



EUROOPAN KOMISSIO

TYÖLLISYYS-, SOSIAALI- JA OSALLISUUSASIOIDEN PÄÄOSASTO
MUUTTOLIIKE- JA SISÄASIOIDEN PÄÄOSASTO
OIKEUS- JA KULUTTAJA-ASIOIDEN PÄÄOSASTO
KAUPPOLITIIKAN PÄÄOSASTO

Bryssel 6. lokakuuta 2020
REV2 – korvaa 5. lokakuuta 2020
annetun tiedonannon (REV1)¹

TIEDONANTO

YHDISTYNEEN KUNINGASKUNNAN ERO EUROOPAN UNIONISTA JA LÄHETETTYJÄ TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT EU:N SÄÄNNÖT

Yhdistynyt kuningaskunta on 1. helmikuuta 2020 alkaen eronnut Euroopan unionista, ja siitä on tullut ns. kolmas maa². Erosopimuksessa³ määrätään siirtymäkaudesta, joka päättyy 31. joulukuuta 2020. Siihen saakka Yhdistyneeseen kuningaskuntaan ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa sovelletaan Euroopan unionin oikeutta sen kaikilta osin.⁴

Siirtymäkauden aikana EU ja Yhdistynyt kuningaskunta neuvottelevat uutta kumppanuutta koskevasta sopimuksesta, jossa määrätään erityisesti vapaakauppa-alueesta. Ei kuitenkaan ole varmaa, tehdäänkö tällainen sopimus ja tuleeko se voimaan siirtymäkauden päättyessä. Tällaiseen sopimukseen perustuva suhde olisi joka tapauksessa markkinoillepääsyä koskevien edellytysten osalta hyvin erilainen kuin tilanne, jossa Yhdistynyt kuningaskunta osallistuu sisämarkkinoihin⁵, EU:n tulliliittoon sekä arvonlisävero- ja valmisteveroalueeseen.

Sen vuoksi kaikkia asianomaisia ja erityisesti talouden toimijoita muistutetaan oikeudellisesta tilanteesta, jota sovelletaan siirtymäkauden päätyttyä. Tässä tiedonannossa selitetään myös eräitä eroa koskevia erosopimuksen määräyksiä.

Huom. Tässä tiedonannossa ei käsitellä

– palvelujen tarjoamista koskevaa alakohtaista EU:n lainsäädäntöä, kuten rahoituspalveluja, kuljetuspalveluja, digitaalisia palveluja, tietoliikennepalveluja ja yrityspalveluja koskevaa EU:n lainsäädäntöä;

¹ Versiossa REV2 korjataan 5. lokakuuta päivätyn version REV1 kohdassa 1 oleva virhe.

² Kolmas maa on maa, joka ei ole EU:n jäsenvaltio.

³ Sopimus Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan eroamisesta Euroopan unionista ja Euroopan atomienergiayhteisöstä, jäljempänä 'erosopimus' (EUVL L 29, 31.1.2020, s. 7).

⁴ Lukuun ottamatta eräitä erosopimuksen 127 artiklassa määrättyjä poikkeuksia, joista millään ei ole merkitystä tämän tiedonannon kannalta.

⁵ Vapaakauppasopimuksessa ei määrätä etenkään sellaisista (tavaroiden ja palvelujen alalla sovellettavista) sisämarkkinoiden periaatteista kuin vastavuoroinen tunnustaminen, 'alkuperämaaperiaate' ja yhdenmukaistaminen. Vapaakauppasopimuksella ei myöskään poisteta tullimuodollisuuksia ja -tarkastuksia, jotka koskevat esimerkiksi tavaroiden ja niihin sisältyvien tuotantopanosten alkuperää, eikä tuontiin ja vientiin sovellettavia kieltoja ja rajoituksia.

- EU:n yhtiöoikeutta;
- oleskeluoikeutta EU:ssa ja EU:n yleistä maahanmuuttolainsäädäntöä;
- lyhytaikaista oleskelua EU:ssa koskevia maahantuloedellytyksiä;
- ammattipätevyyden tunnustamista tarjottaessa palveluja EU:ssa;
- välillistä verotusta (arvonlisävero, ALV) tarjottaessa palveluja EU:ssa.

Kyseisistä näkökohdista ollaan laatimassa tai on julkaistu muita tiedonantoja⁶.

Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 96/71/EY⁷ ei enää siirtymäkauden päätyttyä sovelleta Yhdistyneeseen kuningaskuntaan. Tällä on erityisesti seuraavat vaikutukset:

1. TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMINEN SIIRTYMÄKAUDEN PÄÄTTYTTYÄ (1. TAMMIKUUTA 2021 ALKAEN)

Direktiivissä 96/71/EY säädetään sellaisiin yrityksiin sovellettavasta oikeudellisesta kehyksestä, jotka ovat sijoittautuneet EU:n jäsenvaltioon ja jotka lähettävät työntekijöitä toiseen EU:n jäsenvaltioon.

Siirtymäkauden päätyttyä direktiiviä 96/71/EY ei enää sovelleta

- EU:n jäsenvaltioon sijoittautuneisiin yrityksiin, jäljempänä 'EU:n yritykset', jotka lähettävät työntekijöitä Yhdistyneeseen kuningaskuntaan, eikä
- Yhdistyneeseen kuningaskuntaan sijoittautuneisiin yrityksiin, jäljempänä 'Yhdistyneen kuningaskunnan yritykset', jotka lähettävät työntekijöitä EU:hun.

Näissä tapauksissa työntekijöiden lähettämiseen EU:n alueelle sovelletaan siirtymäkauden päätyttyä seuraavaa:

- **EU:n jäsenvaltioiden kansallista lainsäädäntöä** ottaen huomioon myös EU:n ja Yhdistyneen kuningaskunnan tulevaan kumppanuussopimukseen sisältyvät sitoumukset ja EU:n (ja sen jäsenvaltioiden) WTO:n palvelukaupan yleissopimuksen (GATS-sopimus) yhteydessä määrittämät sitoumukset ja rajoitukset, jotka koskevat tiettyjen luonnollisten henkilöiden ryhmien tilapäistä oleskelua EU:n alueella palvelujen tarjoamista varten⁸.
- Direktiivin 96/71/EY 1 artiklan 4 kohdan mukaan sovellettaessa kansallista lainsäädäntöä työntekijöiden lähettämiseen jäsenvaltiot **eivät saa kohdella** kolmansien maihin sijoittautuneita **yrityksiä suotuisammin** kuin EU:hun sijoittautuneita yrityksiä. Jäsenvaltion on näin ollen siirtymäkauden päätyttyä

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_fi

⁷ EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1.

⁸ Sitoumukset ja rajoitukset ovat saatavilla seuraavassa osoitteessa: https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm

varmistettava, että Yhdistyneeseen kuningaskuntaan sijoittautuneiden yritysten sen alueelle lähettämiin työntekijöihin sovelletaan vähintään vastaavia työehtoja ja -oloja kuin sovelletaan EU:n alueelle sijoittautuneen yrityksen kyseiseen jäsenvaltioon lähettämiin työntekijöihin.

- Poikkeuksen näistä yleisistä periaatteista muodostavat **sisäisen siirron saaneet työntekijät** eli johtajat, asiantuntijat ja työsuhteiset harjoittelijat, jotka Yhdistyneeseen kuningaskuntaan sijoittautuneet yritykset siirtävät EU:hun; heihin sovelletaan EU:n lainsäädäntöä.⁹ Asiaa koskevalla direktiivillä yhdenmukaistetaan maahantuloa, oleskelua ja EU:n sisäistä liikkuvuutta koskevat edellytykset sellaisten kolmansien maiden kansalaisten osalta, jotka EU:n ulkopuolelle sijoittautunut yritysryhmä siirtää työskentelemään samaan ryhmään kuuluvaan EU:n alueelle sijoittautuneeseen yksikköön. Direktiivi kattaa johtajien ja asiantuntijoiden enintään kolmen vuoden oleskelun ja harjoittelijoiden enintään yhden vuoden oleskelun, ja sillä varmistetaan yhdenvertainen kohtelu palkan osalta ja sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004¹⁰ soveltamisalaan kuuluvien sosiaaliturvan alojen osalta.

