveluksessa ja onko hän myös aikaisemmin työskennellyt kyseisen käyttäjäyrityksen palveluksessa; 4) tuleeko payroll-työntekijän sopia käyttäjäyrityksen kanssa esimerkiksi työehtoihin liittyvistä käytännön asioista, kuten lomista; ja 5) osallistuuko käyttäjäyritys payroll-työntekijää koskevaan henkilöstöpolitiikkaan kuten kehityskeskusteluihin.<sup>184</sup> Lain esitöissä korostetaan, että näitä seikkoja on arvioitava paitsi kirjallisen dokumentaation valossa, myös ottaen huomioon kaikki ne tosiseikat ja olosuhteet, joista voidaan päätellä miten osapuolet tosiasiallisesti tilanteessa toimivat. Lisäksi on huomioitava, ettei mikään yllä mainituista

---

<sup>181</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 39–40.

<sup>182</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 40.

<sup>183</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 40–41 ja 108. Lain esitöissä korostetaan kuitenkin myös sitä, että vaikka asiakasyritys käyttäisi rekrytoinnissa apuna kolmatta osapuolta, tämä ei tarkoita sitä, etteikö kyseessä olisi payroll. Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 40–41.

<sup>184</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 42.

seikoista yksinään riitä osoittamaan, onko kyse työntekijän asettamisesta yksinomaan tietyn asiakasyrityksen palvelukseen, vaan kyseisiä seikkoja on arvioitava kokonaisuutena.<sup>185</sup>

Edellä käsitellyn BW 7:692 artiklan mukaan payroll-sopimus on siis BW 7:690 artiklassa määritellyn vuokratyösopimuksen erityismuoto, mikä tarkoittaa sitä, että siihen sovelletaan vuokratyösopimuksia koskevaa lainsäädäntöä, ellei toisin ole nimenomaisesti säädetty.<sup>186</sup> Toisin on kuitenkin nimenomaisesti säädetty ennen kaikkea BW 7:692a artiklassa, jonka 1 kohdan mukaan payroll-sopimukseen ei sovelleta vuokratyösopimukseen BW 7:691 artiklan nojalla sovellettavaa kevennettyä työlainsäädäntöä. Payroll-työntekijät on siis pyritty saattamaan sovellettavan työlainsäädännön osalta lähemmäksi käyttäjäyrityksen palveluksessa suoraan olevia työntekijöitä.

### **3.4 Yhteenvedoa ja arviointia**

Tämän luvun tarkoituksena on ollut selvittää, miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa. Kummassakin maassa pohjan EOR-järjestelyn tarkastelulle luo edellä mainitulla tavalla vuokratyötä koskeva sääntely eikä kyseisestä sääntelystä seuraa estettä sille, että järjestelyn voitaisiin katsoa kuuluvan sen piiriin. Tätä voidaan kuitenkin myös jossain määrin kritisoida, sillä Suomi ja Alankomaat eivät kumpikaan ole sisällyttäneet kansalliseen lainsäädäntöönsä vuokratyödirektiivissä edellytettyä tilapäisyysvaatimusta. Lisäksi Alankomaissa, toisin kuin Suomessa, on nimenomaisesti säädetty EOR-järjestelystä vuokratyön erityismuotona, josta Alankomaissa käytetään termiä payroll.

Suomessa vuokratyöhön ja siten myös EOR-järjestelyyn sovelletaan lähtökohtaisesti samoja työlainsäädännön säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin. Alankomaissa vuokratyöhön voidaan sen sijaan soveltaa osin kevennettyä työlainsäädäntöä, koska lainsäätäjät on katsonut, että vuokratyöjärjestelyn toimivuus edellyttää suurempaa vapautta työsuhteen solmimisessa ja irtisanomisessa. Payrollingin kannalta tätä pidettiin kuitenkin ongelmallisena ja tämä oli suurin syy siihen, miksi Alankomaissa nähtiin tarpeelliseksi erottaa payroll perinteisestä vuokratyöstä vuoden 2020 alusta voimaan tulleella lailla, jonka nojalla payroll on määritelty vuokratyön erityismuodoksi, johon kevennettyä työlainsäädäntöä ei voida soveltaa. Payroll-työntekijät on lakimuutoksella muutoinkin pyritty saattamaan yhdenvertaiseen asemaan suhteessa suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa oleviin työntekijöihin.

---

<sup>185</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 43.

<sup>186</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 140.

## 4 TYÖEHDOT JA YHDENVERTAINEN KOHTELU SUHTEESSA KÄYTTÄJÄYRITYKSEN TYÖNTEKIJÖIHIN

### 4.1 Yhdenvertaisen kohtelun periaate vuokratyödirektiivissä

Keskeisiä työehtoja koskevasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta säädetään vuokratyödirektiivin 5 artiklassa, minkä lisäksi 6(4) artiklassa säädetään vuokratyöntekijän oikeudesta hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyitä. Näillä säännöksillä voidaan katsoa olevan kiinteä yhteys toisiinsa ja tästä syystä niitä tarkastellaan seuraavaksi kokonaisuutena.<sup>187</sup> Vuokratyödirektiivin 5(1) artiklan mukaan vuokratyöntekijän *keskeisten työehtojen* on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Keskeisillä työehdoilla tarkoitetaan 3(1)(f) artiklan mukaan työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin, yleisiin vapaapäiviin ja palkkaan liittyviä työehtoja, joista on voitu säätää laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä. Näiden lisäksi keskeisiin työehtoihin katsotaan 5(1) artiklan mukaan kuuluvan myös käyttäjäyrityksessä voimassa olevat säännöt, jotka koskevat raskaana olevien ja imettävien naisten suojelua, lasten ja nuorten suojelua, naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua sekä kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskuntoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa.

Vuokratyödirektiivi ei ota kantaa siihen, tuleeko keskeisten työehtojen määrittämisessä vertailukohteena käytettävän käyttäjäyrityksen työntekijän olla todellinen vai hypoteettinen. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu säännöksen sanamuodon viittaavaan siihen, että kyse olisi nimenomaan hypoteettisesta vertailukohteesta ja että käyttäjäyrityksessä samanlaista työtä tekevää todellista työntekijää voitaisiin pitää ennemminkin vain hyödyllisenä ”todisteena” kuin keskeisten työehtojen kannalta tosiasiallisesti ratkaisevana tekijänä. Toinen huomionarvoinen seikka on se, ettei direktiivi ota kantaa myöskään siihen, tuleeko vertailukohteena olevan (hypoteettisen tai todellisen) työntekijän olla palkattu määräaikaisella vai toistaiseksi voimassa olevalle työsopimuksella. Tällä on merkitystä, sillä joissain tilanteissa sopimustyyppillä voi olla vaikutusta myös työehtoihin.<sup>188</sup>

<sup>187</sup> Ks. Barnard 2012, s. 448–449; Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 236.

<sup>188</sup> Countouris – Horton 2009, s. 333; Barnard 2012, s. 448; Engels 2013, kohta §1.03 [D] [1] [a].

Oikeuskirjallisuudessa on kritisoitu paitsi sitä, että vuokratyödirektiivin sisältämä yhdenvertaisen kohtelun periaate koskee ainoastaan melko rajattua määrää työehtoja myös sitä, että direktiivissä säädetyt poikkeamismahdollisuudet tekevät siitä heikon eikä vuokratyöntekijöiden suojele toteudu parhaalla mahdollisella tavalla.<sup>189</sup> Vuokratyödirektiivin 5(2) artiklan nojalla jäsenvaltioiden on ensinnäkin mahdollista työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta voidaan poiketa palkan osalta, jos vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituudessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta. Lisäksi jäsenvaltiot voivat 5(3) artiklan nojalla työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta työehtosopimuksilla muutoinkin kuin palkan osalta edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden yleistä suojele noudatetaan.<sup>190</sup> Vuokratyödirektiivissä ei kuitenkaan tarkemmin määritellä sitä, mitä ”yleisellä suojelella” tarkoitetaan ja esimerkiksi *Grapperhaus* on nostanut tämän direktiiviin liittyvänä epäkohtana esiin.<sup>191</sup>

Poikkeamismahdollisuudet on siis 5 artiklassa määritelty nimenomaisesti, eikä poikkeamista siten ole mahdollista perustella ”objektiivisilla syillä” toisin kuin 6(4) artiklassa, joka laajentaa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta siten, että vuokratyöntekijällä on oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyjä, erityisesti ruokalapalveluita ja lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyjä, samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät, jollei erilainen kohtelu ole objektiivisista syistä perusteltua. Vaikka direktiivissä omaksuttu joustava lähestymistapa ja erilaiset poikkeamismahdollisuudet ovat todennäköisesti olleet välttämättömiä jäsenvaltioiden välillä vuokratyön sääntelyssä vallinneiden huomattavien erojen vuoksi<sup>192</sup>, lopputulos on kuitenkin se, että direktiivi takaa vuokratyöntekijöille ainoastaan vähimmäissuojan ja -oikeudet. Tämä tekee kuitenkin direktiivin kansallisten täytäntöönpanoratkaisujen tutkimisesta mielenkiintoista.

Seuraavaksi onkin tarkoitus tarkastella, millä tavoin Suomi ja Alankomaat ovat implementoineet edellä mainitut säännökset (vuokratyödirektiivin 5(1) artiklan ja 6(4) artiklan) kansalliseen lainsäädäntönsä ja ovatko ne kenties hyödyntäneet direktiivin tarjoamia

---

<sup>189</sup> Ks. kritiikistä esim. Countouris – Horton 2009, s. 329 ja 338; O’Connor 2013, s. 54–55; Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 236–238.

<sup>190</sup> Vuokratyödirektiivin 5(4) artiklaan sisältyy vielä kolmaskin poikkeamismahdollisuus, joka on kuitenkin tarkoitettu ainoastaan niille jäsenvaltioille, joissa ei ole käytössä oikeudellista järjestelyä, jolla työehtosopimukset voitaisiin julistaa yleissitoviksi. Koska tämä on sekä Suomessa että Alankomaissa mahdollista, kyseistä poikkeamismahdollisuutta ei ole tarpeen käsitellä tässä tarkemmin.

<sup>191</sup> Ks. *Grapperhaus* 2010, s. 407.

<sup>192</sup> Ks. vuokratyödirektiivin johdanto-osan 10 kohta.



poikkeamismahdollisuuksia. Implementointiratkaisuja käsitellään ensin Suomen näkökulmasta arvioiden samalla tämänhetkisen sääntelyn soveltuvuutta EOR-järjestelyn kontekstiin. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan Alankomaissa omaksuttuja implementointiratkaisuja sekä sitä, miten yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta on säädetty payrollingin osalta. Luvun lopussa kootaan yhteen tehdyt havainnot ja tarkastellaan sitä, mitä eroja ja yhtäläisyyksiä Suomen ja Alankomaiden implementointiratkaisujen väliltä on löydettävissä.

## **4.2 Työehdot ja yhdenvertainen kohtelu Suomessa**

### ***4.2.1 Vuokratyödirektiivin säännösten implementointi***

Suomessa vuokratyödirektiivin 5(1) artikla ja 6(4) artikla saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä tekemällä tarvittavat muutokset työsopimuslakiin sekä lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin.<sup>193</sup> Tutkielman rajausten vuoksi tässä yhteydessä käsitellään kuitenkin ainoastaan työsopimuslakiin tehtyjä muutoksia. Edellä esitetyllä tavalla vuokratyödirektiivin 5(1) artiklasta ilmenevän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen peruslähtökohtana on, että vuokratyöntekijöihin tulisi soveltaa käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden yhdenvertaisia keskeisiä työehtoja. Suomessa oli kuitenkin jo ennen vuokratyödirektiivin voimaantuloa säädetty tästä periaatteesta poikkeavalla tavalla TSL 2:9:ssä ja kyseinen sääntely oli mahdollista säilyttää vuokratyödirektiivin 5(3) artiklaan sisältyvän poikkeamismahdollisuuden nojalla.<sup>194</sup> TSL 2:9.1:n mukaan vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan ensisijaisesti vuokrausyritystä sitovan normaalisitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos tällaista ei kuitenkaan ole, vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Kyseiseen säännökseen ei siis tehty vuokratyödirektiivin johdosta sisällöllisiä muutoksia ja Suomessa lähtökohtana on siten edelleen se, että vuokratyöntekijöiden vähimmäistyöehdot ovat ensisijaisesti yhtenevät vuokrausyrityksen eikä käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa.<sup>195</sup>

TSL 2:9:ään lisättiin kuitenkin direktiivin implementoinnin yhteydessä uusi 2 momentti, jossa säädetään vuokratyöntekijän vähimmäistyöehtojen määräytymisestä tilanteessa, jossa sovellettavaa työehtosopimusta ei ole lainkaan. Säännöksen mukaan vuokratyöntekijän

---

<sup>193</sup> HE 104/2011 vp, s. 1; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 34.

<sup>194</sup> Ks. HE 104/2011 vp, s. 5 ja 7–8.

<sup>195</sup> Vuokratyödirektiivin implementointia koskevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin todettu, että koska vuokrausyrityksiä sitovia vuokratyötä koskevia normaalisitovia ja yleissitovia työehtosopimuksia on todellisuudessa vain muutama, usein tilanne on kuitenkin vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukainen ja sovellettavaksi tulee käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus. HE 104/2011 vp, s. 8.

palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on tällaisessa tilanteessa oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.<sup>196</sup> Lain esitöiden mukaan kyse voi olla esimerkiksi yrityskohtaisesta palkkausjärjestelmästä tai yrityksessä yleisesti sovellettavasta vakiintuneesta käytännöstä.<sup>197</sup> TSL 2:9:ään lisätty 2 momentti katsottiin tarpeelliseksi, koska ilman sitä vuokratyödirektiivissä edellytetty yhdenvertaisen kohtelun periaate olisi jäänyt toteutumatta niissä tilanteissa, joissa vuokratyöntekijän työsuhteeseen ei sovelleta mitään työehtosopimusta. Vähimmäispalkkaa työehtosopimuksen puuttuessa sääntelevän TSL 2:10:n ja kohtuuttomien työehtojen sovittelua koskevan TSL 10:2:n ei nimittäin voitu yksistään katsoa olevan riittäviä vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanemiseksi.<sup>198</sup>

Työsopimuslaissa ei ollut entuudestaan vuokratyödirektiivin 6(4) artiklassa edellytetyjä säännöksiä siitä, että vuokratyöntekijöillä tulisi olla oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita tai yhteisiä järjestelyjä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Kyseinen säännös implementoitiin kansalliseen lainsäädäntöön lisäämällä työsopimuslain 2 lukuun uusi 9 a §, joka vastaa hyvin pitkälti vuokratyödirektiivin sanamuotoa.<sup>199</sup> Säännöksen mukaan vuokratyöntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Säännöksessä todetaan kuitenkin nimenomaisesti, ettei käyttäjäyritys ole velvollinen tukemaan vuokratyöntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä taloudellisesti.

Lain esitöiden mukaan kyse on ”muista kuin työsuhde-eduiksi katsottavista järjestelyistä ja palveluista”.<sup>200</sup> Verohallinnon sivujen mukaan työsuhde-eduissa on kyse verotettavista etuuksista, jotka lisätään saajansa palkkatuloon.<sup>201</sup> TSL 2:9a:ssä on siis kyse sellaisista järjestelyistä ja palveluista, joita ei katsota verotuksessa palkaksi. Säännöksen perusteluissa

---

<sup>196</sup> Vuokratyödirektiivissä ei ole määritelty palkan käsitettä, vaan se määräytyy 3(2) artiklan mukaan kansallisen lainsäädännön perusteella. Lain esitöiden mukaan palkan käsite on Suomessa laaja ja se kattaa esimerkiksi sairausajalta maksettavan palkan. HE 104/2011 vp, s. 13.

<sup>197</sup> HE 104/2011 vp, s. 13.

<sup>198</sup> HE 104/2011 vp, s. 5.

