JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
3 päivänä kesäkuuta 2008 [1]

I Johdanto

1. Työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY tulkinta aiheuttaa edelleen epäselvyyttä kansallisissa tuomioistuimissa. [2]

2. Minulla oli tilaisuus ottaa tähän säädökseen kantaa asiassa Everson antamassani ratkaisuehdotuksessa, [3] mutta jälleen kerran minun on tarkasteltava direktiivin 80/987 soveltamisalaa maksukyvyttömyystilanteessa olevan yrityksen harjoittaessa toimintaa useissa jäsenvaltioissa, kansalliselle viranomaiselle annettavan toimivallan edellytyksiä sekä joidenkin tämän direktiivin säännösten välitöntä oikeusvaikutusta. Vuonna 2002 toteutetun direktiivin muutoksen [4] seurauksena esitetyt kysymykset, jotka tosin eivät ole täysin uusia, edellyttävät yhteisöjen tuomioistuimen vastausta.

II Pääasian tosiseikat

3. Jörgen Nilsson Åkeri och Spedition AB -nimisen yhtiön kuorma-autonkuljettaja Anders Holmqvist nouti Italiasta tavaraa toimitettavaksi tämän jälkeen Ruotsiin, jossa yritys tavallisesti harjoitti toimintaansa. Sekä Ruotsissa että Italiassa Holmqvist vastasi myös tavaroiden lastaus- ja purkutöiden valvonnasta. Työvelvoitteidensa johdosta Holmqvist kulki maanteitse Itävallan ja Saksan alueiden läpi.

4. Yrityksen toimipaikka sijaitsi Tjörnarpin kunnassa Ruotsissa, eikä sillä ollut sivuliikkeitä tai muuta kaupallista edustusta Ruotsin ulkopuolella.

1 – Alkuperäinen kieli: espanja.

2 – Työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annettu neuvoston direktiivi 80/987/ETY (EYVL L 283, s. 23).

3 – 9.9.1999 esittämäni ratkaisuehdotus asiassa C-198/98, Everson ja Barrass, tuomio 16.12.1999 (Kok. 1999, s. I-8903).

4 – Työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY muuttamisesta 23.9.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/74/ETY (EYVL L 270, s. 10).

5. Lunds tingsrätt (Lundin alioikeus) asetti yrityksen 10.4.2006 konkurssiin. Konkurssipesänhoitaja myönsi 27.6.2006 Holmqvistille vuoden 1992 palkkaturvalain (lönegarantilagen), jolla direktiivi 80/987 on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä, mukaisen palkkaturvan.

6. Tillsynsmyndigheten i konkurser (konkurssimenettelyjä valvova viranomainen, jäljempänä palkkaturvaviranomainen) vastusti konkurssipesänhoitajan päätöstä ja vaati nostamassaan kanteessa tuomioistuinta toteamaan, että Holmqvistillä ei ollut oikeutta ruotsalaiseen palkkaturvaan, sillä hän hoiti tehtäviään muissa jäsenvaltioissa kuin Ruotsissa, minkä vuoksi hänen tulisi vedota oikeuksiinsa näissä muissa jäsenvaltioissa.

III Asiaa koskevat oikeussäännöt

7. Direktiivin 80/987 tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden vähimmäissuoja heidän työnantajansa maksukyvyttömyystilanteessa, minkä vuoksi ”jäsenvaltioiden on perustettava palkkaturvajärjestelmä, joka turvaa asianomaisille työntekijöille maksun heidän maksamatta olevista saatavistaan”. [5] Tässä tarkoituksessa direktiiviin sisällytetään itsenäinen määritelmä maksukyvyttömälle työnantajalle [6] sekä joitakin konkreettisia toimenpiteitä. [7]

8. Yhteisöjen tuomioistuin antoi 1990-luvulla kahdessa ennakkoratkaisuasiassa tuomiot ratkaistakseen jäsenvaltioiden rajat ylittäviin tilanteisiin liittyvissä maksukyvyttömyysmenettelyissä havaitut epäkohdat. Asioissa Mosbaek [8] ja Everson [9] annetuissa tuomioissa vahvistettiin joitakin edellytyksiä sen palkkaturvajärjestelmän määrittämiseksi, jonka oli vastattava saatavista, kun maksukyvytön työnantaja harjoitti toimintaansa useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa.