Lisäksi direktiiviä 96/71/EY sovelletaan siirtymäkauden päätyttyä edelleen silloin, kun EU:n yritys lähettää EU:n jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevan ja työskentelevän Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaisen toiseen EU:n jäsenvaltioon, sanotun kuitenkin rajoittamatta kolmansien maiden työntekijöiden maahantuloa, oleskelua ja työmarkkinoille pääsyä koskevien kansallisten lakien soveltamista siltä osin kuin nämä lait ovat EU:n oikeuden mukaisia.¹¹ Unionin tuomioistuimen asiaa *Vander Elst* koskevan oikeuskäytännön¹² mukaan jäsenvaltio (vastaanottava maa) rajoittaa palvelujen tarjoamisen vapautta, jos kolmansista maista tuleville työntekijöille, jotka ovat toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen palveluntarjoajan vakinaisessa palveluksessa ja jotka lähetetään ensin mainittuun jäsenvaltioon, määrätään hallinnollisia muodollisuuksia, kuten velvoite hankkia työlupa. Tällainen rajoitus on palvelujen tarjoamisen vapauden mukainen vain, jos se on perusteltu oikeutetun yleistä etua koskevan syyn perusteella ja oikeasuhteinen.

2. TYÖNTEKIJÄT, JOTKA OVAT SIIRTYMÄKAUDEN PÄÄTTYESSÄ EU:N YRITYSTEN LÄHETTÄMINÄ YHDISTYNEESSÄ KUNINGASKUNNASSA TAI YHDISTYNEEN KUNINGASKUNNAN YRITYSTEN LÄHETTÄMINÄ EU:SSA

Tässä jaksossa käsitellään tilannetta, jossa EU:n yritys on lähettänyt työntekijän Yhdistyneeseen kuningaskuntaan tai Yhdistyneen kuningaskunnan yritys on lähettänyt työntekijän EU:hun ennen siirtymäkauden päättymistä ja työntekijä on

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/66/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä, EUVL L 157, 27.5.2014, s. 1. Direktiiviä ei sovelleta Irlantiin eikä Tanskaan.

¹⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta, EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1.

¹¹ Vrt. direktiivin 96/71/EY johdanto-osan 20 kappale.

¹² Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 9.8.1994, C-43/93, *Vander Elst*, ECLI:EU:C:1994:310 ja yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 21.10.2004, C-445/03, *komissio v. Luxemburg*, ECLI:EU:C:2004:655. Ks. myös yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 19.1.2006, C-244/04, *komissio v. Saksa*, ECLI:EU:C:2006:49.

edelleen lähetettynä Yhdistyneeseen kuningaskuntaan tai EU:hun siirtymäkauden päättyessä.

Nämä työntekijät eivät siirtymäkauden päättyttyä enää kuulu direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan. Elleivät nämä työntekijät täytä EU:n kansalaisten vapaata liikkuvuutta koskevan EU:n lainsäädännön edellytyksiä, he eivät myöskään kuulu erosopimuksen soveltamisalaan (ks. jäljempänä).

Tällä on seuraavat vaikutukset oleskeluoikeuteen (ks. jäljempänä kohta 2.1), palvelujen tarjoamisoikeuteen (ks. jäljempänä kohta 2.2) ja sosiaaliturvaoikeuksiin (ks. jäljempänä kohta 2.3).

2.1. Oleskeluoikeus

2.1.1. Direktiivi 96/71/EY

Direktiiviä 96/71/EY ei enää sovelleta, eikä se näin ollen anna tällaisille työntekijöille oikeutta jäädä vastaanottavaan maahan siirtymäkauden päättyttyä.

2.1.2. Erosopimus

Erosopimuksessa ei anneta tällaisille työntekijöille oikeutta jäädä vastaanottavaan maahan, jos he oleskelevat siellä yksinomaan lähetetyn työntekijän aseman perusteella.¹³

Jos EU:hun lähetetyt Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaiset tai Yhdistyneeseen kuningaskuntaan lähetetyt EU:n kansalaiset ovat kuitenkin harjoittaneet ennen siirtymäkauden päättymistä vastaanottavassa valtiossa myös muuta toimintaa SEUT-sopimuksen 21, 45 tai 49 artiklan tai direktiivin 2004/38/EY¹⁴ mukaisesti, he saattavat kuulua erosopimuksen piiriin erosopimuksen 13 artiklan mukaisesti.¹⁵

2.1.3. EU:n lainsäädäntö

Lähetetyt työntekijät, jotka ovat Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaisia, saattavat kuulua myös laillista muuttoliikettä koskevan EU:n säännösten, kuten pitkään oleskelleita henkilöitä koskevan direktiivin 2003/109/EY¹⁶, EU:n sinistä korttia koskevan direktiivin

¹³ Tätä on selvennetty myös erosopimuksen toista osaa koskevassa ohjeasiakirjassa: C(2020) 2939 *final*, 1.2.2.1. kohta. Ohjeasiakirja on saatavilla osoitteessa https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/38/EY, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella, EUVL L 158, 30.4.2004, s. 77.

