YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

8 päivänä helmikuuta 2001 *

Asiassa C-350/99,

jonka Arbeitsgericht Bremen (Saksa) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Wolfgang Lange

vastaan

Georg Schünemann GmbH

ennakkoratkaisun työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY (EYVL L 288, s. 32) tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. La Pergola (esittelevä tuomari) sekä tuomarit M. Wathelet, D. A. O. Edward, P. Jann ja L. Sevón,

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Georg Schünemann GmbH, edustajanaan Rechtsanwalt M. von Foerster,

— Saksan hallitus, asiamiehinään W.-D. Plessing ja B. Muttelsee-Schön,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään W. Okresek,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään D. Gouloussis ja C. Ladenburger,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Langen, edustajanaan Assessor R. Buschmann, Saksan hallituksen, asiamiehenään W.-D. Plessing, ja komission, asiamiehenään C. Ladenburger, 21.9.2000 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 26.10.2000 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Arbeitsgericht Bremen on esittänyt 25.8.1999 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.9.1999, EY 234 artiklan nojalla kolme ennakkoratkaisukysymystä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY (EYVL L 288, s. 32; jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa Wolfgang Lange vastaan Georg Schünemann GmbH (jäljempänä Georg Schünemann), jossa on kysymys siitä, oliko Georg Schünemannilla pätevä peruste irtisanoa Lange siksi, että tämä kieltäytyi ylityötuntien tekemisestä.

Direktiivi

3 Direktiivin toisen perustelukappaleen mukaan direktiivillä on tarkoitus "parantaa palkattujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta". Direktiivin seitsemännen perustelukappaleen mukaan "yhteisön tasolla on tarpeellista asettaa yleinen

vaatimus, että jokaiselle palkatulle työntekijälle on annettava asiakirja, josta käyvät ilmi tiedot hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa keskeisistä kohdista".

4 Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Työnantaja on velvollinen antamaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvan palkatun työntekijän, josta jäljempänä käytetään nimitystä 'työntekijä', tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen tietojen tulee sisältää vähintään seuraavat asiat:

— —

i) työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus;

— —

3. Edellä 2 kohdan f, g, h ja i alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan mahdollisuuksien mukaan antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai kollektiivisopimuksiin, jotka säätelevät kyseisiä kohtia."

5 Direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tämä direktiivi ei rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat:

— työsopimuksen tai työsuhteen muotoa,

— työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista,

— sovellettavia menettelytapasääntöjä."

6 Direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, joka katsoo joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin säännösten laiminlyönnin vuoksi, voi hakea oikeudellista suojaa, saatettuaan mahdollisesti asian ensin muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi."

Saksan oikeus

7 Direktiivi pantiin Saksan oikeudessa täytäntöön 20.7.1995 annetulla Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen -nimisellä lailla (laki siitä selvityksestä, joka on annettava työsuhteen olennaisista ehdoista, BGBl. 1975 I, s. 946; jäljempänä NachwG).

8 NachwG:n 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen sovitusta alkamisesta työnantaja saattaa kirjalliseen muotoon työsopimuksen olennaiset kohdat, allekirjoittaa asiakirjan ja antaa sen työntekijälle. Tämä asiakirja sisältää ainakin sen, mitä on

— —

7. sovittu työajan pituudesta,

— — ."

Pääasia

9 Wolfgang Lange on 23.4.1998 tehdyn työsopimuksen nojalla työskennellyt 1.6.1998 alkaen Georg Schünemannin palveluksessa sorvarina. Työsopimuksensa 1 kohdan mukaan Langen viikottainen työaika on 40 tuntia. Sopimuksessa ei ole määräyksiä ylityötuntien tekemisestä.