9. Komissio pani vuonna 2001 alulle direktiiviä 80/987 koskevan muutoksen [10] ottaakseen huomioon asioissa Mosbaek ja Everson annettujen tuomioiden mukaisen oikeuskäytännön kehityksen [11] ja totesi, että ”on koettu oikeudellisesti epävarmaksi tilanne, jossa – –

5 – Käytän direktiivin 2004/74 kuvausta. Sen toisen perustelukappaleen mukaisesti kysymys on *positiivisesta velvollisuudesta*.

6 – Direktiivin 2 artikla.

7 – Direktiivin 3 ja 4 artikla.

8 – Asia C-117/96, Mosbaek, tuomio 17.9.1997 (Kok. 1997, s. I-5017).

9 – Edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Everson annettu tuomio.

10 – Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY muuttamisesta, KOM(2000) 832, 15.1.2001.

11 – Komissio perustelee ehdotustaan ”oikeusvarmuuden takaamisella ja työntekijöiden oikeuksien konsolidoimisella yhteisöjen tuomioistuimen [oikeuskäytännön] mukaisiksi”. Tämän jälkeen se mainitsee asioissa Everson ja Mosbaek annetut tuomiot (edellä alaviitteessä 10 mainittu direktiiviä koskeva ehdotus, s. 9).

puuttuu nimenomainen säännös, jossa määriteltäisiin, mikä palkkaturvajärjestelmä olisi toimivaltainen maksamaan palkkasaatavat silloin, kun maksukyvyttömällä yrityksellä on toimipaikkoja useassa eri jäsenvaltiossa”. [12] Tämän ehdotuksen seurauksena saatiin aikaan 23.9.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/74/EY, jolla direktiiviin 80/987 sisällytettiin uusi 8 a artikla, jonka 1 kohtaa yhteisöjen tuomioistuimen on tulkittava tässä ennakkoratkaisumenettelyssä.

päätökset, jotka on tehty jonkin sellaisen 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun maksukyvyttömyysmenettelyn yhteydessä, jonka aloittamista on pyydetty jossakin toisessa jäsenvaltiossa, otetaan huomioon määritettäessä tässä direktiivissä tarkoitettua työnantajan maksukyvyttömyyttä.”

”*8 a artikla*

1. Jos yritys, joka harjoittaa toimintaa vähintään kahden jäsenvaltion alueella, on maksukyvytön 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla, työntekijöiden maksamatta olevien saatavien maksamisen osalta on toimivaltainen sen jäsenvaltion palkkaturvajärjestelmä, jonka alueella työntekijät tavallisesti työskentelevät tai työskentelivät.

2. Työntekijöiden oikeuksien laajuus määräytyy sen lainsäädännön mukaan, jonka piiriin toimivaltainen palkkaturvajärjestelmä kuuluu.

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa

10. Ruotsi saattoi kansallisen oikeusjärjestyksensä direktiivin 2002/74 mukaiseksi palkkaturvalailla (lönegarantilagen), jonka mukaan valtio vastaa työntekijän saatavista työnantajalta, joka ”on työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY – – 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetussa maksukyvyttömyysmenettelyssä” (1 §:n 3 momentti).

11. Ruotsin palkkaturvalain 2 a §:ssä on nimenomaisesti omaksuttu direktiivin 2002/74 8 a artiklan rajat ylittäviä tilanteita koskeva ratkaisu, ja se kuuluu seuraavasti:

”Edellä 1 §:n 3 momentissa tarkoitetussa tilanteessa maksu suoritetaan ainoastaan, jos

12 – Edellä alaviitteessä 10 mainittu direktiiviä koskeva ehdotus, s. 8

työntekijä työskentelee tai työskenteli työnantajan lukuun lähinnä Ruotsissa.

Jos työnantaja on asetettu konkurssiin Ruotsissa ja työntekijä työskentelee tai työskenteli työnantajan lukuun lähinnä muussa EU-maassa tai ETA-maassa, palkkaturvan mukaista maksua ei suoriteta.”