¹⁵ Esimerkkinä voidaan mainita Yhdistyneen kuningaskunnan kansalainen, joka on siirtymäkauden päättyessä lähetettynä EU:n jäsenvaltioon ja joka on aloittanut siellä opinnot yliopistossa ennen siirtymäkauden päättymistä ja joka täyttää direktiivin 2004/38/EY 7 artiklan 1 kohdan c alakohdan edellytykset.

¹⁶ Neuvoston direktiivi 2003/109/EY, annettu 25 päivänä marraskuuta 2003, pitkään oleskelleiden kolmansien maiden kansalaisten asemasta, EUVL L 16, 23.1.2004, s. 44.

2009/50/EY¹⁷ tai muiden EU:n lainsäädännön säännösten¹⁸ soveltamisalaan.

2.1.4. *Kansallinen lainsäädäntö (Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntö tai EU:n jäsenvaltion kansallinen lainsäädäntö)*

Siirtymäkauden päätyttyä jäsenvaltiot voivat lisäksi myöntää oleskeluoikeuden lähetetyille työntekijöille, jotka ovat Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaisia, ja Yhdistynyt kuningaskunta voi myöntää oleskeluoikeuden lähetetyille työntekijöille, jotka ovat EU:n kansalaisia

- (Yhdistyneeseen kuningaskuntaan lähetetyille työntekijöille) Yhdistyneen kuningaskunnan kansallisen lainsäädännön perusteella ja
- (EU:hun lähetetyille työntekijöille) EU:n lainsäädännön (ks. edellä) ja EU:n jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön perusteella.

2.2. **Palvelujen tarjoamista koskeva oikeus**

Lähetettyjen työntekijöiden mahdollisuudet tarjota palveluja siirtymäkauden päätyttyä (jos heidän oleskelunsa perustuu yksinomaan lähetetyn työntekijän asemaan) riippuvat seuraavista seikoista:

- (Yhdistyneeseen kuningaskuntaan lähetettyjen työntekijöiden osalta) Yhdistyneen kuningaskunnan kansallisesta lainsäädännöstä ja
- (EU:hun lähetettyjen työntekijöiden osalta) EU:n lainsäädännöstä ja EU:n jäsenvaltioiden kansallisesta lainsäädännöstä (ks. edellä).

2.3. **Sosiaaliturvaoikeudet**

Tällaisia työntekijöitä ei sisällytetä sen enempää direktiivillä 96/71/EY kuin erosopimuksellakaan asetuksen (EY) N:o 883/2004¹⁹ soveltamisalaan. Sosiaaliturvaa ei näin ollen siirtymäkauden päätyttyä enää soviteta EU:n lainsäädännön nojalla yhteen ennen siirtymäkauden päättymistä lähetetyn, palveluntarjoajansa liittyvän työntekijän osalta.

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklassa tarkoitettujen lähetettyjen työntekijäiden, joiden lähettäminen ei liity palvelujen tarjoamiseen (esim. lähettäminen koulutustarkoituksessa tai konferenssiin osallistumiseksi), kuuluvat kuitenkin

¹⁷ Neuvoston direktiivi 2009/50/EY, annettu 25 päivänä toukokuuta 2009, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten, EUVL L 155, 18.6.2009, s. 17.

¹⁸ Tämä voisi koskea esimerkiksi Yhdistyneen kuningaskunnan kansalaista, joka on siirtymäkauden päättyessä lähetettyä EU:n jäsenvaltioon, jossa hänen puolisonsa, joka on EU:n kansalainen, asuu ja työskentelee direktiivin 2004/38/EY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti.

¹⁹ Tätä on selvennetty myös erosopimuksen toista osaa koskevassa ohjeasiakirjassa: C(2020) 2939 final, 1.2.2.21 kohta. Ohjeasiakirja on saatavilla osoitteessa https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

erosopimuksen soveltamisalaan, ja asetusta (EY) N:o 883/2004 sovelletaan edelleen siirtymäkauden päättymisen jälkeen erosopimuksessa vahvistetuin edellytyksin.

Lisää yleistä tietoa on komission verkkosivuilla, jotka koskevat lähetettyjä työntekijöitä (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fi>) ja yritysten sisäisiä siirtoja (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en).

Verkkosivuja päivitetään tarpeen mukaan.

Euroopan komissio

Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto

Muuttoliike- ja sisäasioiden pääosasto

Oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosasto

Kauppapolitiikan pääosasto