10 Lange kieltäytyi tekemästä ylityötunteja, joita hänen työnantajansa oli vaatinut häntä tekemään, jotta erään asiakkaan tekemä tilaus saataisiin valmiiksi sovitussa määräajassa. Kieltäytymisen johdosta Georg Schünemann ilmoitti 15.12.1998 päivätyllä kirjeellä irtisanovansa Langen ja päättävänsä hänen työsuhteensa 15.1.1999.

11 Kantaja nosti irtisanomisesta 18.12.1998 kanteen vaatien työsuhteensa jatkamista. Georg Schünemann vaati kanteen hylkäämistä.

12 Kansallisessa tuomioistuimessa asianosaiset ovat olleet eri mieltä siitä, millainen sopimus heidän välilleen oli syntynyt Langen työhönoton yhteydessä. Georg Schünemannin mukaan Lange oli suostunut ylityötuntien tekemiseen aikatauluvaikeuksien yhteydessä. Lange puolestaan väittää suostuneensa ylityötuntien tekemiseen ainoastaan hätätapauksissa.

13 Arbeitsgericht Bremen toteaa, että sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa on määritettävä, oliko Lange ylityötuntien tekemisestä kieltäytyessään laiminlyönyt velvoitteensa työnantajaansa kohtaan, mikä puolestaan edellyttää sen selvittämistä, mitä ylityötuntien tekemisestä on Langen ja Georg Schünemannin välillä sovittu.

14 Koska Arbeitsgericht Bremen katsoo, että asian ratkaisu riippuu direktiivin tulkinnasta, se on päättänyt lykätä asian ratkaisemista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Sovelletaanko työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY — — 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa myös sopimukseen, jolla työntekijä yleisluonteisesti sitoutuu ylityötuntien tekemiseen?

2) Seuraako direktiivin 91/533/ETY 2 artiklasta, että direktiivin täytäntöönpanosta annettua kansallista lakia on tulkittava siten, että sellaisia sopimuksia, jotka eivät täytä tämän säännöksen mukaista täsmällisyysvaatimusta antaessaan työnantajalle sisällöltään epämääräisesti määrättyjä yksipuolisia oikeuksia, on pidettävä myös aineellisessa suhteessa pätemättöminä?

3) a) Edellytetäänkö direktiivissä 91/533/ETY, että kansallisia periaatteita todistelun vaikeuttamisesta, jos oikeudenkäynnin osapuoli ei ole täyttänyt lakisääteisiä dokumentointivelvoitteitaan, sovelletaan yhteisön oikeuden mukaista tulkintaa noudattaen myös, jos työnantaja ei ole antanut direktiivissä tarkoitettua selvitystä?

b) Vastauksen tämän kysymyksen a kohtaan ollessa kieltävä: kielletäänkö tämän direktiivin 6 artiklan kolmannessa luetelmakohdassa kansallisten oikeusperiaatteiden soveltaminen tämän kysymyksen a kohdassa tarkoitetulla tavalla?"

Ensimmäinen kysymys

15 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, seuraako direktiivistä, ja erityisesti sen 2 artiklan 2 kohdan i alakohdasta, että työnantajalla on velvollisuus saattaa direktiivissä säädetyllä tavalla työntekijän tietoon se, että on sovittu myös siitä, että työntekijällä on velvollisuus tehdä ylityötunteja jo pelkästään sillä perusteella, että työnantaja sitä vaatii.

16 Tältä osin on todettava, että jo direktiivin 2 artiklan 2 kohdan i alakohdan sanamuodosta seuraa, että tämä säännös, koska siinä viitataan säännöllisen työajan pituuteen, ei koske ylityötuntien tekemistä, koska niille, kuten niiden nimityskin jo kertoo, on tunnusomaista se, että ne tehdään tavanomaisen työajan lisäksi.

17 Komissio katsoo, että vaikka säännöllinen työaika ei periaatteessa sisällä ylityötunteja, asia on kuitenkin toisin, jos ylityötuntien tekeminen on yrityksessä käytännössä niin tavallista, että ne kuvaavat työntekijän tyypillistä työpäivää.

