Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 12 september 2013*

”Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser — Anställningsavtal — Artikel 6.2 — Den lag som är tillämplig om inget lagval gjorts — Lagen i det land där den anställde ’vanligtvis utför sitt arbete’ — Avtal med närmare anknytning till en annan medlemsstat”

I mål C-64/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt första protokollet av den 19 december 1988 om Europeiska gemenskapernas domstols tolkning av konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, framställd av Hoge Raad der Nederlanden (Nederländerna) genom beslut av den 3 februari 2012, som inkom till domstolen den 8 februari 2012, i målet

Anton Schlecker, med firma ”Firma Anton Schlecker”,

mot

Melitta Josefa Boedeker,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Ilešič samt domarna E. Jarašiūnas, A. Ó Caoimh, C. Toader (referent) och C.G. Fernlund,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Melitta Josefa Boedeker, genom R. de Lange, advocaat,

— Nederländernas regering, genom C. Wissels, i egenskap av ombud,

— Österrikes regering, genom A. Posch, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. Wilderspin och R. Troosters, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 16 april 2013 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: nederländska.

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 6.2 i konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980 (EGT L 266, 1980, s. 1) (nedan kallad Romkonventionen).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Anton Schlecker, med firma ”Firma Anton Schlecker” (nedan kallad Schlecker), vars bolag är etablerat i Ehingen (Tyskland), och å andra sidan Melitta Josefa Boedeker, som är bosatt i Mülheim an der Ruhr (Tyskland) och arbetar i Nederländerna. Målet rör arbetsgivarens ensidiga förläggande av arbetet till en annan plats och frågan om vilken lag som i detta sammanhang är tillämplig på anställningsavtalet.

Tillämpliga bestämmelser

Romkonventionen

3 Artikel 3.1 i Romkonventionen har följande lydelse:

”På ett avtal tillämpas den lag som parterna har valt. Lagvalet måste vara uttryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter. Genom sitt val kan parterna ange tillämplig lag för hela avtalet eller för endast en del av det.”

4 I konventionens artikel 6, som har rubriken ”Individuella anställningsavtal”, föreskrivs följande:

”1. Oavsett bestämmelserna i artikel 3 skall parternas val av tillämplig lag i ett anställningsavtal inte medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkras honom enligt tvingande regler i den lag som enligt punkt 2 skulle tillämpas om inget lagval gjorts.

2. Oavsett bestämmelserna i artikel 4 skall ett anställningsavtal i avsaknad av lagval enligt artikel 3 vara underkastat

a) lagen i det land där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land,

eller

b) om den anställde inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget,

om det inte av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall avtalet skall vara underkastat lagen i det landet.”

Förordning (EG) nr 593/2008

5 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, s. 6) (nedan kallad Rom I-förordningen) har ersatt Romkonventionen. Denna förordning ska tillämpas på avtal som har ingåtts från och med den 17 december 2009.

6 Artikel 8.4 i Rom I-förordningen har rubriken ”Individuella anställningsavtal” och lyder enligt följande:

”Om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land än det som anges i punkterna 2 eller 3, ska lagen i detta andra land tillämpas.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

7 Melitta Josefa Boedeker anställdes av Schlecker, ett tyskt företag som har flera filialer i olika medlemsstater och som saluför diverse hushållsartiklar. Efter att ha arbetat i Tyskland mellan den 1 december 1979 och den 1 januari 1994 ingick Melitta Josefa Boedeker ett nytt anställningsavtal genom vilket hon anställdes som platschef för Schlecker i Nederländerna. I den egenskapen ansvarade hon för Schleckers räkning för ungefär 300 filialer och omkring 1 250 anställda.

8 Genom skrivelse av den 19 juni 2006 underrättades Melitta Josefa Boedeker av Schlecker om att hennes tjänst som platschef för Nederländerna skulle upphöra från och med den 30 juni 2006. Schlecker erbjöd henne samtidigt, på samma avtalsvillkor, tjänsten som chef för redovisningsavdelningen (*Bereichsleiterin Revision*) i Dortmund (Tyskland) från och med den 1 juli 2006.

9 Melitta Josefa Boedeker opponerade sig mot arbetsgivarens ensidiga beslut att förlägga arbetet till en annan plats, men inställde sig i Dortmund den 3 juli 2006 för att tillträda sin nya tjänst. Därefter sjukskrev hon sig den 5 juli 2006. Sedan den 16 augusti 2006 har hon uppburit ersättning från den tyska sjukförsäkringskassan.