IV Ennakkoratkaisumenettely

12. Lunds tingsrätt on 28.6.2007 tekemällään päätöksellä esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset palkkaturvaviranomaisen Anders Holmqvistiä vastaan nostaman kanteen seurauksena:

”1) Onko työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/74/EY, 8 a artiklaa tulkittava siten, että se, että yrityksen katsotaan harjoittavan toimintaa tietyn jäsenvaltion alueella, edellyttää sitä, että yrityksellä on sivuliike tai kiinteä toimipaikka tässä jäsenvaltiossa?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, minkä edellytysten on täytyttävä, jotta yrityksen katsotaan harjoittavan toimintaa useissa jäsenvaltioissa?

3) Jos katsotaan, että yhtiö harjoittaa toimintaa usean jäsenvaltion alueella ja työntekijä työskentelee yhtiön palveluksessa useissa näistä jäsenvaltioista, minkä arviointiperusteiden mukaan on ratkaistava, missä työntekijä tavallisesti työskentelee?

4) Onko työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/74, 8 a artiklalla välitön oikeusvaikutus?”

13. Pääasian kantaja ja vastaaja, Yhdistyneen kuningaskunnan, Italian, Alankomaiden,

Kreikan ja Ruotsin hallitukset sekä komissio ovat esittäneet huomautuksia yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 20 artiklassa säädetyssä määräajassa.

14. Holmqvistin edustaja sekä Italian ja Kreikan hallitusten ja Euroopan komission asiamiehet esittivät suulliset lausumansa 16.4.2008 pidetyssä istunnossa.

V Ensimmäinen ja toinen ennakkoratkaisukysymys

15. Kansallinen tuomioistuin ilmaisee ensimmäisessä kysymyksessään olevansa epävarma direktiivin 80/987 8 a artiklan soveltamisalasta. Tämä yhteisön oikeuden säännös sisältää toimivaltasäännön, jonka perusteella valitaan palkkaturvasta vastaava valtio aina, kun ”toimintaa [harjoitetaan] vähintään kahden jäsenvaltion alueella”.

16. Lunds tingsrätt pyrkii siis selvittämään, milloin kysymys on edellä mainitussa 8 a artiklassa tarkoitetusta rajat ylittävästä toiminnasta, ja pyytää toisella kysymyksellään sitä koskevia tulkintaohjeita.

17. Molemmat ennakkoratkaisukysymykset liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä jälkimmäinen on välttämätön ensimmäiseen kysymykseen vastaamiseksi, minkä vuoksi niitä on syytä tarkastella yhdessä.

18. Tässä ennakkoratkaisumenettelyssä huomautuksia esittäneet jäsenvaltiot, komissio ja kansallisen oikeudenkäynnin vastaaja ovat yhtä mieltä siitä, että Anders Holmqvistin työnantaja *ei* ole toiminut vähintään kahdessa jäsenvaltiossa.

19. Italian hallitus vetoaa asioissa Mosbaek ja Everson ja Barrass annettuihin tuomioihin ja korostaa maksukyvyttömän yrityksen johonkin valtioon luomien yhteyksien merkittävyyttä siten, että kun yritys on kaupallisesti läsnä riittävän pysyvästi toisessa jäsenvaltiossa, johon sillä on tiettyjä yhteyksiä (kuten esimerkiksi työntekijöiden sosiaaliturvamaksujen maksaminen), sen voidaan olettaa harjoittavan rajat ylittävää toimintaa. Alankomaiden ja Kreikan hallitukset, komissio ja Anders Holmqvist ovat samoilla linjoilla.

Yhdistynyt kuningaskunta esittää vastaavia perusteluja mutta ilmaisee ne kääntäen, sillä sen mukaan toimintaa ei voida katsoa harjoitettavan useissa valtioissa sillä perusteella, että työntekijän on liikuttava valtiosta toiseen sopimusvelvoitteidensa täyttämiseksi. Kaikki ovat yhtä mieltä siitä, ettei rajat ylittävä toiminta edellytä kiinteää toimipaikkaa toisessa jäsenvaltiossa vaan tietyn yrityksen kaupallinen läsnäolo riittää.