<sup>199</sup> Vuokratyödirektiivin implementointia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 104/2011 vp, s. 14) ehdotettiin alun perin, että direktiivin 6(4) artikla implementoitaisiin lisäämällä TSL 2:9:ään uusi 3 momentti. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdotti kuitenkin mietinnössään (TyVM 4/2011 vp, s. 3), että implementointi toteutettaisiin lisäämällä TSL 2 lukuun kokonaan uusi 9 a §. Eduskunta hyväksyi työsopimuslakiin tehtävät muutokset valiokunnan ehdotuksen mukaisesti. EV 110/2011 vp, s. 1.

<sup>200</sup> HE 104/2011 vp, s. 14.

<sup>201</sup> Verohallinto 2021, kohta ”Työsuhde-edut”.

mainitaan esimerkkinä työpaikan harrastetilojen käyttöoikeus sekä vuokratyödirektiivin 6(4) artiklassa nimenomaisesti mainitut ruokalapalvelut sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyt. Kyse on siis sellaisista pysyvämmistä eduista, joita työntekijät voivat halutessaan hyödyntää yrityksessä yleisesti sovellettavien käytäntöjen ja periaatteiden mukaisesti. Lain esitöissä todetaan myös, että säännöksellä on tarkoitus edistää paitsi vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua myös työpaikan sosiaalisia suhteita mahdollistamalla vuokratyöntekijälle samat oikeudet käyttäjäyrityksen palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin. Erilainen kohtelu on perusteltua ainoastaan objektiivisista syistä ja tällaisena ei voi yksistään olla se, että kyse on vuokratyöntekijästä.<sup>202</sup>

#### ***4.2.2 Nykysääntelyn arviointi EOR-järjestelyn näkökulmasta***

Suomessa lähtökohtana on siis se, että vuokratyöntekijän keskeiset työehdot määräytyvät ensisijaisesti vuokrausyritystä sitovan työehtosopimuksen perusteella ja vasta toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen perusteella. Perinteisessä vuokratyössä tämä onkin varmasti täysin perusteltua, koska käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavien toimeksiantojen tilapäisen luonteen vuoksi vuokratyöntekijä palautuu toimeksiannon päätyttyä tyypillisesti takaisin vuokrausyritykseen, minkä jälkeen hänet voidaan asettaa seuraavan käyttäjäyrityksen palvelukseen. Suomessa omaksutun sääntelyn taustalla on siis todennäköisesti ainakin osittain käytännölliset syyt: jos sama vuokratyöntekijä asetetaan työsuhteensa aikana useiden eri käyttäjäyritysten palvelukseen, on selkeämpää ja helpompaa, että sovellettava työehtosopimus ja siten myös vähimmäistyöehdot pysyvät työkohteesta riippumatta pitkälti samoina. Maksettava palkka voi kuitenkin näissäkin tapauksissa vaihdella esimerkiksi työtehtävien perusteella.<sup>203</sup>

EOJ-järjestelyn kontekstissa tilanne on kuitenkin toinen, sillä EOR-työntekijä on asetettu yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen, joka on myös ollut vastuussa työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta. EOR-työntekijä myös todennäköisesti identifioituu enemmän käyttäjäyrityksen kuin EOR-yrityksen työntekijäksi, eikä hän välttämättä edes miellä itseään vuokratyöntekijäksi sanan perinteisessä merkityksessä. EOR-järjestelyn kontekstissa EOR-työntekijän oikeus yhdenvertaisiin työehtoihin suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin toisin sanoen korostuu. Näin ollen EOR-järjestelyn kontekstissa voisi TSL 2:9.1:sta poiketen olla perusteltua, että vuokrausyrityksen

---

<sup>202</sup> HE 104/2011 vp, s. 14.

<sup>203</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 124.

työehtosopimuksen sijaan sovellettavaksi tulisi ensisijaisesti käyttäjäyrityksen työehtosopimus. Tämä edellyttäisi lakimuutosta. Toisaalta tällainenkaan ratkaisu ei välttämättä olisi ongelmaton, kun otetaan huomioon, että EOR-järjestelyssä käyttäjäyritys on usein ulkomailla. Työehtosopimuslain mukaisen normaalisoivan työehtosopimuksen olemassaolo on tällaisissa tilanteissa epäilemättä harvinaista, koska ulkomainen käyttäjäyritys tuskin on Suomessa minkään työnantajaliiton jäsen. Myös työsopimuslain mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen olemassaolo lienee tällöin harvinaista: koska käyttäjäyritys ei ole EOR-työntekijän työnantaja, voidaan tuskin katsoa, että käyttäjäyritys olisi TSL 2:7:n nojalla velvollinen noudattamaan suomalaista yleissitovaa työehtosopimusta vain sillä perusteella, että sen palveluksessa on Suomessa työtä tekevä EOR-työntekijä. Lisäksi on nostettava esiin myös se, että mikäli ulkomainen käyttäjäyritys olisikin jollain perusteella velvollinen noudattamaan suomalaista työehtosopimusta, tämä olisi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutumisen kannalta ongelmallista, sillä kyseistä suomalaista työehtosopimusta ei luonnollisestikaan sovellettaisi käyttäjäyrityksen ulkomailla oleviin työntekijöihin. Työehtosopimukset eivät siis ainakaan rajat ylittävissä EOR-järjestelyissä ole välttämättä paras vaihtoehto turvata yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutumista työehtojen osalta.

Tilanteissa, joissa vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta ei ole, Suomessa vuokratyöntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava edellä esitetyllä tavalla TSL 2:9.2:n mukaan vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset. On kuitenkin huomattava, että säännös koskee ainoastaan siinä mainittuja keskeisiä työehtoja eli palkkaa, työaika ja vuosilomia. EOR-järjestelyn kontekstissa voisi olla perusteltua, että säännös kattaisi myös muut kuin keskeisinä pidetyt työehdot. Voidaan myös pohtia, toteutuisiko yhdenvertaisen kohtelun periaate rajat ylittävien EOR-järjestelyjen yhteydessä paremmin juuri kyseisen säännöksen kautta, kun otetaan huomioon edellä käsitellyt TSL 2:9.1:iin liittyvät työehtosopimusliitännäiset ongelmat tilanteissa, joissa käyttäjäyritys on ulkomailla.

Viimeisenä voidaan vielä tarkastella TSL 2:9a:ssä säädettyä vuokratyöntekijän oikeutta hyödyntää käyttäjäyrityksen tarjoamia palveluita ja yhteisiä järjestelyjä samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä. Koska EOR-työntekijän oikeus yhdenvertaisiin työehtoihin suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin korostuu EOR-järjestelyn luonteen vuoksi, voitaisiin pitää perusteltuna, ettei säännöksestä olisi lainkaan mahdollista poiketa EOR-järjestelyn kontekstissa. Toisaalta tämänkin osalta voidaan tarkastella niitä käytännön haasteita, joita mahdollisesti kohdataan

tilanteissa, joissa käyttäjäyritys on ulkomailla. Säännöksen merkitys voi tällöin ylipäättään jäädä vähäiseksi, jos työntekijä ei tosiasiallisesti voi hyödyntää tällaisia palveluita ja järjestelyitä siitä syystä, että ne sijaitsevat ulkomailla. Yhteenvetona voidaankin todeta, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täysimääräistä toteutumista voidaan EOR-järjestelyn kontekstissa pitää tärkeänä järjestelyn luonteen vuoksi, mutta sen toteutumisen varmistaminen ei kuitenkaan ole täysin ongelmatonta ja eri vaihtoehtoja tulisi punnita tarkkaan.

### **4.3 Työehdot ja yhdenvertainen kohtelu Alankomaissa**

#### ***4.3.1 Vuokratyödirektiivin säännösten implementointi***

Alankomaissa vuokratyödirektiivin 5(1) artikla ja 6(4) artikla saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä tekemällä tarvittavat muutokset WAADI-lakiin. Kyse oli kuitenkin vain pienistä lisäyksistä, sillä kansallisen lainsäädännön katsottiin olevan jo valmiiksi suurelta osin yhdenmukainen direktiivin säännösten kanssa.<sup>204</sup> Alankomaissa oli jo pitkään ennen vuokratyödirektiiviä ollut käytössä vuokratyöntekijöiden palkkaa koskeva yhdenvertaisen kohtelun periaate, josta poikkeaminen oli mahdollista työehtosopimuksella.<sup>205</sup> Vuokratyödirektiivin johdosta WAADI 8 artiklassa säädetty periaate laajennettiin kuitenkin koskemaan palkan lisäksi myös muita vuokratyödirektiivissä tarkoitettuja keskeisiä työehtoja ja poikkeamismahdollisuus työehtosopimuksella säilytettiin vuokratyödirektiivin 5(3) artiklan nojalla.<sup>206</sup>

Nykyisen WAADI 8(1) artiklan mukaan vuokratyöntekijällä on oikeus vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksen palveluksessa. Työehdoilla tarkoitetaan säännöksessä työehtoja, jotka liittyvät palkkaan<sup>207</sup> ja muihin korvauksiin<sup>208</sup> sekä työaikaan, ylityöhön, lepoaikoihin, yötyöhön, taukoihin, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin. Jos käyttäjäyrityksellä ei ole työntekijöitä samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä, vuokratyöntekijällä on tällöin oikeus vähintään samoihin edellä mainittuihin työehtoihin kuin työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä alalla, jolla käyttäjäyritys toimii (WAADI 8(2) artikla). Kyseisiä

---

<sup>204</sup> Houwerzijl 2013, kohdat §7.01 ja §7.05. Ks. myös Grapperhaus 2010, s. 407.

<sup>205</sup> Kamerstukken II 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 5–6.

<sup>206</sup> Kamerstukken II 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 12–13.

<sup>207</sup> Lain esitöiden mukaan palkalla tarkoitetaan vastiketta sovitusta työstä ja se sisältää myös esimerkiksi loma-ajan palkan sekä palkan ylityöstä ja yleisinä vapaapäivinä tehdystä työstä. Kamerstukken II 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 12.

<sup>208</sup> Muilla korvauksilla tarkoitetaan lain esitöiden mukaan matka-ajan ja matkakulujen korvauksia, majoituskustannusten korvauksia, päivärahaa sekä muita tarpeelliseksi katsottavia kulukorvauksia siltä osin kuin käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät voivat vaatia niitä vastaavassa tilanteessa. Kamerstukken II 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 12.

säännöksiä sovellettaessa huomioon on WAADI 8(3) artiklan mukaan otettava myös käyttäjäyrityksessä voimassa olevat säännöt koskien raskaana olevien ja imettävien naisten suojelua, lasten ja nuorten suojelua sekä naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua sekä kaikkea sukupuoleen, rotuun, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa. WAADI 8(4) artiklan nojalla näistä säännöksistä on kuitenkin mahdollista poiketa työehtosopimuksella. Kyseiset säännökset vastaavat hyvin pitkälti vuokratyödirektiivin 5(1) artiklassa ilmaistua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sekä 5(3) artiklassa säädettyä poikkeamismahdollisuutta. Huomionarvoista kuitenkin on, että Alankomaissa keskeisten työehtojen määrittämisessä lähtökohdaksi on otettu käyttäjäyrityksen palveluksessa oleva todellinen eikä hypoteettinen työntekijä ja tilanteessa, jossa käyttäjäyrityksen palveluksessa ei ole samassa tai samankaltaisissa tehtävissä työntekijää, vertailukohde etsitään samalta alalta.

WAADI-laissa ei ollut entuudestaan vuokratyödirektiivin 6(4) artiklassa edellytetyjä säännöksiä siitä, että vuokratyöntekijöillä tulisi olla oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyjä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Tätä koskien WAADI-lakiin lisättiin kokonaan uusi 8a artikla (nykyisin 8b artikla), joka mukailee direktiivin säännöksen sanamuotoa.<sup>209</sup> Seuraavaksi on tarkoitus käsitellä tarkemmin sitä, missä määrin Alankomaissa vuoden 2020 alusta voimaan tullessa payrollingia koskevassa sääntelyssä on päädytty näistä perinteistä vuokratyötä koskevista säännöksistä poikkeaviin ratkaisuihin.

#### ***4.3.2 Payrollingia (EOR-järjestelyä) koskeva erityissääntely***

Alankomaissa, toisin kuin Suomessa, säädetään erikseen työehtoja koskevasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta payrollingin kontekstissa. Vuoden 2020 alusta voimaan tullessa WAB-lailla lisättiin WAADI-lakiin uusi 8a artikla, jonka tarkoituksena on ollut saattaa payroll-työntekijät työehtojen osalta siihen asemaan, jossa he olisivat, jos käyttäjäyritykset olisivat palkanneet heidät suoraan hoitamaan samoja tehtäviä.<sup>210</sup> Säännös poikkeaa edellä käsitellystä perinteistä vuokratyötä koskevasta WAADI 8 artiklasta kahdella merkittävällä tavalla: siitä ei ensinnäkään ole mahdollista poiketa työntekijän vahingoksi ja toiseksi sitä ei ole rajattu koskemaan ainoastaan keskeisinä pidettyjä työehtoja, vaan niiden lisäksi

---

<sup>209</sup> Kamerstukken II 2010–2011, 32895, nr. 3, s. 13.

<sup>210</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 43–44 ja 145.

työehdoilla tarkoitetaan lain esitöiden mukaan myös muita työehtoja kuten esimerkiksi sairausajan palkkaan, lastenhoitopalveluihin ja koulutukseen liittyviä työehtoja.<sup>211</sup> Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi WAADI 8a artiklaan sisältyvä payrollingia koskeva erityissäätely.

WAADI 8a(1) artiklan mukaan payroll-työntekijällä on kyseisen artiklan 4–6 kohdissa säädettyä riittävää eläkejärjestelmää lukuun ottamatta oikeus vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksen palveluksessa. Jos käyttäjäyrityksellä ei ole työntekijöitä samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä, payroll-työntekijällä on tällöin oikeus vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä alalla, jolla käyttäjäyritys toimii (WAADI 8a(2) artikla). Lisäksi tilanteessa, jossa käyttäjäyritys on sidoksissa sellaiseen toimialakohtaiseen rahastoon, johon payroll-yritys ei voi liittyä, tulee payroll-yrityksen varata työntekijälle samansuuruinen rahaosuus ja maksaa se työntekijälle tämän pyynnöstä, kuitenkin vähintään kerran vuodessa (WAADI 8a(3) artikla). Lain esitöiden mukaan tällaisia rahastoja voivat olla esimerkiksi erilaiset ei-lakisääteiset työttömyys-, sairaus- tai koulutusrahastot.<sup>212</sup>

WAADI 8a artiklan 4–6 kohdissa säädetään erikseen payroll-työntekijän oikeudesta riittävään eläkejärjestelmään. Eläkejärjestelmää koskevaan erityissäännökseen päädyttiin siksi, että payroll-työntekijöiden oikeus täysin yhdenvertaiseen eläkejärjestelmään käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa olisi tarkoittanut käytännössä sitä, että payroll-yritykset olisivat joutuneet liittymään useiden eri eläkelaitosten jäseneksi, mikä puolestaan olisi lisännyt huomattavasti payroll-yritysten hallinnollista taakkaa. Tästä syystä päädyttiin säätämään erikseen payroll-työntekijän oikeudesta *riittävään* eläkejärjestelmään.<sup>213</sup> WAADI 8a(4) artiklan mukaan payroll-työntekijällä on oikeus riittävään eläkejärjestelmään, jos työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksen palveluksessa, on oikeus eläkejärjestelmään. Payroll-työntekijällä on oikeus riittävään eläkejärjestelmään myös tilanteessa, jossa käyttäjäyrityksellä ei ole työntekijöitä samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä, jos työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä alalla, jolla käyttäjäyritys toimii, on oikeus eläkejärjestelmään.<sup>214</sup> Payroll-yrityksen

---

<sup>211</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 145.

<sup>212</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 48.

<sup>213</sup> Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3, s. 46–47.