10 Till följd av detta inledde Melitta Josefa Boedeker flera rättsprocesser i Nederländerna. Bland annat väckte hon talan vid Kantonrechter te Tiel och yrkade dels att domstolen skulle fastställa att det var nederländsk lag som var tillämplig på anställningsförhållandet, dels att domstolen skulle förklara det andra anställningsavtalet ogiltigt och tillerkänna henne skadestånd. Kantonrechter te Tiel fastställde genom en villkorlig dom, som senare fastställdes i högre instans, att anställningsavtalet skulle förklaras ogiltigt med verkan från och med den 15 december 2007 och Melitta Josefa Boedeker ges rätt till 557 651,52 euro i skadestånd. En förutsättning för att denna dom skulle bli slutgiltig var emellertid att nederländsk lag befanns vara tillämplig på anställningsavtalet. Kantonrechter te Tiel slog i en annan dom fast att nederländsk lag var tillämplig.

11 Schlecker överklagade domen till Gerechtshof te Arnhem, som fastställde underinstansens dom om fastställande av tillämplig lag för avtalet. Rätten angav att det inte kunde ha varit fråga om ett underförstått val av tysk lag. Gerechtshof konstaterade framför allt att det framgår av artikel 6.2 a i Romkonventionen att det var nederländsk lag, det vill säga lagen i det land där den anställde vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utförde sitt arbete, som var tillämplig på anställningsavtalet. Gerechtshof fann att det av de olika omständigheter som Schlecker hade åberopat, avseende bland annat tillhörigheten till olika system för pension och sjuk- och invaliditetsförsäkring, inte gick att sluta sig till att anställningsavtalet hade närmare anknytning till Tyskland, och att tysk lag således inte kunde vara tillämplig.

12 Schlecker överklagade domen från Gerechtshof te Arnhem om fastställande av tillämplig lag till Hoge Raad der Nederlanden.

13 Melitta Josefa Boedeker yrkade att nederländsk lag skulle tillämpas på den överenskommelse som undertecknats av parterna och att Schlecker skulle förpliktas att återinsätta henne i tjänst såsom ”ansvarig för Nederländerna”. Schlecker gjorde å sin sida gällande att tysk lag var tillämplig därför att de samlade omständigheterna visade att det förelåg en närmare anknytning till Tyskland.

14 Enligt vad som framgår av beslutet om hänskjutande noterade Hoge Raad der Nederlanden att nederländsk lag, i ett fall som det förevarande, ger den anställde ett starkare skydd än tysk lag mot att arbetsgivaren förlägger arbetet till en annan plats. Hoge Raad der Nederlanden ställer sig sålunda frågande till hur artikel 6.2 sista ledet i Romkonventionen ska tolkas, enligt vilken det är möjligt att avstå från att tillämpa den lag som annars skulle ha varit tillämplig med hjälp av de anknytningskriterier som uttryckligen anges i artikel 6.2 a och 6.2 b i konventionen, för det fall det av de samlade omständigheterna framgår att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land.

15 Mot denna bakgrund beslutade Hoge Raad der Nederlanden att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska bestämmelsen i artikel 6.2 i [Rom]konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser tolkas så, att om en anställd vid fullgörandet av ett anställningsavtal inte endast vanligtvis, utan också under en lång period och utan avbrott utför sitt arbete i ett och samma land, så är det i samtliga fall det landets lag som ska tillämpas, även om alla övriga omständigheter indikerar att anställningsavtalet har nära anknytning till ett annat land?

2) Krävs det för att den första frågan ska besvaras jakande att arbetsgivaren och den anställde vid ingåendet av anställningsavtalet, eller åtminstone vid tjänstens tillträde, har åsyftat, eller åtminstone varit medvetna om, att arbetet under en lång period och utan avbrott ska utföras i ett och samma land?”

Prövning av tolkningsfrågorna

16 Det ska inledningsvis klargöras att det följer av artikel 1 i första protokollet av den 19 december 1988 om Europeiska gemenskapernas domstols tolkning av 1980 års konvention (EGT C 27, 1998, s. 47), som trädde i kraft den 1 augusti 2004, att domstolen är behörig att pröva förevarande begäran om förhandsavgörande. Dessutom framgår det av artikel 2 a i protokollet att Hoge Raad der Nederlanden har rätt att begära att domstolen meddelar förhandsavgörande i en fråga som uppkommer i ett mål som är anhängigt vid Hoge Raad och som rör tolkningen av bestämmelserna i Romkonventionen.