20. Ruotsin hallitus ja pääasian oikeudenkäynnin kantaja väittävät, ettei direktiivin 80/987 8 a artiklan soveltaminen edellytä kiinteän toimipaikan perustamista toiseen jäsenvaltioon. Ruotsin hallitus jättää kuitenkin esittämättä tulkintaperusteita täsmentääkseen, milloin toimintaa harjoitetaan useissa valtioissa, ja pitää riittävänä, että työntekijä työskentelee tavallisesti tietyssä valtiossa. Vastaavasti pääasian oikeudenkäynnin kantaja väittää, että jos henkilö työskentelee työnantajansa lukuun useissa jäsenvaltioissa, kyseinen työ voidaan perustellusti katsoa suoritetuksi tavallisesti siellä, missä työskentely on merkittävintä, ja esillä olevassa asiassa tämä työ on tehty Ruotsin ulkopuolella.

21. Kahta ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä käsiteltäessä on tukeuduttava yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön ja erityisesti edellä mainituissa asioissa Mosbaek ja Everson ja Barrass annettuihin tuomioihin, joissa rajataan asian ratkaisemiseksi käytettävät keinot ja poistetaan kaikki direktiivin 80/987 8 a artiklaa koskevat epäilyt.

22. Asiassa Mosbaek annetussa tuomiossa tarkasteltiin englantilaisen yhtiön Colorgenin, jonka kotipaikka on Yhdistyneessä kuningaskunnassa, kauppaedustajana Tanskassa, Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Saksassa toimineen naisen tapausta. Yritys ei ollut sijoittautunut Tanskaan eikä rekisteröitynyt siellä. Sillä ei myöskään ollut mitään yhteyksiä Tanskan vero- tai sosiaaliviranomaisiin. Kun Colorgen asetettiin konkurssiin ja sen työntekijät irtisanottiin, Mosbaek haki Tanskan lainsäädännön mukaisesti työntekijänä palkkasaatavaansa Tanskan palkkaturvarahastolta. Palkkaturvarahasto hylkäsi hänen hakemuksensa sillä perusteella, että toimivalta kuului työnantajan kotipaikan valtion palkkaturvajärjestelmälle. Tämän ratkaisun seurauksena Mosbaek vei asian tuomioistuimeen, ja yhteisöjen tuomioistuin vahvisti ennakkoratkaisumenettelyssä Tanskan palkkaturvarahaston näkemyksen.

23. Asiassa Mosbaek annetusta tuomiosta on pantava merkille kolme huomattavaa seurausta. Ensinnäkin siinä todettiin direktiivillä 80/987 tavoiteltua päämäärää tarkasteltaessa, että säädöksen tarkoituksena oli nimetä sen valtion palkkaturvajärjestelmä, jonka alueella ”päätetään aloittaa velkojien yhteistä tyydyttämistä koskeva menettely tai todetaan, että työnantajan yritys tai liiketoiminta on kokonaan lopetettu”.[13] Erityisesti silloin, kun yrityksellä on rajat ylittävää toimintaa, maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamisesta tehdyn muodollisen päätöksen perusteella voidaan näin ollen tarkasti selvittää, missä direktiivissä 80/987 turvattuihin oikeuksiin voidaan

13 – Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Mosbaek, tuomion 20 kohta.

vedota, minkä lisäksi myös yhteisönlaajuisia konkursseja koskeviin eurooppalaisiin normeihin sisältyvien toimivaltasäännösten perusteella päädytään asian kannalta merkityksellisen palkkaturvajärjestelmän valtioon. [14]

24. Toiseksi asiassa Mosbaek annetussa tuomiossa vahvistettiin lisäedellytyksiä tilanteessa, jossa työnantajalla on läheisempiä yhteyksiä toiseen jäsenvaltioon, ja todettiin, että ”palkkaturvajärjestelmä, joka on toimivaltainen maksamaan työntekijöiden maksamattomat saatavat, on se järjestelmä, joka on perinyt tai jonka ainakin olisi pitänyt periä nämä maksut maksukyvyttömältä työnantajalta”. [15] Tällä tavoin jätettiin avoimeksi mahdollisuus turvautua toiseen toimivaltasääntöön, joka perustuu yritysten suorittamien *sosiaaliturvamaksujen vastaanottajaan*. Kun tällaisista rahastoista on kohdennettu varoja brittiläiseen palkkaturvajärjestelmään tai kun näin olisi täytynyt tehdä mutta niin ei ole tapahtunut, koska työnantaja ei yksinkertaisesti ole suorittanut mitään osuutta, olisi johdonmukaista, että brittiläinen rahasto maksaisi myöhemmät palkkasaatavat.