<sup>214</sup> Vaikka kumpikaan näistä edellytyksistä ei täytyisi eikä payroll-työntekijällä olisi siten oikeutta riittävään eläkejärjestelmään WAADI 8a artiklan nojalla, useimmissa tapauksissa payroll-työntekijälle kuitenkin kertyy eläkettä, koska suurin osa payroll-yrityksistä kuuluu vuokratyöalan pakolliseen eläkerahastoon StiPP:iin (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten). Kamerstukken II 2018–2019, 35074, nr. 3. s. 48.

on mahdollista järjestää riittävä eläkejärjestelmä ensinnäkin niin, että se liittää payroll-työntekijän samaan peruseläkejärjestelmään kuin mihin käyttäjäyrityksen samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät kuuluvat tai johon alalla, jolla käyttäjäyritys toimii, samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät kuuluvat, jos käyttäjäyrityksellä ei ole työntekijöitä samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä (WAADI 8a(5) artikla). Toinen vaihtoehto on se, että payroll-yritys järjestää itse riittävän eläkejärjestelmän liittämällä payroll-työntekijän sellaiseen peruseläkejärjestelmään, joka täyttää erillisessä asetuksessa<sup>215</sup> riittävälle eläkejärjestelmälle säädetyt vaatimukset (WAADI 8a(6) artikla).<sup>216</sup>

Lopuksi voidaan vielä mainita jo edellä esiin tuotu erityisen merkityksellinen säännös koskien sitä, ettei edellä mainituista payrollingia koskevista säännöksistä ole mahdollista poiketa työntekijän vahingoksi (WAADI 8a(7) artikla). WAADI 8a artiklalla on Alankomaissa toisin sanoen varsin tehokkaasti varmistettu, että payroll-työntekijät ovat työehtojen osalta yhdenvertaisessa asemassa suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä olevien työntekijöiden kanssa. Yhdenvertaisuutta edistää myös WAADI 8b artikla, jonka nojalla payroll-yrityksen on varmistettava, että payroll-työntekijöillä on oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita tai yhteisiä järjestelyjä, erityisesti ruokalapalveluja sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyjä, samoin ehdoin kuin työntekijöillä, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksen palveluksessa. Toisin kuin perinteisen vuokratyön kohdalla, payrollingin kontekstissa säännöksestä ei kuitenkaan ole mahdollista poiketa edes objektiivisista syistä.

#### **4.4 Yhteenvetoa ja arviointia**

Tämän luvun tarkoituksena on ollut selvittää, miten vuokra- ja EOR-työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin säädetään Suomessa ja Alankomaissa, kun kyse on työehdoista. Vuokratyödirektiivin 5(1) artiklan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Implementoidessaan kyseistä periaatetta kansalliseen lainsäädäntöönsä, sekä Suomi että Alankomaat ovat kuitenkin hyödyntäneet direktiivin 5(3) artiklaan sisältyvää työehtosopimukseen perustuvaa poikkeamismahdollisuutta. Todellisuudessa direktiivin mukaista yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei siis ole Suomessa eikä

---

<sup>215</sup> Ks. Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (2015), 1a:1 artikla.

<sup>216</sup> Ks. payroll-työntekijöiden riittävästä eläkejärjestelmästä tarkemmin Boelhouwer 2021, s. 21–24.



Alankomaissa tehokkaasti lainsäädännöllä turvattu. Myös direktiivin 6(4) artiklaan sisältyvä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ”laajennus” koskien vuokratyöntekijän oikeutta hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyjä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät on jossain määrin heikko, koska siitä on mahdollista poiketa tilanteissa, joissa erilainen kohtelu on objektiivisista syistä perusteltua ja kyseinen mahdollisuus on sisällytetty sekä Suomen että Alankomaiden kansalliseen lainsäädäntöön.

Sääntelyä voidaanakin pitää ongelmallisena erityisesti EOR-järjestelyn näkökulmasta katsottuna, sillä EOR-järjestelyssä EOR-työntekijä on asetettu yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen. Koska käyttäjäyritys on lisäksi ollut vastuussa EOR-työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta, tämä todennäköisesti identifioituu enemmän käyttäjäyrityksen kuin EOR-yrityksen työntekijäksi. EOR-järjestelyn kontekstissa EOR-työntekijän oikeus yhdenvertaisiin työehtoihin suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin toisin sanoen korostuu. Alankomaissa tähän onkin havahduttu ja vuoden 2020 alusta alkaen payroll-työntekijät ovat olleet oikeutettuja vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijät, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksen palveluksessa tai jos tällaisia työntekijöitä ei ole, vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijät, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä alalla, jolla käyttäjäyritys toimii. Säännöstä ei ole rajattu koskemaan ainoastaan keskeisiä työehtoja, joskin payroll-työntekijöiden oikeudesta riittävään eläkejärjestelmään säädetään erikseen. Koska säännöksestä ei ole mahdollista poiketa työntekijän vahingoksi, sillä on varsin tehokkaasti pystytty varmistamaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutuminen payrollingin yhteydessä. Lisäksi huomionarvoista on, että payroll-työntekijöillä on oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyitä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät ilman, että tästä olisi mahdollista poiketa objektiivisista syistä kuten perinteisen vuokratyön kohdalla. EOR-järjestelyn käytön lisääntyessä myös Suomessa voisi olla perusteltua pohtia, millaisia muutoksia työlainsäädäntöön tulisi tehdä, jotta EOR-työntekijät olisivat tosiasiallisesti oikeutettuja niihin työehtoihin, joita häneen sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

## 5 TYÖNANTAJAN KÄSITE JA TYÖNANTAJAVELVOITTEIDEN JAKAUTUMINEN

### 5.1 Työnantajan käsite EU-oikeudessa

#### 5.1.1 EU-lainsäädäntö ja jäsenvaltioiden valta määrittellä työnantajan käsite

Työnantajan ja työntekijän käsitteet ovat molemmat työoikeuden peruskäsitteitä, mutta historiallisesti tarkasteltuna työnantajan käsitteeseen on työoikeudellisessa tutkimuksessa kiinnitetty huomattavan paljon vähemmän huomiota kuin työntekijän käsitteeseen ja tämä pitää paikkansa myös EU-oikeuden ja erityisesti EUT:n oikeuskäytännön kohdalla. Syy tähän on pohjimmiltaan yksinkertainen: työnantaja on ikään kuin oletettu tunnetuksi, sillä lähtökohdaksi on ollut se, että kyse on oikeussubjektista, jonka kanssa työntekijä on solminut työsuhteen.<sup>217</sup> Erilaisten kolmikantaisten työsuhteiden yleistymisen myötä työnantajan käsitteeseen liittyvä problematiikka on kuitenkin noussut varsin ajankohtaiseksi.<sup>218</sup>

Useimmat EU-säädökset eivät ota lainkaan kantaa työnantajan käsitteen määrittelyyn ja määrittelyvalta onkin siten useimmiten jätetty jäsenvaltioille. Tämä heijastelee Euroopan unionin toiminnasta annetun sopimuksen (SEUT) 151(2) artiklaa, jonka mukaisesti EU:n sosiaalilainsäädännössä otetaan huomioon kansallisten käytäntöjen erot erityisesti sopimus-suhteissa.<sup>219</sup> Lähestymistapaa kuvastaa hyvin myös uusi työehtodirektiivi (EU) 2019/1152<sup>220</sup>, jonka 1(5) artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat itse määrittää, ketkä ovat vastuussa kyseisessä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttamisestä, kunhan kaikki velvoitteet tulevat täytetyksi. Lisäksi jäsenvaltiot voivat päättää, että kaikkien tai joidenkin velvoitteiden täyttamisestä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli.<sup>221</sup> On kuitenkin huomattava, että niissäkin tapauksissa, joissa työnantajan käsitteen määrittelyvalta on jätetty jäsenvaltioille, unionin tuomioistuintuella on viime kädessä SEUT 267 artiklan nojalla toimivalta antaa ennakkoratkaisuja EU-säädösten tulkinnasta ja siten myös ottaa kantaa jäsenvaltioissa omaksuttuihin ratkaisuihin.

---

<sup>217</sup> Barnard 2012, s. 155; van Schadewijk 2021, s. 363–364.

<sup>218</sup> Davidov – Langille 2006, s. 7; van Schadewijk 2021, s. 364.

<sup>219</sup> Ks. Van Schadewijk 2018, s. 10.

<sup>220</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

<sup>221</sup> Ks. myös työehtodirektiivin johdanto-osan 13 kohta.

Tämän tutkielman kannalta keskeisimmässä EU-säädöksessä eli vuokratyödirektiivissä on nimenomaisesti tunnustettu työvoiman vuokrausyrityksen asema työnantajana ja tätä voidaan pitää myös yhtenä direktiivin keskeisimpänä saavutuksena.<sup>222</sup> Vuokratyödirektiivissä omaksutun lähestymistavan mukaisesti työnantaja on siis se oikeussubjekti, jonka kanssa työntekijä on solminut työsopimuksen. Oikeuskirjallisuudessa esimerkiksi *Davidov* ja *Barnard* ovat kuitenkin molemmat katsooneet, ettei vuokrausyrityksen työnantaja-asemaa voida pitää täysin selvänä niissä tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee saman käyttäjäyrityksen palveluksessa pitkäaikaisesti.<sup>223</sup> EOR-järjestelyssä on edellä mainitulla tavalla useimmiten kyse pitkäaikaisesta järjestelystä, mutta ei kuitenkaan välttämättä aina. Vaikka järjestely olisi vain lyhytaikainen, sen *yksinomainen* luonne eli se, ettei työntekijää ole tarkoitukseen asettaa muiden kuin yhden käyttäjäyrityksen palvelukseen, oikeuttaa kysymään, onko EOR-yrityksen asema työnantajana haastettavissa järjestelyn tosiasiallisen luonteen vuoksi eli voidaanko työnantajaksi joissain olosuhteissa katsoa EOR-yrityksen sijaan käyttäjäyritys. Tätä tarkastellaan seuraavaksi EUT:n työnantajan käsitettä koskevan oikeuskäytännön valossa.

### 5.1.2 EUT:n oikeuskäytäntö ja ”Cyprus route” -järjestely

Määrittäessään työnantajaksi katsottavaa osapuolta EUT on joissain tapauksissa antanut enemmän painoarvoa järjestelyn tosiasialliselle luonteelle kuin sille, kuka on solminut työsopimuksen työntekijän kanssa. *Albron Catering* -tapauksessa<sup>224</sup> kyse oli liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY<sup>225</sup>) tulkinnasta. Ennakkoratkaisukysymykset koskivat sitä, voidaanko tilanteessa, jossa konserniin kuuluva yritys luovutetaan direktiivissä tarkoitettulla tavalla konserniin kuulumattomalle yritykselle, direktiivin 2(1)(a) artiklassa tarkoitetuksi luovuttajaksi katsoa konserniin kuuluva yritys, jonka palveluksessa työntekijät työskentelivät pysyvästi ilman, että heillä olisi ollut työsopimusta kyseisen yrityksen kanssa.<sup>226</sup> Tapauksessa työntekijä oli solminut työsopimuksen emoyhtiön (Heineken) kanssa, mutta hänet oli asetettu Heinekenin tytäryhtiön palvelukseen catering-yksikön työntekijäksi.<sup>227</sup> Kun tytäryhtiö luovutti sopimuksella catering-toimintonsa Albronille, EUT katsoi, että direktiivissä tarkoitetuksi luovuttajaksi ja siten työnantajaksi voitiin katsoa tytäryhtiö, jonka

<sup>222</sup> Vuokratyödirektiivin 2 artikla; Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 240.

<sup>223</sup> Davidov 2004, s. 741–742; Barnard 2012, s. 445.

<sup>224</sup> Asia C-242/09, *Albron Catering*, EU:C:2010:625.

<sup>225</sup> Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

<sup>226</sup> Asia C-242/09, *Albron Catering*, EU:C:2010:625, kohta 20.

<sup>227</sup> Asia C-242/09, *Albron Catering*, EU:C:2010:625, kohdat 10 ja 11.

palveluksessa työntekijät tosiasiallisesti työskentelivät, vaikka sillä ei ollutkaan sopimussuhdetta kyseisten työntekijöiden kanssa.<sup>228</sup>

Toisena mielenkiintoisena tapauksena voidaan nostaa esiin niin kutsuttu *Voogsgeerd*-tapaus<sup>229</sup>, jossa kyse oli sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (Rooman yleissopimus)<sup>230</sup> tulkinnasta ja jossa EUT katsoi, että arvioidessaan sitä, onko yritys tosiasiallisesti työnantaja, kansallisen tuomioistuimen on otettava huomioon ”kaikki objektiiviset seikat, joiden perusteella voitaisiin katsoa, että tosiasiallinen tilanne poikkeaa sopimuksen sanamuodosta ilmenevästä tilanteesta”.<sup>231</sup> Sekä *Albron Catering* -tapauksen että *Voogsgeerd*-tapauksen voidaan katsoa osoittavan, ettei EUT käytä työnantajan määrittämisessä perustana ainoastaan työsopimusta vaan ottaa huomioon myös tosiasiallisen työskentelytilanteen.<sup>232</sup>

Tämän tutkielman aiheen kannalta merkittävimmän tuomion EUT antoi 16.7.2020 niin kutsutussa *AFMB*-tapauksessa<sup>233</sup>, jossa oli kyse sosiaaliturva-asetuksen (EY) 883/2004<sup>234</sup> 13(1)(b) artiklan ja erityisesti siinä mainitun työnantajan käsitteen tulkinnasta. Säännöksen mukaan niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan jäsenvaltiossaan, työntekijän katsotaan olevan sen jäsenvaltion lainsäädännön alainen, jossa *työnantajan* kotipaikka tai liiketoimintapaikka sijaitsee. Koska sosiaaliturva-asetuksessa ei ole määritelty työnantajan käsitettä eikä siinä myöskään viitata jäsenvaltioiden oikeuteen kyseisen käsitteen määrittämiseksi, EUT katsoi, että ”[s]ekä unionin oikeuden yhtenäinen soveltaminen että yhdenvertaisuusperiaate edellyttävät, että unionin oikeuden sellaisen säännöksen sanamuotoa, jossa ei ole nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden oikeuteen sen merkityksen ja ulottuvuuden määrittämiseksi, on tavallisesti tulkittava koko unionissa itsenäisesti ja yhtenäisesti ottamalla huomioon paitsi säännöksen sanamuoto myös sen asiayhteys ja kyseessä olevalla säännöstöllä tavoiteltu päämäärä”.<sup>235</sup> Tämän voitiin katsoa olevan erityisen tärkeää sosiaaliturva-asetuksen kohdalla, sillä sen ensisijaisena tavoitteena on

<sup>228</sup> Asia C-242/09, *Albron Catering*, EU:C:2010:625, kohdat 13, 31 ja 32.

<sup>229</sup> Asia C-384/10, *Voogsgeerd*, EU:C:2011:842.

<sup>230</sup> Yleissopimus 80/934/ETY sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista, avattu allekirjoitettavaksi Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980.

<sup>231</sup> Asia C-384/10, *Voogsgeerd*, EU:C:2011:842, kohta 62.

<sup>232</sup> Ks. myös asia C-35/70, *Manpower*, EU:C:1970:120, kohdat 17, 18 ja 20 sekä asia C-115/11, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, EU:C:2012:606, kohta 46.

<sup>233</sup> Asia C-610/18, *AFMB*, EU:C:2020:565.