17 Hoge Raad har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 6.2 i Romkonventionen ska tolkas så, att den nationella domstolen, även i en situation där en anställd vid fullgörandet av ett anställningsavtal inte endast vanligtvis, utan också under en lång period och utan avbrott, utför sitt arbete i ett och samma land, med tillämpning av artikel 6.2 sista ledet kan avstå från att tillämpa lagen i det land där arbetet vanligtvis utförs, om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land.

18 Domstolen har således ombetts att tolka anknytningskriteriet ”landet där arbetet vanligtvis fullgörs” i artikel 6.2 a i Romkonventionen, med beaktande av möjligheten enligt artikel 6.2 sista ledet att fastställa att det är lagen i det land till vilket avtalet har närmast anknytning som är tillämplig på anställningsavtalet.

19 På denna punkt anser Melitta Josefa Boedeker, den österrikiska regeringen och Europeiska kommissionen att den domstol som prövar ett konkret fall måste, för att fastställa tillämplig lag, göra en bedömning av samtliga de uppgifter och omständigheter som föreligger i det enskilda fallet, och att den tidsperiod under vilken den anställde vanligtvis har utfört det faktiska arbetet kan vara av avgörande betydelse vid den bedömningen. När det är utrett att arbetet huvudsakligen har utförts på en och samma plats under en lång tidsperiod är detta således en avgörande faktor vid fastställandet av tillämplig lag.

20 Melitta Josefa Boedeker har närmare bestämt med hänvisning till artikel 6.2 a i Romkonventionen yrkat att det är nederländsk lag, vilken ger ett starkare skydd mot ett beslut från arbetsgivarens sida att ensidigt förlägga arbetet till en annan plats, som ska tillämpas i målet vid den nationella domstolen. Hon har bland annat gjort gällande att det undantag som anges i artikel 6.2 sista ledet ska tolkas restriktivt och, med hänsyn till principen om arbetstagarskydd, vilken ligger till grund för nämnda bestämmelse, tillämpas på så sätt att det blir den i materiellt hänseende mest förmånliga lagen som tillämpas.

21 Den nederländska regeringen har tvärtom gjort gällande att om avtalet har närmare anknytning till ett annat land än det där arbetet utförs, är det lagen i det land med närmast anknytning som ska tillämpas, vilket i det nationella målet är tysk lag. Ett godtagande av synsättet att det är anknytningsregeln i artikel 6.2 a i Romkonventionen som ska tillämpas på ett sådant avtal även när de samlade omständigheterna pekar mot ett annat rättssystem, skulle nämligen innebära att undantaget i artikel 6.2 sista ledet var meningslöst. Regeringen har således anfört att undantagsbestämmelsen ska tillämpas med beaktande av samtliga rättsliga och faktiska omständigheter som föreligger i det enskilda fallet, varvid stor betydelse ska tillerkännas den lag som är tillämplig i frågor om social trygghet.

22 Domstolen konstaterar inledningsvis att artikel 6 i Romkonventionen innehåller speciella lagvalsregler för individuella anställningsavtal. Dessa regler avviker från de allmänna lagvalsreglerna i artiklarna 3 och 4 i konventionen, vilka avser parternas möjlighet att välja tillämplig lag respektive kriterierna för att fastställa tillämplig lag i avsaknad av ett sådant val (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 mars 2011 i mål C-29/10, Koelzsch, REU 2011, s. I-1595, punkt 34, och av den 15 december 2011 i mål C-384/10, Voogsgeerd, REU 2011, s. I-13275, punkt 24).

23 I artikel 6.1 i Romkonventionen föreskrivs visserligen att parternas val av tillämplig lag för ett anställningsavtal inte får medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkras honom eller henne enligt tvingande regler i den lag som skulle tillämpas om inget sådant lagval gjorts.

24 I artikel 6.2 i Romkonventionen anges emellertid specifika anknytningskriterier för fastställande av anställningsavtalets avtalsstatut (*lex contractus*) för det fall parterna inte har gjort något lagval (domen i det ovannämnda målet Voogsgeerd, punkt 25).

25 Dessa kriterier är, i första hand, det land där den anställde ”vanligtvis utför sitt arbete”, som anges i artikel 6.2 a i Romkonventionen, och, i andra hand, för det fall det inte finns någon sådan plats, ”det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget”, vilket framgår av artikel 6.2 b i konventionen (se domen i det ovannämnda målet Voogsgeerd, punkt 26).