18 Tätä tulkintaa ei voida hyväksyä, koska se on vastoin direktiivin 2 artiklan 2 kohdan i alakohdan sanamuotoa, jossa ei viitata tavalliseen työaikaan, ja koska tiedottamisvelvollisuus, josta direktiivissä säädetään, pitää sisällään sen, että työntekijälle on selvitettävä hänen oikeutensa ja velvollisuutensa työnantajaa kohtaan sen sijaan että hänelle selvitettäisiin yrityksessä aikana ennen työhönottoa noudatettua keskimääräiskäytäntöä.

19 Edellä todetun vuoksi direktiivin 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että tämä säännös ei koske ylityötuntien tekemistä.

20 On kuitenkin todettava, että jostakin direktiivin toisesta säännöksestä voi seurata velvollisuus ilmoittaa työntekijälle siitä, onko hänen — ja jos on, millä ehdoilla — tehtävä ylityötunteja.

21 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa näet vahvistetaan periaate, jonka mukaan työnantajan on saatettava työntekijän tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat. Tämä velvollisuus, jota direktiivin seitsemännessä perustelukappaleessa luonnehditaan yleiseksi vaatimukseksi, koskee kaikkia niitä työsopimuksen tai työsuhteen kohtia, jotka ovat luonteeltaan olennaisia.

22 Direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa ei rajoiteta tämän yleisen vaatimuksen ulottuvuutta. Tämän säännöksen sanamuodosta näet ilmenee selvästi, että luettelo niistä seikoista, jotka siinä mainitaan, ei ole tyhjentävä luettelo niistä olennaisista kohdista, joita 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetaan.

23 Näin ollen niiden seikkojen lisäksi, jotka direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa mainitaan, sellainen seikka, jota tärkeytensä vuoksi on pidettävä sen työsopimuksen tai työsuhteen olennaisena kohtana, johon se liittyy, on saatettava työntekijän tietoon. Näin on erityisesti siinä tapauksessa, että on sovittu myös siitä, että työntekijällä on velvollisuus tehdä ylityötunteja jo pelkästään sillä perusteella, että työnantaja sitä vaatii.

24 Näin ollen työnantajan on saatettava kirjallisesti työntekijän tietoon se, että on sovittu myös siitä, että työntekijällä on velvollisuus tehdä ylityötunteja jo pelkästään sillä perusteella, että työnantaja sitä vaatii, ja tämä niillä samoilla edellytyksillä, joista säädetään direktiivissä niiden seikkojen osalta, jotka nimenomaisesti mainitaan direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa. Tältä osin on täsmennettävä, että työntekijälle tieto voidaan tässä tapauksessa analogisesti sen säännön kanssa, jota sovelletaan muun muassa säännölliseen työaikaan direktiivin 2 artiklan 3 kohdan nojalla, antaa esimerkiksi viittaamalla asiaa koskeviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin taikka johtosääntöjen määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

25 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että tämä säännös ei koske ylityötuntien tekemistä. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdasta seuraa kuitenkin, että työnantajan on saatettava työntekijän tietoon se, mitä on sovittu, kun kysymys on luonteeltaan sellaisesta työsopimuksen tai työsuhteen olennaisesta kohdasta, jonka nojalla työntekijä on velvollinen tekemään ylityötunteja jo pelkästään sillä perusteella, että työnantaja sitä vaatii. Tämä tieto on annettava samalla tavalla, kuin mitä direktiivissä säädetään niistä seikoista, jotka nimenomaisesti mainitaan sen 2 artiklan 2 kohdassa. Tieto voidaan analogisesti sen säännön kanssa, jota sovelletaan muun muassa säännölliseen työaikaan direktiivin 2 artiklan 3 kohdan nojalla, antaa esimerkiksi viittaamalla asiaa koskeviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai johtosääntöjen määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Toinen kysymys

26 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 2 artiklassa tarkoitettua työsopimuksen tai työsuhteen olennaista kohtaa

siinä tapauksessa, että sitä ei ole mainittu työntekijälle annetussa asiakirjassa tai että sitä ei ole siinä mainittu riittävällä täsmällisyydellä, pidettävä tästä syystä pätemättömänä.