<sup>234</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (ETA:n ja Sveitsin kannalta merkityksellinen teksti) (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1)

<sup>235</sup> Asia C-610/18, *AFMB*, EU:C:2020:565, kohdat 49 ja 50.

varmistaa, että työntekijä kuuluu vain yhden jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmän piiriin ja työnantajan käsitteen määrittelyvallan jättäminen jäsenvaltioille olisi voinut vaarantaa tämän tavoitteen toteutumisen.<sup>236</sup>

Tapauksessa oli kyse niin kutsutusta ”Cyprus route” -järjestelystä, jossa kyproslainen yritys solmi työsopimuksia Alankomaissa asuvien työntekijöiden kanssa asettaen heidät tämän jälkeen alankomaalaisten yritysten palvelukseen. Järjestelyllä on Alankomaissa huono maine, koska sen tavoitteena on saattaa työntekijät Kyproksen lain soveltamisalan piiriin ja saavuttaa tämän avulla kustannussäästöjä, koska sosiaaliturvan taso on Kyproksella suhteellisen alhainen.<sup>237</sup> Käsillä olevassa tapauksessa kyproslainen yhtiö AFMB oli tehnyt eräiden Alankomaihin sijoittautuneiden kuljetusyritysten kanssa kalustonhallintasopimuksia, minkä lisäksi AFMB oli solminut kestoaltaan vaihtelevia työsopimuksia Alankomaissa asuvien kansainvälisen liikenteen kuorma-autonkuljettajien kanssa. Työsopimuksissa kuorma-autonkuljettajien työnantajaksi oli nimetty AFMB ja niissä määrättiin Kyproksen lain soveltamisesta, vaikka tosiasiallisesti työntekijät työskentelivät alankomaalaisten kuljetusyritysten lukuun niiden johdon ja valvonnan alaisina useammassa EU- ja EFTA-maassa.<sup>238</sup>

Käsillä olevan kaltaisissa tilanteissa, joissa työntekijä ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan jäsenvaltiossaan, työntekijän katsotaan edellä mainitulla tavalla sosiaaliturva-asetuksen nojalla olevan sen jäsenvaltion lainsäädännön alainen, jossa *työnantajan* kotipaikka tai liiketoimintapaikka sijaitsee. Koska työntekijät olivat solmineet työsopimuksensa kyproslaisen AFMB:n kanssa, AFMB:n mukaan se oli katsottava työnantajaksi ja tällä perusteella työsopimukseen olisi tullut soveltaa Kyproksen lakia.<sup>239</sup> Perusteluissaan EUT painotti kuitenkin sitä, että työnantajan käsitteen määrittelyssä on otettava huomioon ”asianomaisen työntekijän objektiivinen tilanne ja kaikki hänen työskentelyynsä liittyvät olosuhteet” ja siten se osapuoli, jonka kanssa työntekijä on muodollisesti tehnyt työsopimuksen, ei välttämättä aina ole työnantaja.<sup>240</sup>

EUT kiinnitti perusteluissaan huomiota ensinnäkin siihen, että kuljetusyritykset olivat itse valinneet ne työntekijät, joiden kanssa AFMB solmi työsopimukset ja osa heistä oli ollut kyseisten kuljetusyritysten palveluksessa jo ennen työsopimuksen solmimista AFMB:n

---

<sup>236</sup> Asia C-610/18, *AFMB*, EU:C:2020:565, kohdat 41, 51 ja 65.

<sup>237</sup> Van Schadewijk 2021, s. 365.

<sup>238</sup> Asia C-610/18, *AFMB*, EU:C:2020:565, kohdat 18 ja 19.

<sup>239</sup> Asia C-610/18, *AFMB*, EU:C:2020:565, kohta 39.

<sup>240</sup> Asia C-610/18, *AFMB*, EU:C:2020:565, kohdat 60 ja 61.

kanssa. Lisäksi EUT kiinnitti huomiota siihen, että työntekijöiden palkoista aiheutuvat tosiasialliset kustannukset tulivat viime kädessä kuljetusyritysten maksettaviksi niiden AFMB:lle maksamien korvausten kautta. Lisäksi EUT nosti esiin sen, että tilanteissa, joissa kuljetusyritys ei enää tarvinnut tietyn kuljettajan työpanosta, AFMB useimmiten irtisanoi kuljettajan välittömästi tarkoittaen sitä, että tosiasiallinen irtisanomisvalta oli oikeastaan kuljetusyrityksellä.<sup>241</sup> Tämän perusteella EUT katsoikin, että ”kansainvälisen liikenteen kuorma-autonkuljettajan työnantaja on yritys, joka käyttää mainittuun kuljettajaan nähden tosiasiallista työjohtovaltaa, jonka kannettavaksi hänestä aiheutuvat palkkakustannukset tosiasiasa tulevat ja jolla on tosiasiallinen toimivalta irtisanoa kyseinen kuljettaja, eikä yritys, jonka kanssa kyseinen kuljettaja on muodollisesti tehnyt työsopimuksen ja joka esitetään kyseisessä sopimuksessa muodollisesti tämän saman kuljettajan työnantajana”.<sup>242</sup>

Tapauksessa käsillä ollut järjestely vastaa rakenteeltaan pitkälti tässä tutkielmassa käsiteltävää EOR-järjestelyä, joskin tutkielmassa tarkastelu on rajattu ainoastaan niihin tilanteisiin, joissa työntekijä ja työnantajana toimiva EOR-yritys ovat samassa maassa. Tutkielmassa tarkasteltavat tilanteet eivät siten samalla tavalla mahdollista keinottelua sovellettavaksi tulevan lain suhteen. On myös huomattava, ettei tapauksessa omaksuttu työnantajan käsitteen määritelmä ole suoraan yleistettävissä muuhun EU:n sosiaali- ja työlainsäädäntöön, sillä se on annettu nimenomaan sosiaaliturva-asetuksen soveltamisalalla, jonka yhteydessä oli tärkeää pyrkiä löytämään yksi ”oikea” työnantaja, jotta voitaisiin sosiaaliturva-asetuksen tavoitteen mukaisesti varmistaa, että työntekijä kuuluu vain yhden jäsenvaltion lainsäädännön ja sosiaaliturvajärjestelmän piiriin.<sup>243</sup> Van Schadewijk onkin hyvin todennut, ettei EU-lainsäädännössä ole eikä voikaan olla yhtä ainoaa työnantajan määritelmää, koska se on riippuvainen kulloinkin käsillä olevan EU-säännöksen sisällöstä ja tavoitteesta.<sup>244</sup>

Joka tapauksessa käsiteltyjen EUT:n tuomioiden perusteella on mahdollista tehdä se johtopäätös, että työnantajan määrittämisessä huomioon on otettava työsopimuksen lisäksi työntekijän tosiasiallinen työskentelytilanne ja siihen liittyvät seikat ja siten ei voida pitää täysin poissuljettuna, että EOR-järjestelyssä työnantajaksi voitaisiin jossain tilanteessa katsoa EOR-yrityksen sijaan käyttäjäyritys. Tällainen tilanne voisi todennäköisesti tulla kyseeseen

---

<sup>241</sup> Asia C-610/18, AFMB, EU:C:2020:565, kohdat 77 ja 78.

<sup>242</sup> Asia C-610/18, AFMB, EU:C:2020:565, kohta 80.

<sup>243</sup> Asia C-610/18, AFMB, EU:C:2020:565, kohdat 41, 51 ja 65.

<sup>244</sup> Van Schadewijk 2021, s. 379.

ainakin *AFMB*-tapauksen kaltaisissa väärinkäyttötilanteissa<sup>245</sup> ja esimerkiksi *Davidov* on argumentoinut vahvasti sen puolesta, että tällaisissa tilanteissa työnantajaksi tulisi katsoa käyttäjäyritys.<sup>246</sup> Väärinkäyttötilanteiden ulkopuolella lähtökohdaksi voidaan kuitenkin vuokratyödirektiivin mukaisesti ottaa se, että EOR-järjestelyssä viralliseksi työnantajaksi katsotaan EOR-yritys samaan tapaan kuin vuokratyössä vuokrausyritys. Eri kysymys on sen sijaan se, että järjestelyssä tietyt työnantajavelvoitteet tosiasiallisesti jakautuvat osapuolten välillä kuten vuokratyössäkin ja tätä kautta työnantajaksi voidaan joidenkin velvoitteiden osalta katsoa myös käyttäjäyritys. Työnantajavelvoitteiden jakautumisella ei kuitenkaan ole lähtökohdaisesti vaikutusta siihen, ketä on pidettävä työntekijän virallisena työnantajana.<sup>247</sup> Seuraavaksi työnantajan käsitteeseen liittyvää problematiikkaa tarkastellaan Suomen ja Alankomaiden kansallisen lainsäädännön näkökulmasta.

## 5.2 Työnantajan käsite kansallisessa lainsäädännössä

### 5.2.1 Yleisesti työnantajan käsitteestä Suomessa ja Alankomaissa

Työnantajan käsitettä ei ole Suomessa tai Alankomaissa nimenomaisesti määritelty työlainsäädännössä. Suomessa työnantajan määritelmän voidaan kuitenkin katsoa käyvän välillisesti ilmi työsopimuslain soveltamisalasäännöksestä (TSL 1:1.1)<sup>248</sup> ja Alankomaissa puolestaan siviililakiin sisältyvästä työsopimuksen määritelmästä (BW 7:610(1) artikla)<sup>249</sup>. TSL 1:1.1 mukaan työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Suomessa työsopimuslain mukaisena lähtökohtana on siis se, että työnantaja on osapuoli, jonka kanssa työntekijä on solminut työsopimuksen.<sup>250</sup> Myös Alankomaiden siviililaissa työnantaja käsitteellistetään lähtökohtaisesti työsopimuskumppaniksi, sillä BW 7:610(1) artiklan mukaan työsopimus on sopimus, jonka nojalla toinen osapuoli (työntekijä) sitoutuu palkkaa vastaan suorittamaan työtä tietyn ajan toisen osapuolen (työnantaja) palveluksessa.<sup>251</sup>

---

<sup>245</sup> *AFMB*-tapauksen osalta on kuitenkin huomattava, että vaikka ”Cyprus route” -järjestelyssä oli nähtävissä EU-oikeuden väärinkäyttöön viittaavia piirteitä, EUT katsoi kuljetusyritykset työnantajiksi *AFMB*:n sijaan ilmeikkään, että se otti kantaa kansallisen tuomioistuimen esittämään kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen koskien ”Cyprus route” -järjestelyn katsomista EU-oikeuden väärinkäytöksi.

<sup>246</sup> Ks. *Davidov* 2004, s. 736–737.

<sup>247</sup> Ks. Sädevirta 2002, s. 24.

<sup>248</sup> Kairinen 2004, s. 51; Bruun 2022, s. 44.

<sup>249</sup> Zwemmer 2012, s. 349–350; van Schadewijk 2018, s. 10 ja 15.

<sup>250</sup> Kairinen 2004, s. 51; Koskinen ym. 2018, s. 119.

<sup>251</sup> Zwemmer 2012, s. 349–350; van Schadewijk 2018, s. 10 ja 15.

Työnantajan ymmärtäminen edellä mainitulla tavalla työsopimuskumppaniksi on niin kutsutun *työsopimusopin* mukainen määrittämistapa.<sup>252</sup> Mainittujen säännösten perusteella on kuitenkin mahdollista hahmottaa työnantajan oikeusaseman kannalta muitakin keskeisiä elementtejä kuin sopimusosapuolena toimiminen. Näitä ovat ainakin oikeus työntekijän työvoiman käyttöön, palkanmaksuvelvollisuus sekä työn johto- ja valvontaoikeus.<sup>253</sup> Suomessa nämä vastaavat niin kutsuttuja työsuhteen tunnusmerkkejä, joita ovat sopimus-, työnteke- mis-, vastikkeellisuus- ja direktiotunnusmerkki.<sup>254</sup> Niin kutsutun *perussuhdeteorian* mukaisesti työnantajaksi katsotaan työsuhteen toinen osapuoli eli se taho, johon mainitut työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisesti osoittavat. Useimmiten kyse on samasta subjektista, mutta aina näin ei välttämättä ole.<sup>255</sup> On siis mahdollista, että työnantajuus on jakautunut kahden tai useamman osapuolen kesken. *Tiitinen* ja *Kröger* käyttävät tästä termiä ”jaettu työnantajuus”. Tällöin voi olla kyse esimerkiksi siitä, että työn johto- ja valvontavaltaa käyttää muu kuin sopijapuolena oleva työnantaja ja tästä syystä myös osa työnantajavelvoitteista kohdistuu tähän tahoon.<sup>256</sup> Juuri tästä on kyse sekä vuokratyössä että EOR-järjestelyssä.

Voidaankin todeta, ettei työnantajan hahmottaminen pelkkänä *muodollis-juridisena työsopimuskumppanina* enää nykyään välttämättä tarjoa riittävää vastausta erilaisiin käytännössä syntyviin kysymyksiin, jotka saattavat edellyttää työnantajuuden tarkastelua kunkin yksittäistapauksen valossa. Esimerkiksi *Murto* on korostanut juuri tätä ja todennut, että monissa tilanteissa perustellumpaa onkin puhua niin kutsutusta *funktionaalista työnantajuudesta*, jossa työnantaja ymmärretään tosiasiallisena työnantajaorganisaationa.<sup>257</sup> Tarkasteltaessa työnantajuutta vuokratyön ja EOR-järjestelyn yhteydessä tällaista lähestymistapaa voidaan pitää hyödyllisenä.

### **5.2.2 Työnantajuus vuokratyön ja EOR-järjestelyn kontekstissa**

Sekä Suomen että Alankomaiden työlainsäädännössä on nimenomaisesti tunnustettu työvoiman vuokrausyrityksen asema työnantajana vuokratyödirektiivin mukaisesti (TSL 1:7.3, BW 7:690 artikla). Koska Suomen kansallisesta työlainsäädännöstä ei edellä käsiteltyllä

---

<sup>252</sup> Koskinen ym. 2018, s. 119.

<sup>253</sup> Vaikka BW 7:610(1) artiklan sisältämässä työsopimuksen määritelmässä (toisin kuin TSL 1:1.1:ssä) ei puhuta nimenomaisesti työn johto- ja valvontaoikeudesta, oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työn suorittaminen työnantajan ”palveluksessa” viittaa juuri tähän alisteisuuteen. Jacobs 2020, s. 68; Heerma van Voss 2020, luku 2.1 ”Definitie van de arbeidsovereenkoms”, kohta 20.

<sup>254</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 9.

<sup>255</sup> Koskinen ym. 2018, s. 119.

<sup>256</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 97–98.

<sup>257</sup> Murto 2015, s. 59–60. Ks. myös Kairinen 2004, s. 50–55.



tavalla seuraa estettä sille, että EOR-järjestelyyn sovellettaisiin vuokratyötä koskevaa sääntelyä, myös EOR-yrityksen voidaan siten lähtökohtaisesti katsoa olevan työnantaja samalla tavalla kuin vuokrausyrityksenkin. Alankomaissa payroll-yrityksen asema työnantajana on sen sijaan nimenomaisesti tunnustettu lainsäädännössä (BW 7:692 artikla).<sup>258</sup> Alankomaiden korkein oikeus on kuitenkin niin kutsutussa *Taxi Dorenbos* -tuomiossaan katsonut, että tilanteissa, joissa käyttäjäyritys pyrkii väärinkäyttämään payrollingia välttääkseen työsopimuksesta johtuvat velvoitteet ja vähentämään työntekijälle työlainsäädännön nojalla kuuluva suojaa, työnantajaksi on payroll-yrityksen sijaan katsottava käyttäjäyritys.<sup>259</sup> Tällaiset väärinkäyttötilanteet muodostavat siis poikkeuksen Alankomaissa muutoin täysin sallittuun järjestelyyn.<sup>260</sup>

Muodollis-juridisena työnantajana vuokratyössä toimii siis vuokrausyritys ja EOR-järjestelyssä EOR-yritys (ja Alankomaiden payrollingissa payroll-yritys), mutta tarkasteltaessa työnantajavelvoitteiden jakautumista yksittäistapauksissa, on työnantajuutta perustellumpaa hahmottaa edellä mainitun funktionaalisen työnantajuuden kautta. Suomessa työnantajavelvoitteiden jakautumisesta vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä säädetään erikseen. TSL 1:7.1:n mukaisena pääsääntönä on, etteivät työsopimuksen osapuolet saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Tämä rajoitus on lain esitöissä katsottu tarpeelliseksi työsopimussuhteen henkilökohtaisen luonteen takia.<sup>261</sup> Kyseisen pykälän 3 momenttiin sisältyy kuitenkin vuokratyötä koskeva erityissäännös, jonka mukaan silloin, kun työnantaja siirtää työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.<sup>262</sup> Järjestelyssä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä tapahtuu toisin sanoen osittainen oikeuksien ja velvollisuuksien siirto: työnjohto- ja valvontaoikeus sekä ne työnantajavelvoitteet, joiden voidaan katsoa liittyvän välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin siirtyvät vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle. Lain esitöiden mukaan oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta keskeistä on se, missä määrin kyse on päivittäiseen työskentelyyn liittyvistä asioista ja kuinka kauan työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen palveluksessa. Keskeistä on lisäksi

---

<sup>258</sup> Ks. BW 7:692 artikla.