26 Dessa två anknytningskriterier är dessutom, enligt artikel 6.2 sista ledet, inte tillämpliga när det av de samlade omständigheterna framgår att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall avtalet ska vara underkastat lagen i det landet (domen i det ovannämnda målet Voogsgeerd, punkt 27).

27 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande har avtalsparterna i det nationella målet inte uttryckligen gjort något eget lagval. Vidare är det ostridigt mellan parterna att Melitta Josefa Boedeker, vid fullgörandet av det andra anställningsavtalet som hade ingåtts med Schlecker den 30 november 1994, vanligtvis utförde sitt arbete i Nederländerna under mer än elva år och utan avbrott i detta land.

28 Hoge Raad finner dock att samtliga av avtalets övriga anknytningsfaktorer visar på en närmare anknytning till Tyskland. Således önskar Hoge Raad få klarhet i huruvida bestämmelserna i artikel 6.2 a i Romkonventionen ska ges en extensiv tolkning i förhållande till artikel 6.2 sista ledet.

29 Såsom anges i beslutet om hänskjutande skulle tysk lag nämligen kunna vara tillämplig därför att det framgår av de samlade omständigheterna – det vill säga att arbetsgivaren var en tysk juridisk person, att lönen betalades ut i tyska mark (före införandet av euron), att pensionsförsäkringen hade tecknats

hos ett tyskt försäkringsbolag, att Melitta Josefa Boedeker hade behållit sin bostad i Tyskland och erlade sociala avgifter där, att anställningsavtalet innehöll hänvisningar till tvingande bestämmelser i tysk rätt och att arbetsgivaren ersatte Melitta Josefa Boedeker för hennes kostnader för resor från Tyskland till Nederländerna – att det föreligger en närmare anknytning till Tyskland.

30 Det ska således prövas huruvida det är tillåtet att bortse från kriteriet i artikel 6.2 a i Romkonventionen endast när det inte har något riktigt anknytningsvärde, eller om det också är tillåtet när rätten konstaterar att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land.

31 Det ska erinras om att domstolen beträffande förhållandet mellan reglerna i artikel 6.2 a och 6.2 b i Romkonventionen har slagit fast att kriteriet ”det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete” i artikel 6.2 a ska tolkas extensivt, medan kriteriet ”det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget” i artikel 6.2 b endast kan tillämpas då den domstol vid vilken talan väckts inte kan fastställa i vilket land arbetet vanligtvis utförs (se domen i de ovannämnda målen Koelzsch, punkt 43, och Voogsgeerd, punkt 35).

32 Vid fastställande av tillämplig lag för det anställningsavtal som ska prövas är det således anknytningskriteriet avseende den ort där den anställde vanligtvis utför sitt arbete som ska beaktas i första hand, och om detta kriterium är tillämpligt kan det subsidiära kriteriet – det vill säga belägenheten av det verksamhetsställe genom vilket han eller hon anställdes – inte tillämpas (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Koelzsch, punkt 43, och Voogsgeerd, punkterna 32, 35 och 39).

33 Att göra en annan tolkning skulle nämligen strida mot syftet med artikel 6 i Romkonventionen, vilket är att tillförsäkra den anställde ett adekvat skydd. Det framgår av den rapport om konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser som upprättats av Mario Giuliano och Paul Lagarde (EGT C 282, 1980, s. 1) att artikel 6 i konventionen har införts för att åstadkomma mer ändamålsenliga bestämmelser på de områden där avtalsparternas intressen inte befinner sig på samma plan och således tillförsäkra den part som, ur socio-ekonomisk synvinkel, är att betrakta som den svagare parten i avtalsförhållandet ett adekvat skydd (se domarna i de ovannämnda målen Koelzsch, punkterna 40 och 42, och Voogsgeerd, punkt 35).

34 Eftersom syftet med artikel 6 i Romkonventionen är att tillförsäkra den anställde ett adekvat skydd, ska bestämmelsen säkerställa att det är lagen i det land till vilket anställningsavtalet har närmast anknytning som tillämpas på avtalet. En sådan tolkning behöver dock inte, såsom också generaladvokaten har påpekat i punkt 36 i förslaget till avgörande, nödvändigtvis leda till att det i samtliga fall är den lag som är mest förmånlig för den anställde som tillämpas.

35 Såsom framgår av lydelsen av och syftet med artikel 6 i Romkonventionen ska domstolarna i första hand fastställa tillämplig lag på grundval av de specifika anknytningskriterierna i artikel 6.2 a och 6.2 b, vilka motsvarar det allmänna kravet på lagens förutsebarhet och, följaktligen, rättssäkerhet i avtalsförhållanden (se, analogt, dom av den 6 oktober 2009 i mål C-133/08, ICF, REG 2009, s. I-9687, punkt 62).