25. Kolmanneksi kyseisessä tuomiossa selvennettiin, että direktiivin mukaan ”ainoastaan yhden jäsenvaltion palkkaturvajärjestelmä on käytettävissä työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, jotta vältyttäisiin tarpeettomilta sekaannuksilta kansallisten järjestelmien kesken ja erityisesti tilanteilta, joissa työntekijä voisi vedota direktiiviin useassa jäsenvaltiossa”, [16] mistä voidaan päätellä turvattujen saatavien maksamista koskevan toimivallan olevan yksinomainen, sillä vain yksi palkkaturvarahasto vastaa direktiivin 80/987 täytäntöönpanosta. [17]

26. Asiassa Mosbaek annetun tuomion mukaan se, että maksukyvytön yritys on harjoittanut liiketoimintaa muissa jäsenvaltioissa edustajan välityksellä, ei riitä rajat ylittävän yhteyden toteamiseksi. Näin on sitä suuremmalla syyllä silloin, kun konkurssimenettely on aloitettu yrityksen kotipaikan valtiossa ja sosiaaliturvamaksut on suoritettu

14 – Viittaan luonnollisesti maksukyvyttömyysmenettelyistä 29.5.2000 annettuun neuvoston asetukseen (EY) N:o 1346/2000 (EYVL L 160, s. 1), jonka kansainvälistä toimivaltaa koskevan 3 artiklan mukaan toimivalta on pääsääntöisesti sen jäsenvaltion tuomioistuimella, ”jossa velallisella on pääintressien keskus”. On syytä panna merkille, että asiassa Mosbaek annettiin tuomio ennen asetuksen N:o 1346/2000 voimaantuloa, jolloin oli useita kansainvälisiä, eri jäsenvaltioiden kahdenvälisiä sopimuksia, sillä Euroopan neuvoston puitteissa neuvoteltu ja Istanbulissa 5.6.1990 allekirjoitettu Euroopan yleissopimus eräistä kansainvälisistä konkurssinäkökohdista ei koskaan tullut voimaan.

15 – Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Mosbaek, tuomion 24 kohta.

16 – Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Mosbaek, tuomion 26 kohta.

17 – Kreikan hallitus väittää, että vuonna 2002 toteutetun muutoksen myötä direktiivillä 80/987 muutettiin tätä asiassa Mosbaek annettuun tuomioon sisältyvää seikkaa, sillä eri hallintoviranomaisten välillä tapahtuvaa tietojen vaihtamista koskevassa 8 b artiklassa tunnustetaan eri kansallisten palkkaturvajärjestelmien jaettu toimivalta. Tämänlaatuinen muutos edellyttäisi kuitenkin lainsäätäjältä selvempää ja ehdottomampaa kannanottoa. Komission ehdotukselleen esittämistä perusteluista, parlamentaaristen keskustelujen sisällöstä saati lopulta hyväksytyn säädöksen perustelukappaleista ei ilmene, että poliittisena tarkoituksena olisi ottaa käyttöön jaettuun toimivaltaan perustuva palkkaturvamalli.

tai olisi pitänyt suorittaa kyseisen valtion palkkaturvarahastoon.