<sup>259</sup> Hoge Raad 21.2.2020, ECLI:NL:HR:2020:312. Ks. tuomiosta tarkemmin de Bok – Doorn 2020, s. 20–24.

<sup>260</sup> Van Schadewijk 2021, s. 374.

<sup>261</sup> HE 157/2000 vp, s. 64.

<sup>262</sup> Säännöksessä ei itsessään mainita vuokratyötä, mutta lain esitöissä on todettu, että säännöstä sovelletaan lähinnä työvoiman vuokrauksen yhteydessä. HE 157/2000 vp, s. 65.

se, ettei vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen voida katsoa olevan toissijaisesti vastuussa toistensa velvollisuuksista.<sup>263</sup>

Alankomaiden siviililakiin ei sisälly Suomen työsopimuslain kaltaista yleistä säännöstä oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta vuokratyössä tai payrollingissa, mutta useissa laeissa työnantajaksi kuitenkin katsotaan joidenkin työnantajavelvoitteiden osalta vuokratyössä vuokrausyrityksen ja payrollingissa payroll-yrityksen lisäksi tai sijaan käyttäjäyrittäjä.<sup>264</sup> On kuitenkin huomattava, ettei työnantajavelvoitteiden jakautumisella kolmikantaisissa työsuhteissa ole lähtökohtaisesti vaikutusta siihen, ketä on pidettävä työntekijän virallisena työnantajana. Työnantajuus ja työnantajavelvoitteiden jakautuminen onkin siten erotettava toisistaan.<sup>265</sup> Työnantajavelvoitteiden jakautumiseen liittyvää problematiikkaa vuokratyön ja EOR-järjestelyn kontekstissa tarkastellaan seuraavaksi kolmesta eri näkökulmasta: 1) yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjintäkielto työhönotossa, 2) työturvallisuusvelvoitteet ja 3) työnantajavelvoitteet irtisanottaessa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

### **5.3 Työnantajavelvoitteiden jakautuminen eräissä tapauksissa**

#### **5.3.1 Yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjintäkielto työhönotossa**

EU:n tasolla yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta säädetään useissa eri direktiiveissä, jotka Suomen ja Alankomaiden on täytynyt saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöään.<sup>266</sup> Esimerkkinä voidaan mainita niin kutsuttu työsyryntädirektiivi (2000/78/EY<sup>267</sup>), jossa (samoin kuin monissa muissa direktiiveissä) yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjintäkielto on ulotettu koskemaan myös työhönottoa.<sup>268</sup> Työhönoton käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä, mutta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työhönotolla tarkoitetaan ajanjaksoa, joka alkaa työnhakuilmoituksesta ja päättyy lopullisen valinnan tultua

---

<sup>263</sup> HE 157/2000 vp, s. 64–65. Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu useimmiten lähinnä työajoista päättäminen ja tietyt työturvallisuusvelvoitteet, kun taas varsinaisen työnantajan eli vuokrausyrityksen vastuulle jäävät muut työnantajavelvoitteet kuten esimerkiksi palkanmaksu, sosiaalivakuutusmaksuista huolehtiminen, vuosiloman antaminen, työterveyshuollon järjestäminen ja yhteistoimintavelvoitteet. HE 157/2000 vp, s. 64–65. TSL 1:7.1:n mukaisesti osapuolet voivat myös sopia oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta toisin. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin huomautettu, että tämä edellyttää paitsi työntekijän suostumusta myös sitä, ettei sopimuksella poiketa työntekijän vahingoksi työlainsäädännön pakottavista määräyksistä. Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 388; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 75–76.

<sup>264</sup> Van Schadewijk 2018, s. 10; Zwemmer 2021, s. 51.

<sup>265</sup> Ks. Sädevirta 2002, s. 24.

<sup>266</sup> Ks. näistä kootusti esim. Koskinen ym. 2018, s. 215–218 ja 379–381.

<sup>267</sup> Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.

<sup>268</sup> Ks. työsyryntädirektiivin 3(1)(a) artikla.

tehdyksi.<sup>269</sup> Työhönotto pitää toisin sanoen sisällään koko rekrytointi- ja valintaprosessin. Edellä kuvatulla tavalla vuokratyö ja EOR-järjestely eroavat toisistaan siinä, että vuokratyössä työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa vuokrausyritys, kun taas EOR-järjestelyssä rekrytoinnin ja valinnan suorittaa käyttäjäyritys, josta ei kuitenkaan tule työntekijän virallista työnantajaa. Seuraavaksi luodaan tutkielman rajausten mukaisesti tiivis katsaus siihen, miten työhönottoon liittyvistä velvoitteista ja niiden noudattamiseen velvoitetusta tahosta säädetään Suomessa yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, YhdenvertL) ja Alankomaissa yleisessä yhdenvertaisuuslaissa (*Algemene wet gelijke behandeling*, 1994, AWGB).

Sekä Suomessa että Alankomaissa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja syrjäntäkieltoa sovelletaan myös työhönotossa. Suomessa työnantaja ei yhdenvertaisuuslain mukaan saa ensinnäkään avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (YhdenvertL 17 §).<sup>270</sup> Erilainen kohtelu työhön otettaessa on pääsäännön mukaan oikeutettua vain, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (YhdenvertL 12.1 §). Hieman vastaavalla tavalla Alankomaiden yleisen yhdenvertaisuuslain mukaista syrjäntäkieltoa on noudatettava jo avoimia tehtäviä täytettäessä ja työtä tarjottaessa (AWGB 5(1)(a) artikla) ja tästä on mahdollista poiketa ainoastaan AWGB 2 artiklassa määritellyissä tarkoin rajatuissa tapauksissa.<sup>271</sup>

Suomessa yhdenvertaisuuslaissa säädetään nimenomaisesti siitä, että edellä mainittujen säännösten noudattamiseen velvoitettu taho on *työnantaja*. Työnantajaksi katsotaan lakia sovellettaessa se, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa, minkä lisäksi vuokratyön yhteydessä työnantajaksi katsotaan myös käyttäjäyritys siltä osin, kun se käyttää vuokratyöntekijöihin nähden työnjohto- ja valvontaoikeutta (YhdenvertL 4.3 §). Käyttäjäyrityksen vastuu rajautuu siis ainoastaan niihin tilanteisiin, joissa se voi työnjohto- ja valvontaoikeutensa rajoissa tehdä vuokratyöntekijöitä koskevia päätöksiä.<sup>272</sup> Tällainen työnjohto- ja valvontaoikeus kohdistuu käytännössä vasta aikaan vuokratyöntekijän rekrytoinnin ja valinnan

---

<sup>269</sup> Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 30; Heerma van Voss 2020, luku 2.5 ”Sollicitatiefase”, kohta 50.

<sup>270</sup> Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

<sup>271</sup> Alankomaiden yleisessä yhdenvertaisuuslaissa kielletyiksi syrjäntäperusteiksi on lueteltu uskonto, vakaumus, poliittinen mielipide, rotu, sukupuoli, kansalaisuus, hetero- tai homoseksuaalinen suuntautuminen ja siivillisäyty (AWGB 1 artikla).

<sup>272</sup> HE 19/2014 vp, s. 60.

jälkeen, sillä TSL 1:7.3:n mukaan työnjohto- ja valvontaoikeus siirtyvät käyttäjäyritykselle silloin, kun vuokrausyritys siirtää vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön. Siten syrjintäkiellon noudattamisvelvollisuus työhönotossa kuuluu lain sanamuodon mukaan vuokrausyritykselle eikä käyttäjäyritykselle.<sup>273</sup> Perinteisen vuokratyön yhteydessä tämä onkin perusteltua, sillä vuokratyöntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa viime kädessä aina vuokrausyritys, vaikka käyttäjäyrityksellä joissain tapauksissa voikin olla mahdollisuus vaikuttaa valintaan.<sup>274</sup> EOR-järjestelyn yhteydessä tilanne on kuitenkin toinen, sillä EOR-työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa nimenomaan käyttäjäyritys. Tällaisessa tilanteessa olisi epäilemättä yhdenvertaisuuslain tarkoituksen mukaista katsoa käyttäjäyritys yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetuksi työnantajaksi jo työhönotossa, vaikka se ei tällöin vielä käytäkään työnjohto- ja valvontaoikeutta ja vaikka se ei rekrytointi- ja valintaprosessin jälkeen itse solmimaan työsopimusta valitun työntekijän kanssa.<sup>275</sup> Tällä hetkellä lain sanamuoto ei kuitenkaan suoranaisesti tue tällaista tulkintaa ja siten asian selkiyttäminen edellyttäisi joko lakimuutosta tai asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä.

Toisin kuin Suomessa, Alankomaiden yleisessä yhdenvertaisuuslaissa ei ole erikseen määritelty säännösten noudattamiseen velvoitettua tahoa ja siten työhönotossa lakia on velvollinen noudattamaan se, joka rekrytointi- ja valintaprosessin suorittaa. Oikeuskirjallisuudessa on myös todettu olevan selvää, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja syrjintäkieltoa sovelletaan myös muutoin käyttäjäyrityksen ja työntekijän väliseen oikeussuhteeseen.<sup>276</sup> Samanlaista tulkintaongelmaa kuin Suomessa ei siis Alankomaissa muodostu.

### **5.3.2 Työturvallisuusvelvoitteet**

EU:n tasolla työturvallisuusvelvoitteiden jakautumisesta vuokratyössä säädetään määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä annetussa direktiivissä (91/383/ETY<sup>277</sup>), jonka tarkoituksena on vuokratyön osalta 2(1) artiklan mukaisesti taata vuokratyöntekijöille samantasoinen suojelu kuin käyttäjäyrityksen muille työntekijöille. Keskeisin säännös tämän osalta sisältyy direktiivin 8 artiklaan, jonka mukaan

---

<sup>273</sup> Ks. Leppänen 2015, s. 177.

<sup>274</sup> Ks. TEM 2017, s. 29; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 139–140.

<sup>275</sup> Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

<sup>276</sup> Kroon – de Casparis 2021, kohta 5.5.2.

<sup>277</sup> Neuvoston direktiivi 91/383/ETY, annettu 25 päivänä kesäkuuta 1991, määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä.

jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käyttäjäyritys vastaa toimeksiannon ajan työskentelyolosuhteista tämän kuitenkaan rajoittamatta kansallisessa lainsäädännössä vuokrausyritykselle säädetyjä vastuita. Lisäksi direktiivi pitää sisällään eräitä tiedottamiseen liittyviä säännöksiä. Käyttäjäyrityksen on ensinnäkin 3 artiklan mukaan annettava vuokratyöntekijälle ennen työn alkamista tiedot työssä esiintyvistä vaaroista. Lisäksi käyttäjäyrityksen on 7 artiklan mukaan ennen työn alkamista täsmennettävä vuokrausyritykselle muun muassa ammattipätevyyttä koskevat vaatimukset ja tehtävän työn erityisominaisuudet ja vuokrausyrityksen velvollisuutena on puolestaan saattaa nämä asianomaisen vuokratyöntekijän tietoon.

Suomessa työnantajan tulee TSL 2:3.1:n mukaan huolehtia työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002, TTL) säädetään. TTL 3 § sisältää nimenomaisen säännöksen koskien työturvallisuuslain soveltamista vuokratyössä. Kyseinen säännös täyttää myös edellä mainitun direktiivin vuokratyötä koskevat vaatimukset.<sup>278</sup> Säännöksen perusajatuksena on, että vuokrausyritys on työnantajana vastuussa työturvallisuuslaissa työnantajalle säädetyistä velvoitteista, minkä lisäksi käyttäjäyritys vastaa niistä myös osaltaan työn aikana.<sup>279</sup> Käyttäjäyrityksen vastuu on ilmaistu säännöksessä siten, että se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä (TTL 3.1 §). Tämän lisäksi säännöksessä tietyt työturvallisuusvelvoitteet on jaettu nimenomaisesti vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Käyttäjäyrityksen on ensinnäkin ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja erityispiirteet ja ilmoitettava nämä vuokrausyritykselle, jonka on puolestaan ilmoitettava näistä vuokratyöntekijälle ja varmistauduttava tämän riittävästä pätevyydestä suoritettavaan työhön (TTL 3.2 §). Tämän jälkeen käyttäjäyritys vastaa työntekijän perehdyttämisestä, minkä lisäksi sen on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle (TTL 3.3–3.4 §).<sup>280</sup> Vaikka säännöksen mukaan työturvallisuusvelvoitteet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, päävastuun työturvallisuudesta voidaan kuitenkin katsoa kuuluvan käyttäjäyritykselle, jonka johdon ja

---

<sup>278</sup> Koskinen ym. 2018, s. 556.

<sup>279</sup> HE 59/2002 vp, s. 25.

<sup>280</sup> Työterveyshuollon järjestämisestä vastaa kuitenkin vuokrausyritys. HE 59/2002 vp, s. 25.

valvonnan alaisuudessa työ suoritetaan ja jolla on siten myös tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin.<sup>281</sup>

Myös Alankomaissa työturvallisuudesta säädetään Suomen tapaan erillisessä työoloista annetussa laissa (*Arbeidsomstandighedenwet*, 1999, *Arbowet*). Kyseistä lakia sovellettaessa työnantajana pidetään pääsäännön mukaan sitä, jolle työntekijä on työsopimuksen nojalla velvollinen tekemään työtä. Jos työntekijä on kuitenkin asetettu kolmannen osapuolen palvelukseen, tällöin lakia sovellettaessa työnantajaksi katsotaan kyseinen kolmas osapuoli (*Arbowet* 1(1)(a) artikla). Lähtökohdaksi on toisin sanoen *Arbowet*-laissa otettu se, että vuokratyön ja payrollingin kontekstissa työnantajana pidetään yksinomaan käyttäjäyritystä.<sup>282</sup> Vuokrausyrityksellä ja payroll-yrityksellä on kuitenkin myös Alankomaissa tiettyjä tiedotamisvelvoitteita. Käyttäjäyrityksen tulee hyvissä ajoin ennen työn alkamista toimittaa vuokrausyritykselle/payroll-yritykselle kuvaus riskien ja vaarojen arvioinnista sekä riskienhallintatoimenpiteistä (*Arbowet* 5(5) artikla) ja vuokrausyrityksen/payroll-yrityksen tulee puolestaan antaa kyseinen kuvaus sekä tiedot ammattitaitovaatimuksista työntekijälle ennen kuin hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen (*WAADI* 11 artikla). Kyseiset säännökset täyttävät edellä mainitun direktiivin 91/383/ETY vuokratyötä koskevat vaatimukset.<sup>283</sup>

On kuitenkin huomattava, että vaikka *Arbowet*-laissa työnantajaksi katsotaan ainoastaan käyttäjäyritys, Alankomaiden siviililaissa säädetään työturvallisuuteen liittyvästä siviilioikeudellisesta vastuusta, joka ulottuu vuokratyön ja payrollingin kontekstissa käyttäjäyrityksen lisäksi myös vuokrausyritykseen ja payroll-yritykseen. *BW* 7:658(1) artikla velvoittaa työnantajan järjestämään ja ylläpitämään tilat, laitteet ja työvälineet, joissa tai joilla työtä tehdään siten, sekä ryhtymään sellaisiin toimenpiteisiin ja antamaan sellaisia työn suorittamista koskevia ohjeita, joita voidaan kohtuudella pitää tarpeellisina, ettei työntekijälle aiheutuisi vahinkoa työssään. Työnantaja on *BW* 7:658(2) artiklan mukaan vastuussa vahingosta, jonka työntekijä on työssään kärsinyt, ellei hän osoita noudattaneensa edellä mainittuja velvollisuuksia tai osoita, että vahinko on huomattavalta osin seurausta työntekijän tahallisuudesta tai piittaamattomuudesta. *BW* 7:658(4) artiklan mukaan niissä tilanteissa, joissa yrityksen palveluksessa on työntekijöitä, joiden kanssa sillä ei ole työsopimusta, myös kyseinen yritys on vastuussa työntekijälle sen toiminnan puitteissa aiheutuneesta vahingosta. Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi täsmennetty, että *BW* 7:658 artiklan nojalla käyttäjäyritys

---

<sup>281</sup> Saloheimo 2016, s. 54. Ks. myös Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 152.