36 När det framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land ankommer det dock på den nationella domstolen, vilket generaladvokaten har påpekat i punkt 51 i förslaget till avgörande, att bortse från anknytningskriterierna i artikel 6.2 a och 6.2 b i Romkonventionen och tillämpa lagen i det andra landet.

37 Det framgår nämligen av domstolens praxis att den hänskjutande domstolen kan beakta andra omständigheter rörande anställningsförhållandet när de omständigheter som kan hänföras till det ena eller det andra av de två anknytningskriterier som anges i artikel 6.2 i Romkonventionen visar att

avtalet har närmare anknytning till en annan stat än den som tillämpningen av kriterierna i artikel 6.2 a respektive 6.2 b i konventionen indikerar (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämna målet Voogsgeerd, punkt 51).

38 Denna tolkning är dessutom förenlig med ordalydelsen i den nya bestämmelsen innehållande lagvalsregler för anställningsavtal i Rom I-förordningen, vilken dock med avseende på det tidsmässiga tillämpningsområdet (*ratione temporis*) inte är tillämplig i det nationella målet. Det anges nämligen i artikel 8.4 i den förordningen att om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land än det som anges i artikel 8.2 eller 8.3, ska lagen i det andra landet tillämpas (se, analogt, domen i det ovannämna målet Koelsch, punkt 46).

39 Av det ovan anförda framgår att det ankommer på Hoge Raad att vid fastställandet av tillämplig lag för avtalet hänföra sig till de anknytningskriterier som uppställs i artikel 6.2 första ledet i Romkonventionen, och särskilt kriteriet ”platsen där arbetet vanligtvis utförs” i artikel 6.2 a. När avtalet är närmare knutet till en annan stat än den där arbetet vanligtvis utförs ska rätten emellertid, med stöd av artikel 6.2 sista ledet, avstå från att tillämpa lagen i den stat där arbetet utförs och tillämpa lagen i den andra staten.

40 Därvid ska den hänskjutande domstolen ta hänsyn till samtliga omständigheter som kännetecknar anställningsförhållandet och bedöma vilken eller vilka av dem som den anser vara av störst betydelse. Den domstol som prövar ett konkret fall kan dock inte, vilket kommissionen har framhållit och generaladvokaten har påpekat i punkt 66 i förslaget till avgörande, automatiskt dra slutsatsen att regeln i artikel 6.2 a i Romkonventionen måste frångås redan på grund av att de övriga relevanta omständigheterna, utöver platsen för det faktiska arbetet – genom sitt antal – pekar mot ett annat land.

41 Bland de betydelsefulla anknytningspunkterna ska man i stället framför allt beakta i vilket land den anställde erlägger skatt och avgifter hänförliga till sin inkomst av tjänst och i vilket land han eller hon omfattas av systemet för social trygghet samt olika system för pension och sjuk- och invaliditetsförsäkring. Dessutom ska man också beakta de sammantagna omständigheterna i målet, bland annat parametrarna för fastställandet av lön eller av andra anställningsvillkor.

42 Det följer av det ovan anförda att artikel 6.2 i Romkonventionen ska tolkas så, att den nationella domstolen, även i en situation där en anställd vid fullgörandet av ett anställningsavtal vanligtvis, under en lång period och utan avbrott, utför sitt arbete i ett och samma land, med tillämpning av artikel 6.2 sista ledet kan avstå från att tillämpa lagen i det landet, om det framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land.

43 Under dessa förhållanden saknas anledning att besvara den andra tolkningsfrågan.

44 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 6.2 i Romkonventionen ska tolkas så, att den nationella domstolen, även i en situation där en anställd vid fullgörandet av ett anställningsavtal vanligtvis, under en lång period och utan avbrott, utför sitt arbete i ett och samma land, med tillämpning av artikel 6.2 sista ledet kan avstå från att tillämpa lagen i det land där arbetet vanligtvis utförs, om det framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land.

Rättegångskostnader

45 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Artikel 6.2 i konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980, ska tolkas så, att den nationella domstolen, även i en situation där en anställd vid fullgörandet av ett anställningsavtal vanligtvis, under en lång period och utan avbrott, utför sitt arbete i ett och samma land, med tillämpning av artikel 6.2 sista ledet kan avstå från att tillämpa lagen i det land där arbetet vanligtvis utförs, om det framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land.

Underskrifter