27. Asiassa Mosbaek annetussa tuomiossa käsitellyissä tilanteissa yritys ei ollut pysyvästi läsnä kaupallisesti toisessa jäsenvaltiossa, kun taas asiassa Everson annetussa tuomiossa tarkasteltiin vastakkaista tilannetta, sillä siinä Irlantiin sijoittautuneen yhtiön sivuliikkeeseen Yhdistyneessä kuningaskunnassa oli palkattu 200 työntekijää, jotka suorittivat sosiaaliturvamaksunsa Yhdistyneen kuningaskunnan viranomaisille. Toisin kuin asiassa Mosbaek, jossa ”maksukyvytön työnantaja ei ollut sijoittautunut sellaisen jäsenvaltion alueelle, jossa palkattu työntekijä työskenteli”, [18] asiassa Everson ja Barrass ”työnantaja oli sijoittautunut Britannian alueelle, koska sillä oli Avonmouthissa sivuliike, jossa työskenteli yli 200 palkattua työntekijää, joihin myös pääasian kantajat kuuluivat”. [19] Näissä olosuhteissa tuomiossa katsottiin, että maksamattomien palkkasaatavien maksamista koskeva toimivalta kuului ”sen jäsenvaltion laitokselle, jonka alueella nämä työntekijät työskentelivät”. [20]

28. Kuten selitän asiassa Everson ja Barrass antamassani ratkaisuehdotuksessa, brittiläisen yhtiön läsnäoloa Tanskassa, mikä rajoittuu vuokrattuun toimistoon ja yhteen työntekijään, ei voida rinnastaa toisessa jäsenvaltiossa perustetun yhtiön, jonka kotipaikka on tässä toisessa jäsenvaltiossa, avaamaan 200 työntekijää palkanneeseen sivuliikkeeseen. [21] Erilainen kohtelu näissä tilanteissa saa vielä enemmän tukea, kun tarkastellaan direktiivissä 80/987 viime kädessä suojeltavan työntekijän tilannetta.

29. Asian kannalta merkityksellisempi yhteisöjen tuomioistuimen käyttämä tulkintaperiaate on teleologinen tulkinta. Säädöksen tavoitteet auttavat sen säännösten tulkinnassa. Siten direktiivi 80/987 samoin kuin vuoden 2002 muutosdirektiivi vaikuttavat tältä osin selkeiltä, sillä ne on annettu ”työntekijöiden oikeusvarmuuden takaamiseksi sellaisten yritysten maksukyvyttömyystilanteissa, joilla on toimintaa useissa jäsenvaltioissa, ja työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi”. [22]

30. Tällaisessa tilanteessa, jossa yhteisöjen tuomioistuin antoi ratkaisunsa myös asioissa Mosbaek ja Everson ja Barrass, ehdotan ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen

18 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Everson ja Barrass, tuomion 23 kohta.

19 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia, tuomion 23 kohta.

20 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia, tuomion 24 kohta.

21 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia, ratkaisuehdotuksen 23 kohta.

22 – Direktiivin 2002/74 seitsemännen perustelukappaleen koko sisältö osoittaa lainsäätäjän pyrkimykset tältä osin: ”Työntekijöiden oikeusvarmuuden takaamiseksi sellaisten yritysten maksukyvyttömyystilanteissa, joilla on toimintaa useissa jäsenvaltioissa, ja työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti, direktiiviin on tarpeen sisällyttää säännöksiä, joissa todetaan nimenomaisesti, mikä palkkaturvajärjestelmä on vastuussa työntekijöiden maksamatta olevien saatavien suorittamisesta – –”.

vastattavan kieltävästi ja katson, että pääasian oikeudenkäynnin tosiseikat huomioon ottaen kuljetusyritystä, jonka työntekijät hoitavat tavaroiden lastaus- ja purkutehtäviä toisissa jäsenvaltioissa, joissa tämä yritys ei ole pysyvästi läsnä kaupallisesti, ei voida direktiivin 80/987 8 a artiklan ilmaisun mukaisesti määritellä yritykseksi, ”joka harjoittaa toimintaa vähintään kahden jäsenvaltion alueella”.

31. Tämän ajatuksen tueksi on tuotava esille seuraavat kolme perustavanlaatuista seikkaa:

32. Ensinnäkin oikeuskäytännössä on vahvistettu, että Mosbaekin kaltainen edustus ei ollut ”toisessa jäsenvaltiossa harjoitettua toimintaa”. Sen sijaan tällaista toimintaa harjoitti toisessa jäsenvaltiossa perustettu yhtiö, jolla oli laaja henkilökunta, kuten asiassa Everson annetusta tuomiosta ilmenee. Näiden kahden tuomion perusteella voidaan ajatella, että yhteisöjen tuomioistuin edellyttää *läsnäoloa*, joka on tarkoitettu *pysyväksi*. [23] Viitatessani läsnäoloon tarkoitan toimintaedellytyksiä, joihin kuuluvat aineelliset ja inhimilliset resurssit. Toimiston vuokraaminen ja edustajan palkkaaminen, kuten asiassa Mosbaek tapahtui, ei ole riittävää. Pysyvyyteen viittaaminen tarkoittaa ajallista pysyvyyttä ja vakaata pyrkimystä pysyä läsnä toisen jäsenvaltion alueella.