<sup>282</sup> Van Schadewijk 2018, s. 11; Kroon – de Casparis 2021, kohdat 4.10 ja 5.21.2.

<sup>283</sup> Kroon – de Casparis 2021, kohta 5.21.3.

ja vuokrausyritys/payroll-yritys ovat yhteisvastuussa työntekijälle aiheutuneesta vahingosta.<sup>284</sup> Suomessa vastaavanlaista yhteisvastuuta tai edes toissijaista vastuuta ei vuokratyön kohdalla ole.<sup>285</sup>

Yhteenvedona voidaan todeta, että vaikka Alankomaissa Arboret-lakia sovellettaessa työnantajaksi katsotaan yksinomaan käyttäjäyritys, siviililain nojalla vastuu työturvallisuudesta kuuluu kuitenkin yhteisvastuullisesti käyttäjäyritykselle ja vuokrausyritykselle/payroll-yritykselle. Suomen työturvallisuuslaissa lähtökohdaksi on puolestaan otettu se, että työturvallisuusvelvoitteet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, joskin pääasiallisen vastuun työturvallisuudesta voidaan katsoa kuuluvan käyttäjäyritykselle. Kuten vuokratyössä, myös EOR-järjestelyn kontekstissa voidaan todennäköisesti pitää Suomessa täysin perusteltuna sitä, että pääasiallinen vastuu työturvallisuudesta kuuluu käyttäjäyritykselle, jonka johdolla ja valvonnassa työ suoritetaan ja jolla on siten tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin. Käyttäjäyrityksen vastuun työturvallisuudesta voidaan oikeastaan ehkä jopa katsoa korostuvan EOR-järjestelyssä siitä syystä, että EOR-työntekijä on asetettu yksinomaan tietyn käyttäjäyrityksen palvelukseen. On kuitenkin syytä nostaa esiin vielä se, että EOR-järjestelyssä työturvallisuuteen liittyy useimmiten tiettyjä erityispiirteitä siitä syystä, että käyttäjäyritys on tyypillisesti ulkomailla ja EOR-työntekijä tekee työtään etänä. Työturvallisuuslakia sovelletaan kuitenkin myös työhön, jota työntekijä tekee sopimuksen mukaan kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa (TTL 5 §) eikä tällä sinänsä ole vaikutusta siihen seikkaan, että kun työtä tehdään käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa, päävastuun työturvallisuudesta on perusteltua kuulua juuri käyttäjäyritykselle.<sup>286</sup>

### **5.3.3 *Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla***

#### **5.3.3.1 *Työsuhteen päättämisestä Suomessa ja Alankomaissa***

Suomessa työsuhteen päättämisestä säädetään työsopimuslaissa (TSL 6–9 luvut ja 12 luvun 2 ja 3 §) ja Alankomaissa puolestaan siviililaissa (BW 7:667–7:686 artiklat) sekä erillisessä irtisanomisasetuksessa (*Ontslagregeling*, 2015, OR). Sekä Suomessa että Alankomaissa työsuhteen päättämistä tarkastellaan hieman eri tavoin riippuen siitä, onko kyse määräaikaisesta vai toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta. Määräaikainen työsopimus päättyy

---

<sup>284</sup> Zwemmer 2021, s. 52; Kroon – de Casparis 2021, kohdat 4.10 ja 5.21.4.4.

<sup>285</sup> Ks. HE 157/2000 vp, s. 64–65.

<sup>286</sup> Ks. etätöystä ja työturvallisuudesta tarkemmin esim. Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2021, s. 175–182.

lähtökohtaisesti määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa<sup>287</sup> ellei sitä pureta<sup>288</sup>. Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen on sen sijaan mahdollista vain, jos siitä on erikseen sovittu työsuhteen osapuolten välillä.<sup>289</sup> Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan sen sijaan pääsääntöisesti päättää joko irtisanomalla<sup>290</sup> tai purkamalla<sup>291</sup>. Irtisanottaessa työsuhde päättyy irtisanomisilmoituksen toimittamisesta alkavan irtisanomisajan kuluttua.<sup>292</sup> Purettaessa työsuhde päättyy sen sijaan välittömästi ilman irtisanomisaikaa ja se on mahdollista ainoastaan tilanteissa, joissa työsuhteen osapuolilta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.<sup>293</sup> Edellä sanotun lisäksi työsopimus voidaan sekä Suomessa että Alankomaissa päättää työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella riippumatta siitä onko kyse määräaikaisesta vai toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta.<sup>294</sup> Tässä alaluvussa tarkastellaan nimenomaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Ennen kuin siirrytään tarkastelemaan varsinaisia irtisanomisperusteita tarkemmin, on syytä nostaa esiin Suomen ja Alankomaiden irtisanomissuojajärjestelmien välillä vallitseva perustavanlaatuisen ero, joka liittyy Alankomaissa käytössä olevaan irtisanomisia koskevaan ennakkovalvontajärjestelmään. Jos työnantaja haluaa Alankomaissa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, hän tarvitsee siihen irtisanomisperusteesta riippuen (joitain yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta) joko BW 7:671b artiklan mukaisen oikeuden päätöksen tai BW 7:671a artiklan mukaisen hallinnollisen luvan työntekijöiden vakuutusten hallinnoinnista vastaavalta laitokselta (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV*) tai työmarkkinaosapuolten perustamalta alakohtaiselta komitealta. Kyseistä järjestelmää voidaan Euroopan tasolla tarkasteltuna pitää ainutlaatuisena, sillä vastaavaa ei ole käytössä missään muussa EU-maassa.<sup>295</sup> Alankomaiden tiukka irtisanomislainsäädäntö onkin ollut yhtenä syynä erilaisten epätyypillisten työmuotojen kuten vuokratyön suosion kasvuun, sillä irtisanomislainsäädäntö ei ole näiden kohdalla kaikilta osin yhtä tiukkaa.<sup>296</sup>

<sup>287</sup> Ks. Suomen osalta TSL 6:1.1 ja Alankomaiden osalta BW 7:667(1) artikla.

<sup>288</sup> Ks. Suomen osalta TSL 8:1 ja Alankomaiden osalta BW 7:677–7:679 artiklat.

<sup>289</sup> Ks. Alankomaiden osalta BW 7:667(3) artikla. Myös Suomessa määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisesta on mahdollista sopia, vaikka siitä ei Alankomaiden tapaan nimenomaisesti säädetäkään työsopimuslaissa. Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 486; Bruun 2022, s. 96.

<sup>290</sup> Ks. Suomen osalta TSL 7 luku ja Alankomaiden osalta erityisesti BW 7:669 artikla.

<sup>291</sup> Ks. Suomen osalta TSL 8:1 ja Alankomaiden osalta BW 7:677–7:679 artiklat.

<sup>292</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1; Jacobs 2020, s. 197–198.

<sup>293</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 480; Jacobs 2020, s. 202.

<sup>294</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 482–483; Jacobs 2020, s. 189.

<sup>295</sup> Jacobs 2020, s. 190–191.

<sup>296</sup> Jacobs 2020, s. 42 ja 182–183.



Irtisanomisperusteet itsessään ovat Suomessa ja Alankomaissa kuitenkin melko samankaltaiset ja työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen pääsääntöisesti joko työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla tai taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.<sup>297</sup> Molempiin tilanteisiin liittyy mielenkiintoista tutkittavaa, mutta seuraavaksi keskitytään kuitenkin tutkielman rajausten mukaisesti tarkastelemaan ainoastaan tilanteita, joissa työntekijän työsopimus irtisanoaan tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Huomiota kiinnitetään tämän osalta erityisesti kahteen keskeiseen työnantajavelvoitteeseen: työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen sekä työntekijän takaisinottovelvollisuuteen. Tarkoitus on tutkia ennen kaikkea sitä, miten irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan Suomessa ja Alankomaissa vuokratyön ja EOR-järjestelyn kontekstissa ja millä tavoin mainitut työnantajavelvoitteet jakautuvat osapuolten välillä.

### 5.3.3.2 *Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet*

Suomessa työnantaja saa TSL 7:1:n mukaan irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Lain esitöiden mukaan asiallisen ja painavan syyn sisältöä ei ole mahdollista määritellä tarkasti, mutta yleisellä tasolla sen voidaan katsoa tarkoittavan ainakin sitä, ettei irtisanomisperuste saa olla syrjivä tai ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.<sup>298</sup> Asialliseksi ja painavaksi syyksi voidaan TSL 7:3:n mukaan katsoa tarjolla olevan työn vähentyminen olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Perustetta irtisanomiseen ei kuitenkaan ole, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. Irtisanomista ei siis saa suorittaa näennäisin tai tekaistuvin perustein<sup>299</sup>. Alankomaissa työnantaja saa puolestaan BW 7:669(1) artiklan mukaan irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen edellyttäen, että siihen on perusteltu syy (*redelijke grond*). Edellytys on siis samankaltainen Suomen ”asiallisen ja painavan” syyn kanssa. Samoin hieman Suomea vastaavalla tavalla Alankomaissa perustelluksi syyksi voidaan BW 7:669(3)(a) artiklan mukaan katsoa työpaikkojen katoaminen yrityksen toiminnan lopettamisen seurauksena tai, tarkasteltuna vähintään tulevien 26 viikon

<sup>297</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1; Jacobs 2020, s. 181.

<sup>298</sup> HE 157/2000 vp, s. 96. Lojaliteettivelvoite on yleinen sopimusoikeudellinen periaate, jota sovelletaan myös työsuhteissa. Periaatteen mukaan sopimuskumppaneiden tulee ottaa kaikessa toiminnassaan huomioon toisen etu. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123–124.

<sup>299</sup> HE 157/2000 vp, s. 102.

ajanjaksolla, työpaikkojen väistämätön katoaminen taloudellisten syiden edellyttämien tehokkaiden liiketoiminnallisten toimenpiteiden seurauksena.

Sekä Suomessa että Alankomaissa kuitenkin säädetään, ettei perustetta irtisanomiselle ole, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin (TSL 7:3.1, BW 7:669(1) artikla). Suomessa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta säädetään tarkemmin TSL 7:4:ssä ja säännöksen mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei kuitenkaan ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä (TSL 7:4.1). Työnantaja on myös velvollinen järjestämään työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena (TSL 7:4.2). Lisäksi on huomattava, että työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu myös niihin yrityksiin ja yhteisöihin, jotka ovat työnantajan määräysvallassa ja joissa työnantaja tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella (TSL 7:4.3). Lain esitöiden mukaan työn tarjoamisvelvollisuus on voimassa työsuhteen päättymiseen saakka eli irtisanomisajan ajan, eikä sitä ole rajattu alueellisesti.<sup>300</sup> Jossain määrin epäselvää kuitenkin on, voiko työn tarjoamisvelvollisuus ulottua myös ulkomailla sijaitseviin määräysvaltayhtiöihin.<sup>301</sup>

Alankomaissa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta säädetään puolestaan yleisellä tasolla BW 7:669(1) artiklassa, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijän vain, jos hänen siirtämisensä kohtuullisessa ajassa (koulutuksen avulla tai ilman) muuhun sopivaan tehtävään ei ole mahdollista tai kohtuullista. Tarkemmat säännökset tätä koskien löytyvät kuitenkin edellä mainitusta irtisanomisasetuksesta. OR 10(1) artiklan mukaan säännöksessä mainitulla kohtuullisella ajalla tarkoitetaan sitä, että velvollisuus on pääsääntöisesti Suomea vastaavalla tavalla voimassa irtisanomisajan ajan. Sopivan tehtävän olemassaoloa arvioitaessa otetaan puolestaan pääsäännön mukaan huomioon tehtävät, jotka ovat avoimia tai jotka tulevat avoimiksi irtisanomisajan aikana (OR 9(1) artikla) ja sopivana tehtävänä pidetään tehtävää, joka vastaa työntekijän koulutusta, kokemusta ja osaamista (OR 9(3) artikla). Lisäksi on huomattava, että niissä tapauksissa, joissa työnantajayritys on osa konsernia,

---

<sup>300</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>301</sup> Oikeuskirjallisuudessa on esitetty tämän osalta jossain määrin eriäviä kannanottoja (ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 574; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 559–560; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 620–622) eikä oikeuskäytäntökään tarjoa täysin yksiselitteistä vastausta (ks. esim. Helsingin HO 30.11.2005, S 04/1340; Helsingin HO 24.4.2009, S 08/2013; Turun HO 4.2.2011, S 10/1143; TT 2010-144). Selvää kuitenkin on, että vaikka työn tarjoamisvelvollisuuden ei voitaisi kategorisesti katsoa ulottuvan ulkomailla sijaitseviin määräysvaltayhtiöihin, joissain tilanteissa tämä kuitenkin on mahdollista.

sopivan tehtävän olemassaolon arvioinnissa otetaan huomioon myös muiden kyseiseen konserniin kuuluvien yritysten avoimet tehtävät (OR 9(2) artikla). Säännös on merkittävä, sillä se pätee kaikkiin konserniin kuuluviin yrityksiin eikä Suomen tapaan ainoastaan määräysvalta-yhtiöihin, minkä lisäksi se pätee maailmanlaajuisesti.<sup>302</sup>

Alankomaiden osalta on tärkeää huomioida myös se, että jos työnantaja aikoo irtisanoa työ-sopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, sen tulee BW 7:671a artiklan mukaan pyytää siihen kirjallinen lupa UWV:ltä tai, jos toimialalla on työmarkkinaosapuolten toimesta perustettu alakohtainen komitea, kyseiseltä komitealta. Pääsääntöisesti lupa kuitenkin pyydetään UWV:ltä, sillä alakohtaisia komiteoita on toistaiseksi perustettu vain vähän.<sup>303</sup> UWV arvioi irtisanomisperusteen olemassaolon ja myöntää irtisanomisluvan ainoastaan, jos työnantaja kykenee osoittamaan, ettei työntekijän siirtäminen edellä mainitulla tavalla kohtuullisessa ajassa (koulutuksen avulla tai ilman) muuhun sopivaan tehtävään ole mahdollista tai kohtuullista. Tämän lisäksi lupa myönnetään ainoastaan, jos työnantaja on noudattanut BW 7:671a(5) artiklassa ja OR 11 artiklassa säädettyä irtisanomisjärjestystä. Tältä osin Alankomaiden irtisanomislainsäädäntö poikkeaa merkittävällä tavalla Suomen irtisanomislainsäädännöstä. Suomessa ei ensinnäkään ole irtisanomisia koskevaa ennakkovalvontajärjestelmää eikä Suomessa myöskään ole lainsäädännössä yleisiä säännöksiä irtisanomisjärjestyksestä. Työehtosopimuksissa tällaisia määräyksiä voi kuitenkin olla.<sup>304</sup>

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden päättymisen jälkeen työnantajalla on sekä Suomessa että Alankomaissa niin kutsuttu työntekijän takaisinottovelvollisuus. Suomessa tästä säädetään TSL 6:6:ssä ja säännöksen mukaan työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin neljän kuukauden sijaan kuusi kuukautta. Lain esitöiden mukaan takaisinottovelvollisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että irtisanotulla työntekijällä on ulkopuolisiin työnhakijoihin nähden etuoikeus tarjolla olevaan työhön, vaikka hän ei olisikaan siihen kaikkein pätevin.<sup>305</sup> Alankomaissa takaisinottovelvollisuudesta

---

<sup>302</sup> Van Frankenhuijsen 2018, s. 24–25.