27 Tältä osin on ensinäkin mainittava, että direktiivin 6 artiklan toisessa luetelmakohdassa säädetään, että direktiivi ei rajoita niiden kansallisten lainsäädäntöjen ja/tai käytäntöjen soveltamista, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolon ja sisällön todistamista. Kuten komissio on perustellusti todennut, tämä säännös merkitsee, että niiltä osin näyttö voidaan esittää millä tahansa kansallisessa oikeudessa sallitulla keinolla, ja siten myös siinä tapauksessa, että työnantaja ei ole antanut kirjallista ilmoitusta. Tämän säännöksen tarkoitus jäisi toteutumatta, jos direktiiviä olisi tulkittava siten, että sellaisten työsopimuksen tai työsuhteen olennaisten kohtien osalta, joita ei ole kirjallisesti saatettu työntekijän tietoon, ei voisi koskaan vahvistaa niiden olemassaoloa ja sisältöä, koska niitä on pidettävä pätemättöminä.

28 Toiseksi on huomattava, että direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, joka katsoo joutuneensa loukatuksi direktiivin säännösten laiminlyönnin vuoksi, voi hakea oikeudellista suojaa, saatettuaan mahdollisesti asian ensin muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi. Tästä säännöksestä seuraa, että direktiiviä ei voi tulkita siten, että sillä sanktioitaisiin pätemättömyydellä työsopimuksen tai työsuhteen olennaista kohtaa koskevan sääntöjenmukaisen ilmoituksen puuttuminen, sillä siinä jätetään jäsenvaltioille toimivalta määritellä tällaisessa tapauksessa asianmukaiset sanktiot sillä varauksella, että työntekijälle on oltava mahdollista vedota oikeuksiinsa tuomioistuinteitse.

29 Näin ollen toiseen kysymyksen on vastattava, että direktiivin yhdessäkään säännöksessä ei edellytetä, että sellaista työsopimuksen tai työsuhteen olennaista

kohtaa, jota ei ole mainittu työntekijälle annetussa asiakirjassa tai jota ei ole siinä mainittu riittävällä täsmällisyydellä, olisi pidettävä pätemättömänä.

Kolmas kysymys

30 Kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, velvoitetaanko direktiivissä siinä tapauksessa, että työnantaja on loukannut direktiivissä säädettyä tiedottamisvelvoitettaan, kansallinen tuomioistuin soveltamaan analogisesti kansallisen oikeuden periaatteita todistelun vaikeuttamisesta, jos oikeudenkäynnin osapuoli ei ole täyttänyt lakisääteisiä dokumentointivelvoitteitaan, ja kieltävässä tapauksessa se haluaa selvittää, kielletäänkö direktiivin 6 artiklassa kansallista tuomioistuinta soveltamasta näitä periaatteita.

31 Tässä kohdin on syytä heti todeta, että yhteisöjen tuomioistuin jo antanut tuomion, jossa se katsoi, että direktiivin 6 artiklasta ilmenee, että direktiivillä ei puututa todistustaakkaa koskeviin kansallisiin säännöksiin sellaisenaan (yhdistetyt asiat C-253/96—C-258/96, Kampelmann ym., tuomio 4.12.1997, Kok. 1997, s. I-6907, 30 kohta).