33. Toiseksi yhteisöjen tuomioistuin on ollut yhtä varovainen arvioidessaan tätä seikkaa asioissa, joka vaikuttavat palvelujen tarjoamisen vapauteen ja sijoittautumisvapauteen. Asiassa komissio vastaan Saksa annetusta tuomiosta [24] lähtien toimipaikan määritelmästä on tullut joustavampi, kun sen mukaan ”toisen jäsenvaltion – – yritys, [joka] on kyseisessä jäsenvaltiossa [pysyvästi läsnä], kuuluu perustamissopimuksen sijoittautumisoikeutta koskevien määräysten soveltamisalaan siinäkin tapauksessa, ettei kyseistä [läsnäoloa] ole toteutettu sivuliikkeen tai kauppaedustajan liikkeen muodossa, vaan se hoidetaan yksinkertaisesti toimistossa, jota johtaa yrityksen oma henkilökunta tai itsenäinen henkilö, jolla on kuitenkin valtuudet toimia pysyvästi yrityksen puolesta samoin kuin toimisi kauppaedustajan liike”. [25] Laajennettaessa tätä käsitettä aloille, joilla ei edellytetä läsnäoloa suppeassa mielessä, tunnustetaan tämä välimuoto, jossa yritys voi harjoittaa toimintaa toisessa jäsenvaltiossa, tarvitse-

23 – Ilmaisut ”läsnäolo” ja ”pysyvyys” kuvaavat mielestäni erityisen hyvin direktiivin 80/987 8 a artiklan soveltamistilannetta. Tällä tavoin sen on ymmärtänyt myös komissio alkuperäisessä muutosehdotuksessaan vuonna 2001, kun tilanne on määritelty sellaiseksi, jossa ”työnantajalla on riittävän pysyvää liiketoimintaa” (presencia (läsnäolo), suomennettu ehdotuksessa liiketoiminnaksi; alaviitteessä 10 mainittu ehdotus, s. 10).

24 – Asia 205/84, komissio v. Saksa, tuomio 4.12.1986 (Kok. 1986, s. 3755, Kok. Ep. VIII, s. 769).

25 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia, tuomion 21 kohta.

matta hyväksyä tiukasti määriteltyä pysyvyyden käsitettä. [26]

34. Kolmanneksi oikeuskäytännössä on kiinnitetty erityistä huomiota myös oikeuksiinsa vetoavien työntekijöiden työtilanteeseen. Tämä käy selvästi ilmi palkkaturva-asioissa, sillä ei ole sattuma, että erityistä huomiota kiinnitetään paikkaan, jossa sosiaaliturvamaksut suoritetaan, tai työntekijöille tuttuun ”sosiaaliseen ja kielelliseen ympäristöön”, kun etsitään yhteyttä toiseen jäsenvaltioon.

35. Kaiken esitetyn perusteella direktiivin 80/987 8 a artiklaa pitäisi tulkita siten, että yritys ”harjoittaa toimintaa vähintään kahden jäsenvaltion alueella”, kun se on pysyvästi läsnä toisen jäsenvaltion alueella. Rajat ylittävän yhteyden arvioimiseksi oikeuskäytännössä vahvistetaan kaksi edellytystä: ensinnäkin välttämättömät fyysiset ja inhimilliset toimintaedellytykset, jotka on tarkoitettu pysyviksi toisessa jäsenvaltiossa, ja toiseksi palkkaturvajärjestelmästä saataviaan vaativien työntekijöiden sosiaalinen ja kielellinen yhteys. Molemmissa edellytyksissä on irrottauduttava oikeuskäytännössä vahvistetusta toimipaikan käsitteestä, sillä asiassa ei pidä unohtaa sosiaalisia tekijöitä ja työolosuhteita, joita direktiivissä 80/987 varjellaan. Kuten olen jo todennut, tulkintaperusteena voidaan kuitenkin käyttää EY 43 artiklan tulkintaa koskevaa oikeuskäytäntöä.