<sup>303</sup> Jacobs 2020, s. 194.

<sup>304</sup> Bruun 2022, s. 124–125.

<sup>305</sup> HE 157/2000 vp, s. 94.

säädetään puolestaan BW 7:681(1)(d) artiklassa ja säännöksen mukaan työnantaja ei saa 26 viikkoon irtisanomisesta lukien palkata toista työntekijää niihin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä teki ilman, että hän tarjoaa tehtävää irtisanomalleen työntekijälle ensin.

### 5.3.3.3 Vuokratyötä ja EOR-järjestelyä koskeva erityissääntely

Suomessa työsopimuslaki ei sisällä vuokratyötä koskevaa työsuhteen päättämiseen liittyvää erityissääntelyä ja tästä syystä vuokratyöhön sovelletaan työsuhteen päättämisen osalta samoja säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin.<sup>306</sup> Työsuhteen päättämiseen liittyvät toimet ja siten myös edellä mainitut työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus sekä työntekijän takaisinottovelvollisuus kuuluvat siis yksinomaan vuokrausyritykselle.<sup>307</sup> Perinteisen vuokratyön kontekstissa tätä voidaan pitää perusteltuna, mutta EOR-järjestelyn suhteen tilanne on kuitenkin hieman ongelmallisempi ja tätä tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin.

Tyypillisesti EOR-työntekijän työsopimuksen irtisanominen tulee ajankohtaiseksi silloin, kun käyttäjäyritys syystä tai toisesta irtisanoo toimeksiantosopimuksensa EOR-yrityksen kanssa.<sup>308</sup> Koska EOR-yritys on työsopimuskumppanina työntekijän virallinen työnantaja, työsuhteen irtisanominen on sen vastuulla.<sup>309</sup> Irtisanominen TSL 7:3:ssä säädetyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ei kuitenkaan edellä mainitulla tavalla ole sallittua, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ei kuitenkaan EOR-järjestelyn yhteydessä voi toteutua ongelmitta, kun otetaan huomioon, että EOR-yrityksen toiminta perustuu siihen, että se solmii työsopimuksia ainoastaan käyttäjäyritysten itse rekrytoimien ja valitsemien työntekijöiden kanssa. Näissä tapauksissa kyse ei siis oikeastaan ole EOR-yrityksellä tarjolla olevasta työstä, koska EOR-yritys ei voi luonnollisestikaan pakottaa sen asiakkaina olevia muita käyttäjäyrityksiä työllistämään tällaista EOR-työntekijää.

Sen sijaan voidaan pohtia, tulisiko EOR-yrityksen esimerkiksi työsuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvoitteen perusteella pyrkiä selvittämään muiden käyttäjäyritysten halukkuutta kyseisen EOR-työntekijän työllistämiseen.<sup>310</sup> Tällaisen velvollisuuden olemassaolo on

---

<sup>306</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 205.

<sup>307</sup> TEM 2017, s. 25–26; Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 206–207.

<sup>308</sup> Kroon – de Casparis 2021, kohta 4.7.2.

<sup>309</sup> Ks. Koskinen ym. 2018, s. 120.

<sup>310</sup> Korkein oikeus on tapauksen KKO 2016:13 perustelujen kohdassa 12 on todennut seuraavalla tavalla: ”Työsuhteessa noudatetaan työsopimuksen ehtojen sekä työsopimuslain ja muun työoikeudellisen lainsäädännön ohella yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, kuten lojaliteettiperiaatetta. Lojaliteettiperiaatteen mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että

kuitenkin epäselvää. Jos EOR-yrityksellä olisi sen sijaan omassa organisaatiossaan tarjolla TSL 7:4:n mukaista työtä, tällaisen työn voitaisiin todennäköisesti katsoa normaalilla tavalla kuuluvan työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin. Joka tapauksessa voidaan todeta, että työn tarjoamisvelvollisuuden toteutumiseen EOR-järjestelyn kontekstissa liittyy haasteita, jotka koskevat myös työsopimuksen irtisanomisen jälkeistä työntekijän takaisinottovelvollisuutta. Näiden haasteiden vuoksi voitaisiinkin pohtia, olisiko tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden olemassaolo aiheellista tarkastella EOR-yrityksen sijaan käyttäjäyrityksessä siten, että myös työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus sekä työntekijän takaisinottovelvollisuus kuuluisivat tällaisissa tilanteissa käyttäjäyritykselle. EOR-työntekijän oikeus-  
suojan kannalta olisi nimittäin tärkeää, että sekä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus että takaisinottovelvollisuus olisivat aidosti toteutettavissa. Tämä edellyttäisi kuitenkin lainsäädäntötason muutoksia, sillä työsopimuslain irtisanomissäännökset velvoittavat tällä hetkellä yksiselitteisesti työnantajaa, joka EOR-järjestelyn kontekstissa on EOR-yritys.

Suomesta poiketen Alankomaissa on vuokratyötä koskevaa työsuhteen päättämiseen liittyvää erityissääntelyä, minkä lisäksi tällaista löytyy myös payrollingin osalta. Edellä luvussa 3.3.2 käsitellyllä tavalla vuokratyösopimukseen (mutta ei payroll-sopimukseen) voidaan Alankomaissa BW 7:691 artiklan nojalla soveltaa normaaleihin työsuhteisiin nähden kevennettyä työlainsäädäntöä, joka mahdollistaa ensinnäkin määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen melko pitkän ajanjakson ajan, mistä syystä vuokratyöntekijöillä harvoin on toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, jotka olisivat irtisanottavissa.<sup>311</sup> Lisäksi säännös mahdollistaa sen, että vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen vuokratyösopimukseen voidaan ottaa kirjallinen ehto, jonka mukaan vuokratyösopimus päättyy, jos vuokratyöntekijän työ käyttäjäyrityksen palveluksessa päättyy käyttäjäyrityksen pyynnöstä. Tällaisen ehdon voimassaoloa on kuitenkin lainsäädännöllä rajoitettu ja mikäli tällainen ehto ei ole voimassa ja vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla voi tulla kyseeseen.

OR 7 artiklan mukaan vuokrausyritys voi irtisanoa vuokratyöntekijän tuotannollisella tai taloudellisella perusteella, jos toimeksiantosopimus käyttäjäyrityksen kanssa päättyy ja on todennäköistä, ettei vuokratyöntekijällä tulevien 26 viikon ajanjaksolla tarkasteltuna ole

---

työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Tätä veloitetta ilmentävät työsopimuslain säännökset, joissa työnantajalle on säädetty velvollisuus selvittää, voitaisiinko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön.” Ks. myös KKO 2018:57, kohta 15.

<sup>311</sup> Ks. Zwemmer 2021, s. 30.

mahdollisuutta suorittaa samaa tai samankaltaista työtä kyseisen käyttäjäyrityksen palveluksessa ja vuokrausyritys on pyrkinyt irtisanomisajan aikana siirtämään vuokratyöntekijän muuhun sopivaan tehtävään. Työn tarjoamisvelvollisuus ei siis eroa merkittäväällä tavalla edellä käsitellyistä normaaleista työsuhteista koskevasta työn tarjoamisvelvollisuudesta, mutta työntekijän takaisinottovelvollisuuden osalta ero sen sijaan on suurempi. BW 7:681(1)(e) artiklan mukaan silloin, jos vuokrausyritys tarvitsee 26 viikon sisällä työsopimuksen irtisanomisesta vuokratyöntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kuin mitä irtisanottu vuokratyöntekijä ennen irtisanomista suoritti, vuokrausyrityksen on annettava kyseiselle vuokratyöntekijälle mahdollisuus hakea tehtävää ja tulla ehdotetuksi käyttäjäyritykselle. Työntekijän oikeus saada työnsä tällaisessa tilanteessa takaisin ei siis kuitenkaan ole varmaa.

Sen lisäksi, että Alankomaissa on erityissääntelyä koskien vuokratyösopimuksen irtisanomista, tällaista sääntelyä löytyy myös koskien payroll-sopimusten irtisanomista. Vuoden 2020 alusta voimaan tulleella payrollilla koskevalla lainsäädännöllä on pyritty varmistamaan, ettei payroll-työntekijöiden irtisanomissuoja eroa suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomissuojasta.<sup>312</sup> OR 20 artiklan mukaan tilanteessa, jossa käyttäjäyrityksen ja payroll-yrityksen välinen toimeksiantosopimus päättyy, payroll-työntekijän irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tarkastellaan käyttäjäyrityksessä vallitsevien olosuhteiden perusteella ja työnantajaksi työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden osalta katsotaan käyttäjäyritys. Myös työntekijän takaisinottovelvollisuus kuuluu OR 22 artiklan mukaan payrollingin yhteydessä käyttäjäyritykselle. Käytännössä irtisanomisen suorittaa kuitenkin työsopimuskumppanina oleva payroll-yritys, jonka tulee irtisanomislupaa UWV:ltä pyytäessään perustella payroll-työntekijän irtisanominen käyttäjäyrityksessä vallitsevien olosuhteiden perusteella ja siten myös osoittaa, että työntekijän siirtäminen BW 7:669(1) artiklan mukaisesti kohtuullisessa ajassa (koulutuksen avulla tai ilman) muuhun sopivaan tehtävään käyttäjäyrityksessä ei ole mahdollista tai kohtuullista.<sup>313</sup> Alankomaissa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen ja työntekijän takaisinottovelvollisuuteen EOR-järjestelyn kontekstissa liittyvät haasteet on siis ratkaistu katsomalla käyttäjäyritys näiden osalta työnantajaksi. Vastaavaa voisi mahdollisesti harkita myös Suomessa.

---

<sup>312</sup> Kroon – de Casparis 2021, kohta 4.7.1; Zwemmer 2021, s. 82.

<sup>313</sup> Kroon – de Casparis 2021, kohta 4.7.2; Zwemmer 2021, s. 82–83.

## 5.4 Yhteenvetoa ja arviointia

Tässä luvussa on tarkasteltu työnantajan käsitteeseen ja työnantajavelvoitteiden jakautumiseen liittyvää problematiikkaa EOR-järjestelyn kontekstissa. Keskeisessä roolissa on ollut kysymys siitä, onko EOR-yrityksen asema työnantajana haastettavissa järjestelyn tosiasiallisen luonteen vuoksi. EUT on oikeuskäytännössään painottanut, että työnantajan määrittämisessä huomioon on otettava työsopimuksen lisäksi työntekijän tosiasiallinen työskentelytilanne ja siihen liittyvät seikat ja siten ei voida pitää täysin poissuljettuna, että EOR-järjestelyssä työnantajaksi voitaisiin jossain tilanteessa katsoa EOR-yrityksen sijaan käyttäjäyrittäjä. Lähtökohdaksi voidaan kuitenkin vuokratyödirektiivin mukaisesti ottaa se, että EOR-järjestelyssä viralliseksi työnantajaksi katsotaan EOR-yritys samaan tapaan kuin vuokratyössä vuokrausyritys. Tästä erillinen kysymys on sen sijaan se, että järjestelyssä tietyt työnantajavelvoitteet tosiasiallisesti jakautuvat osapuolten välillä ja tätä kautta työnantajaksi voidaan joidenkin velvoitteiden osalta katsoa myös käyttäjäyrittäjä. Työnantajavelvoitteiden jakautumisella ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole vaikutusta siihen, ketä on pidettävä työntekijän virallisena työnantajana.

Työnantajavelvoitteiden jakautumiseen liittyvää problematiikkaa on tarkasteltu konkreettisesti kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä tarkastelun kohteena on ollut yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto, joita sekä Suomessa että Alankomaissa tulee noudattaa jo työhönotossa. Alankomaiden yleisen yhdenvertaisuuslain nojalla noudattamisvelvollisuus kuuluu työhönotossa sille, joka rekrytointi- ja valintaprosessin suorittaa eli vuokratyössä vuokrausyritykselle ja payrollissa payroll-yritykselle. Suomen yhdenvertaisuuslain mukaan noudattamiseen velvoitettu taho on sen sijaan työnantaja ja vuokratyön yhteydessä työnantajaksi katsotaan vuokrausyrityksen lisäksi käyttäjäyrittäjä osin, kun se käyttää vuokratyöntekijöihin nähden työnjohto- ja valvontaoikeutta. Koska työnjohto- ja valvontaoikeus kohdistuu vasta aikaan vuokratyöntekijän rekrytoinnin ja valinnan jälkeen, syrjäntäkiellon noudattamisvelvollisuus työhönotossa kuuluu lain sanamuodon mukaan vuokrausyritykselle. EOR-järjestelyssä työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa kuitenkin käyttäjäyrittäjä, mistä syystä olisi perusteltua, että noudattamisvelvollisuus kuuluisi sille. Asian selkiyttäminen edellyttäisi joko lakimuutosta tai asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä.

Toiseksi työnantajavelvoitteiden jakautumista on tarkasteltu työturvallisuuden näkökulmasta. Suomessa lähtökohdaksi on otettu se, että työturvallisuusvelvoitteet jakautuvat vuokratyössä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrittäjän välillä siten, että käyttäjäyrittäjä vastaa

työturvallisuudesta työn aikana. Koska työ suoritetaan käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, on perusteltua, että pääasiallinen vastuu työturvallisuudesta kuuluu juuri sille. Koska myös EOR-järjestelyssä työ suoritetaan vastaavalla tavalla käyttäjäyrityksen johdolla ja valvonnassa, asiaa ei ole syytä arvioida EOR-järjestelyn kohdalla toisin ja nykyinen lainsäädäntö toimii tämän osalta hyvin. Alankomaissa vastuu työturvallisuudesta kuuluu vuokratyössä sen sijaan yhteisvastuullisesti käyttäjäyritykselle ja vuokrausyritykselle ja payroll-työssä vastaavalla tavalla yhteisvastuullisesti käyttäjäyritykselle ja payroll-yritykselle. Suomessa tällaista yhteisvastuuta ei vuokratyössä ole.

Kolmantena työnantajavelvoitteiden jakautumista on tarkasteltu taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden näkökulmasta ja huomiota on kiinnitetty erityisesti työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen sekä työntekijän takaisinottovelvollisuuteen. Suomessa ei ole vuokratyötä koskevaa työsuhteen päättämiseen liittyvää erityissääntelyä ja siten tässä tarkasteltavat työnantajavelvoitteet kuuluvat vuokratyössä yksinomaan vuokratyöntekijän viralliselle työnantajalle eli vuokrausyritykselle. Perinteisen vuokratyön kontekstissa tätä voidaan pitää perusteltuna, mutta EOR-järjestelyn suhteen tilanne on kuitenkin ongelmallisempi. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden sekä työntekijän takaisinottovelvollisuuden ei voida EOR-järjestelyn kontekstissa katsoa toteutuvan kovin hyvin, kun otetaan huomioon, että EOR-yrityksen toiminta perustuu siihen, että se solmii työ sopimuksia ainoastaan käyttäjäyritysten itse rekrytoimien ja valitsemien työntekijöiden kanssa. Tästä johtuen EOR-yrityksellä ei siis välttämättä tosiasiallisesti ole mahdollisuutta tarjota irtisanottavalle EOR-työntekijälle muuta työtä, sillä EOR-yritys ei voi luonnollisestikaan pakottaa sen asiakkaina olevia käyttäjäyrityksiä työllistämään kyseistä EOR-työntekijää. Alankomaissa ongelma on tunnistettu ja vuoden 2020 alusta voimaan tulleella payroll-työ koskevalla lainsäädännöllä on pyritty varmistamaan, ettei payroll-työntekijöiden irtisanomissuoja eroa suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomissuojasta. Tämän johdosta Alankomaissa onkin säädetty, että tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa tulee payroll-työ yhteydessä tarkastella payroll-yrityksen sijaan käyttäjäyrityksessä siten, että myös työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus sekä takaisinottovelvollisuus kuuluvat käyttäjäyritykselle. Vastaavaa voisi mahdollisesti harkita myös Suomessa.