32 Sinänsä yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Kampelmann ym. annetun tuomion 33 kohdassa katsonut, että kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on soveltaa ja tulkita todistustaakkaa koskevia kansallisia sääntöjä direktiivin tavoitteiden mukaisesti ja antaa direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulle ilmoitukselle sellainen todistusvoima, että ilmoituksen voidaan katsoa olevan sellainen asiakirja, josta ilmenee, mitkä työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat tosiasiassa ovat, ja että sen näin ollen oletetaan

olevan vastaavassa määrin totuudenmukainen kuin kansallisessa oikeusjärjestyksessä oletetaan työnantajan laatiman ja työntekijälle antaman vastaavan asiakirjan olevan. Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin edellä mainitun tuomion 34 kohdassa muistuttanut, että direktiivissä itsessään ei säädetä todistustaakkaa koskevasta järjestelmästä.

33 Kysymys siitä, onko todistelun vaikeuttamista koskevia kansallisia oikeussääntöjä sovellettava myös tapauksessa, jossa työnantaja on loukannut direktiivissä säädettyä tiedottamisvelvollisuuttaan, on kysymys, joka koskettaa näiden todistustaakkasääntöjen soveltamisalaa ja näin ollen tällaisessa tapauksessa sovellettavia todistelua koskevia sääntöjä.

34 Tällainen kysymys, kuten edellä tämän tuomion 31 ja 32 kohdassa on muistutettu, ei ole kysymys, joka olisi säännelty direktiivissä, jossa jätetään jäsenvaltioille vapaus soveltaa työsopimuksen tai työsuhteen sisällön ja olemassaolon todisteluun järjestelmää, jonka ne ovat määritelleet.

35 Kolmanteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivissä ei edellytetä eikä kielletä sitä, että kansallinen tuomioistuin soveltaa kansallisen oikeuden periaatteita, todistelun vaikeuttamisesta, jos oikeudenkäynnin osapuoli ei ole täyttänyt lakisääteisiä dokumentointivelvoitteitaan silloin, kun työnantaja on rikkonut laissa säädettyä tiedottamisvelvoitettaan.

Oikeudenkäyntikulut

36 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan ja Itävallan hallituksille sekä komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä

korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (viides jaosto)

on ratkaissut Arbeitsgericht Bremenin 25.8.1999 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY 2 artiklan 2 kohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että tämä säännös ei koske ylityötuntien tekemistä. Edellä mainitun direktiivin 2 artiklan 1 kohdasta seuraa kuitenkin, että työnantajan on saatettava työntekijän tietoon se, mitä on sovittu, kun kysymys on luonteeltaan sellaisesta työsopimuksen tai työsuhteen olennaisesta kohdasta, jonka nojalla työntekijä on velvollinen tekemään ylityötunteja jo pelkästään sillä perusteella, että työnantaja sitä vaatii. Tämä tieto on annettava samalla tavalla kuin mitä direktiivissä säädetään niistä seikoista, jotka nimenomaisesti mainitaan sen 2 artiklan 2 kohdassa. Tieto voidaan analogisesti sen säännön kanssa, jota sovelletaan muun muassa säännölliseen työaikaan direktiivin 2 artiklan 3 kohdan nojalla, antaa esimerkiksi viittaamalla asiaa koskeviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai johtosääntöjen määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

2) Direktiivin 91/533/ETY yhdessäkään säännöksessä ei edellytetä, että sellaista työsopimuksen tai työsuhteen olennaista kohtaa, jota ei ole mainittu työntekijälle annetussa asiakirjassa tai jota ei ole siinä mainittu riittävällä täsmällisyydellä, olisi pidettävä pätemättömänä.

3) Direktiivissä 91/533/ETY ei edellytetä eikä kielletä sitä, että kansallinen tuomioistuin soveltaa kansallisen oikeuden periaatteita todistelun vaikeuttamisesta, jos oikeudenkäynnin osapuoli ei ole täyttänyt lakisääteisiä dokumentointivelvoitteitaan silloin, kun työnantaja on rikkonut laissa säädettyä tiedottamisvelvoitettaan.

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Julistettiin Luxemburgissa 8 päivänä helmikuuta 2001.

R. Grass A. La Pergola

kirjaaja viidennen jaoston puheenjohtaja