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkielmassa EOR-järjestelyä on tarkasteltu yhtäältä EU:n ja toisaalta Suomen ja Alankomaiden kansallisen lainsäädännön näkökulmasta. Pohjan tarkastelulle on sekä EU:n tasolla että kansallisella tasolla luonut vuokratyötä koskeva sääntely, johon EOR-järjestelyä ja sen erityispiirteitä on peilattu. Tällaisia erityispiirteitä on tutkielmassa hahmotettu kaksi. EOR-järjestelyssä käyttäjäyritys ensinnäkin itse rekrytoi ja valitsee EOR-työntekijän, jonka kanssa EOR-yritys solmii työsopimuksen. Perinteisessä vuokratyössä vuokratyöntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa sen sijaan pääsääntöisesti vuokrausyritys. Toiseksi EOR-järjestelyssä EOR-työntekijä asetetaan yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen, kun taas perinteisessä vuokratyössä kyse on tilapäisestä järjestelystä, jossa vuokratyöntekijä voidaan lähtökohtaisesti asettaa useampienkin eri käyttäjäyritysten palvelukseen.

*Ensimmäisenä* tutkimuskysymyksenä on ollut selvittää, voidaanko EOR-järjestelyn katsoa erityispiirteistään huolimatta kuuluvan vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Vuokratyödirektiivin 1(1) artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla. Säännöksessä kuvattu vuokratyö ja EOR-järjestely vastaavat osapuoliltaan ja niiden välisiltä oikeussuhteiltaan toisiaan ja tältä osin ei ole estettä katsoa, että EOR-järjestely kuuluisi vuokratyödirektiivin soveltamisalan piiriin. Vuokratyödirektiivissä ei myöskään oteta kantaa siihen, kuka työntekijän rekrytoinnin ja valinnan suorittaa eikä tälläkään siten näytä olevan merkitystä arvioitaessa sitä, voidaanko EOR-järjestelyyn soveltaa vuokratyödirektiiviä vai ei. Sen sijaan ongelmallisempaa on se, että vuokratyödirektiivi edellyttää vuokratyöltä tilapäisyyttä ja EOR-järjestelyn voidaan katsoa olevan siinä mielessä pysyvää, että työntekijä asetetaan yksinomaan tietyn käyttäjäyrityksen palvelukseen, eikä häntä ole tarkoituskaan asettaa muiden käyttäjäyritysten palvelukseen. EUT on oikeuskäytännössään todennut, että jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että vuokratyön luonne säilyy tilapäisenä ja ettei vuokratyöntekijän työskentelystä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa muodostu työntekijälle pysyvää tilannetta. Vuokratyödirektiivin tilapäisyyskriteeri ei siis välttämättä estä direktiivin soveltamista EOR-järjestelyyn, kunhan EOR-järjestely mukautuu kansallisessa lainsäädännössä asetettuihin tilapäisyyttä koskeviin vaatimuksiin.

*Toisena* tutkimuskysymyksenä on ollut selvittää, miten EOR-järjestely jäsentyy osaksi voimassa olevaa oikeutta Suomessa ja Alankomaissa. Kummassakin maassa pohjan EOR-järjestelyn tarkastelulle luo edellä mainitulla tavalla vuokratyötä koskeva sääntely eikä kyseisestä sääntelystä seuraa estettä sille, että järjestelyn voitaisiin katsoa kuuluvan sen piiriin. Tätä voidaan kuitenkin myös jossain määrin kritisoida, sillä Suomi ja Alankomaat eivät ole kumpikaan sisällyttäneet kansalliseen lainsäädäntöönsä vuokratyödirektiivissä edellytettyä tilapäisyysvaatimusta. Lisäksi Alankomaissa, toisin kuin Suomessa, on nimenomaisesti säädetty EOR-järjestelystä vuokratyön erityismuotona, josta Alankomaissa käytetään termiä payrolling. Suomessa vuokratyöhön ja siten myös EOR-järjestelyyn sovelletaan lähtökohteisesti samoja työlainsäädännön säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin. Alankomaissa vuokratyöhön voidaan sen sijaan soveltaa osin kevennettyä työlainsäädäntöä, koska lainsäätäjät on katsonut, että vuokratyöjärjestelyn toimivuus edellyttää suurempaa vapautta työsuhteen solmimisessa ja irtisanomisessa. Payrollingin kannalta tätä pidettiin kuitenkin ongelmallisena ja tämä oli suurin syy siihen, miksi Alankomaissa nähtiin tarpeelliseksi erottaa payrolling perinteisestä vuokratyöstä vuoden 2020 alusta voimaan tulleella lailla, jonka nojalla payrolling on määritelty vuokratyön erityismuodoksi, johon kevennettyä työlainsäädäntöä ei voida soveltaa. Payroll-työntekijät on lakimuutoksella muutoinkin pyritty saattamaan yhdenvertaiseen asemaan suhteessa suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa oleviin työntekijöihin. Tulevaisuudessa voi kuitenkin olla tarvetta pohtia, millä tavoin Suomessa ja Alankomaissa pyritään varmistamaan EU-oikeudessa edellytetty vuokratyön tilapäisyys.

*Kolmantena* tutkimuskysymyksenä on ollut selvittää, miten EOR-työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin säädetään Suomessa ja Alankomaissa, kun kyse on työehdoista. Vuokratyödirektiivin 5(1) artiklan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Implementoidessaan kyseistä periaatetta kansalliseen lainsäädäntöönsä, sekä Suomi että Alankomaat ovat kuitenkin hyödyntäneet direktiiviin sisältyvää työehtosopimukseen perustuvaa poikkeamismahdollisuutta. Todellisuudessa direktiivin mukaista yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei siis ole Suomessa eikä Alankomaissa tehokkaasti lainsäädännöllä turvattu. Myös direktiivin 6(4) artiklaan sisältyvä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ”laajennus” koskien vuokratyöntekijän oikeutta hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyjä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät on jossain määrin heikko, koska siitä on mahdollista poiketa

tilanteissa, joissa erilainen kohtelu on objektiivisista syistä perusteltua ja kyseinen mahdollisuus on sisällytetty sekä Suomen että Alankomaiden kansalliseen lainsäädäntöön.

Sääntelyä voidaankin pitää ongelmallisena erityisesti EOR-järjestelyn näkökulmasta katsottuna, sillä EOR-järjestelyssä EOR-työntekijä on asetettu yksinomaan ja useimmiten pidemmäksi aikaa saman käyttäjäyrityksen palvelukseen. Koska käyttäjäyritys on lisäksi ollut vastuussa EOR-työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta, tämä todennäköisesti identifioituu enemminkin käyttäjäyrityksen kuin EOR-yrityksen työntekijäksi. EOR-järjestelyn kontekstissa EOR-työntekijän oikeus yhdenvertaisiin työehtoihin suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin toisin sanoen korostuu. Alankomaissa tähän onkin havahduttu ja vuoden 2020 alusta alkaen payroll-työntekijät ovat olleet oikeutettuja vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijät, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksen palveluksessa tai jos tällaisia työntekijöitä ei ole, vähintään samoihin työehtoihin kuin työntekijät, jotka työskentelevät samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä alalla, jolla käyttäjäyritys toimii. Säännöstä ei ole rajattu koskemaan ainoastaan keskeisiä työehtoja, joskin payroll-työntekijöiden oikeudesta riittävään eläkejärjestelmään säädetään erikseen. Koska säännöksestä ei ole mahdollista poiketa työntekijän vahingoksi, sillä on varsin tehokkaasti pystytty varmistamaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutuminen payrollingin yhteydessä. Lisäksi huomionarvoista on, että payroll-työntekijöillä on oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyitä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät ilman, että tästä olisi mahdollista poiketa objektiivisista syistä kuten perinteisen vuokratyön kohdalla. EOR-järjestelyn käytön lisääntyessä myös Suomessa voisi olla perusteltua pohtia, millaisia muutoksia työläinsäädäntöön tulisi tehdä, jotta EOR-työntekijät olisivat tosiasiallisesti oikeutettuja niihin työehtoihin, joita häneen sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

*Neljäntenä* ja viimeisenä tutkimuskysymyksenä tutkielmassa on ollut selvittää, onko EOR-yrityksen asema työnantajana haastettavissa järjestelyn tosiasiallisen luonteen vuoksi ja miten työnantajavelvoitteet järjestelyssä jakautuvat EOR-yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. EUT on oikeuskäytännössään painottanut, että työnantajan määrittämisessä huomioon on otettava työsopimuksen lisäksi työntekijän tosiasiallinen työskentelytilanne ja siihen liittyvät seikat ja siten ei voida pitää täysin poissuljettuna, että EOR-järjestelyssä työnantajaksi voitaisiin jossain tilanteessa katsoa EOR-yrityksen sijaan käyttäjäyritys. Lähtökohdaksi voidaan kuitenkin vuokratyödirektiivin mukaisesti ottaa se, että EOR-järjestelyssä viralliseksi työnantajaksi katsotaan EOR-yritys samaan tapaan kuin vuokratyössä vuokrausyritys. Tästä

erillinen kysymys on sen sijaan se, että järjestelyssä tietyt työnantajavelvoitteet tosiasiallisesti jakautuvat osapuolten välillä ja tätä kautta työnantajaksi voidaan joidenkin velvoitteiden osalta katsoa myös käyttäjäyritys. Työnantajavelvoitteiden jakautumisella ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole vaikutusta siihen, ketä on pidettävä työntekijän virallisena työnantajana.

Työnantajavelvoitteiden jakautumiseen liittyvää problematiikkaa on tarkasteltu konkreettisesti kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä tarkastelun kohteena on ollut yhdenvertaisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto, joita sekä Suomessa että Alankomaissa tulee noudattaa jo työhönotossa. Alankomaiden yleisen yhdenvertaisuuslain nojalla noudattamisvelvollisuus kuuluu työhönotossa sille, joka rekrytointi- ja valintaprosessin suorittaa eli vuokratyössä vuokrausyritykselle ja payrollissa payroll-yritykselle. Suomen yhdenvertaisuuslain mukaan noudattamiseen velvoitettu taho on sen sijaan työnantaja ja vuokratyön yhteydessä työnantajaksi katsotaan vuokrausyrityksen lisäksi käyttäjäyritys siltä osin, kun se käyttää vuokratyöntekijöihin nähden työnjohto- ja valvontaoikeutta. Koska työnjohto- ja valvontaoikeus kohdistuu vasta aikaan vuokratyöntekijän rekrytoinnin ja valinnan jälkeen, syrjäntäkiellon noudattamisvelvollisuus työhönotossa kuuluu lain sanamuodon mukaan vuokrausyritykselle. EOR-järjestelyssä työntekijän rekrytoinnista ja valinnasta vastaa kuitenkin käyttäjäyritys, mistä syystä olisi perusteltua, että noudattamisvelvollisuus kuuluisi sille. Asian selkiyttäminen edellyttäisi joko lakimuutosta tai asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä.

Toiseksi työnantajavelvoitteiden jakautumista on tarkasteltu työturvallisuuden näkökulmasta. Suomessa lähtökohdaksi on otettu se, että työturvallisuusvelvoitteet jakautuvat vuokratyössä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä siten, että käyttäjäyritys vastaa työturvallisuudesta työn aikana. Koska työ suoritetaan käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, on perusteltua, että pääasiallinen vastuu työturvallisuudesta kuuluu juuri sille. Koska myös EOR-järjestelyssä työ suoritetaan vastaavalla tavalla käyttäjäyrityksen johdolla ja valvonnassa, asiaa ei ole syytä arvioida EOR-järjestelyn kohdalla toisin ja nykyinen lainsäädäntö toimii tämän osalta hyvin. Alankomaissa vastuu työturvallisuudesta kuuluu vuokratyössä sen sijaan yhteisvastuullisesti käyttäjäyritykselle ja vuokrausyritykselle ja payrollissa vastaavalla tavalla yhteisvastuullisesti käyttäjäyritykselle ja payroll-yritykselle. Suomessa tällaista yhteisvastuuta ei vuokratyössä ole.

Kolmantena työnantajavelvoitteiden jakautumista on tarkasteltu taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden näkökulmasta ja huomiota on kiinnitetty erityisesti työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen sekä työntekijän takaisinottovelvollisuuteen. Suomessa

ei ole vuokratyötä koskevaa työsuhteen päättämiseen liittyvää erityissäätelyä ja siten tässä tarkasteltavat työnantajavelvoitteet kuuluvat vuokratyössä yksinomaan vuokratyöntekijän viralliselle työnantajalle eli vuokrausyritykselle. Perinteisen vuokratyön kontekstissa tätä voidaan pitää perusteltuna, mutta EOR-järjestelyn suhteen tilanne on kuitenkin ongelmallisempi. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden sekä työntekijän takaisinottovelvollisuuden ei voida EOR-järjestelyn kontekstissa katsoa toteutuvan kovin hyvin, kun otetaan huomioon, että EOR-yrityksen toiminta perustuu siihen, että se solmii työ sopimuksia ainoastaan käyttäjäyritysten itse rekrytoimien ja valitsemien työntekijöiden kanssa. Tästä johtuen EOR-yrityksellä ei siis välttämättä tosiasiallisesti ole mahdollisuutta tarjota irtisanottavalle EOR-työntekijälle muuta työtä, sillä EOR-yritys ei voi luonnollisestikaan pakottaa sen asiakkaina olevia käyttäjäyrityksiä työllistämään kyseistä EOR-työntekijää. Alankomaissa onkin tunnistettu ja vuoden 2020 alusta voimaan tulleella payrollingia koskevalla lainsäädännöllä on pyritty varmistamaan, ettei payroll-työntekijöiden irtisanomissuoja eroa suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomissuojasta. Tämän johdosta Alankomaissa onkin säädetty, että tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa tulee payrollingin yhteydessä tarkastella payroll-yrityksen sijaan käyttäjäyrityksessä siten, että myös työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus sekä takaisinottovelvollisuus kuuluvat käyttäjäyritykselle. Vastaavaa voisi mahdollisesti harkita myös Suomessa.

Tämän tutkielman puitteissa EOR-järjestelyä on ollut mahdollista tarkastella ainoastaan työoikeuden näkökulmasta ja rajoituksia on täytynyt tehdä myös kyseisen oikeudenalan sisällä. Koska EOR-järjestelyä on toistaiseksi tutkittu hyvin vähän, erilaisia jatkotutkimustarpeita on löydettävissä useita niin työoikeuden kuin muidenkin oikeudenalojen näkökulmasta. Työoikeuden näkökulmasta jatkotutkimukselle olisi tarvetta ainakin eri työnantajavelvoitteiden jakautumiseen liittyvän problematiikan osalta, sillä tässä tutkielmassa asiaa on voitu tarkastella ainoastaan suppeasti kolmen eri työnantajavelvoitteen osalta. Mielenkiintoisena työoikeudellisena jatkotutkimusaiheena voidaan nostaa esiin myös liikesalaisuuksien suojaamiseen ja kilpailukieltoihin liittyvät erityiskysymykset kolmikantaisten työsuhteiden kontekstissa. Tarvetta jatkotutkimukselle olisi myös kansainvälisen yksityisoikeuden ja lainvalintasääntöjen näkökulmasta, sillä todellisuudessa ne tilanteet, joissa EOR-järjestelyä hyödynnetään rajat ylittävästi ovat paljon moninaisempia kuin mitä tämän tutkielman rajausten puitteissa on ollut mahdollista tarkastella. Lisäksi tarvetta voidaan nähdä vero-oikeudelliselle tutkimukselle, jonka osalta yksi keskeinen kysymys on kiinteän toimipaikan muodostumisen riski rajat ylittävien EOR-järjestelyjen kontekstissa.