36. Toinen tekijä, joka oikeuttaa poikkeamaan tässä tapauksessa toimipaikkaa koskevasta yhteisön käsitteestä, liittyy direktiivillä 2002/74 toteutetun muutoksen lainsäädäntötaustaan. Komission alkuperäisen ehdotuksen sanamuodossa nykyisessä 8 a artiklassa viitattiin yrityksiin, joilla on ”*toimipaikkoja* vähintään kahdessa jäsenvaltiossa”. Sittemmin tekstiä muutettiin sen nykyiseen sanamuotoon, jossa viitataan näiden yritysten harjoittamaan ”*toimintaan*” näiden valtioiden alueella.

37. Siten Jörgen Nilsson Åkeri och Spedition AB:n tilannetta on arvioitava aikaisempien periaatteiden mukaisesti. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, ettei tällä yhtiöllä ole pysyvää

26 – Asia 107/83, Klopp, tuomio 12.7.1984 (Kok. 1984, s. 2971, Kok. Ep. VII, s. 635, 19 kohta); asia 79/85, Segers, tuomio 10.7.1986 (Kok. 1986, s. 2375, 16 kohta); asia 270/83, komissio v. Ranska, tuomio 28.1.1986 (Kok. 1986, s. 273, Kok. Ep. VIII, s. 407, 14 kohta); asia 221/85, komissio v. Belgia, tuomio 12.2.1987 (Kok. 1987, s. 719, 10 kohta) ja asia C-55/94, Gebhard, tuomio 30.11.1995 (Kok. 1995, s. I-4165). Tämä kehitys kulminoituu asiassa C-212/97, Centros, 9.3.1999 annettuun tuomioon (Kok. 1999, s. I-1459). Mielestäni asiassa on pidettävä merkityksellisenä myös edellä mainitun maksukyvyttömyysmenettelyistä annetun asetuksen N:o 1346/2000 2 artiklan h alakohdassa olevaa toimipaikan määritelmää, jonka mukaan sillä tarkoitetaan ”sellaista taloudellisen toiminnan paikkaa, jossa velallinen harjoittaa muuten kuin tilapäisesti taloudellista toimintaa inhimillisin ja aineellisin voimavaroin”. Ks. tältä osin Edwards, V., ”Secondary Establishment of Companies – The Case Law of the Court of Justice”, *Yearbook of European Law*, nro 18, 1998, ja Sánchez Lorenzo, S., ”Comentario a la sentencia Centros”, *Anuario de Derecho Internacional Privado*, nro 0, s. 1145–.

kaupallista edustusta yhdessäkään toisessa jäsenvaltiossa, mikä ei kuitenkaan estä pitämästä sen toimintaa tavaroiden kuljetuksen luonteen vuoksi keskeisesti rajat ylittävänä. Kun otetaan huomioon, ettei sillä ole sivuliikettä tai kauppaedustajan liikettä toisessa jäsenvaltiossa, sekä sen työntekijöiden työtilanne, joka Holmqvistin esittämän mukaan kytkeytyy taloudellisesti ja sosiaalisesti Ruotsin alueelle, mielestäni esillä olevassa asiassa ei ole kysymys yrityksestä, joka harjoittaisi ”toimintaa vähintään kahden jäsenvaltion alueella” direktiivin 80/987 8 a artiklassa tarkoitetulla tavalla.

38. Kaiken esitetyn perusteella on ilmeistä, että Holmqvistin palkkasaatavia on vaadittava ruotsalaiselta palkkaturvaviranomaiselta.

39. Siten asiassa voidaan pitää ratkaistuina Lunds tingsrättin kahta ensimmäistä kysymystä, mutta myös niihin liittyvää ennakkoratkaisukysymystä. Kolmatta ja neljättä kysymystä täytyisi tutkia ainoastaan, jos edellisiin kysymyksiin olisi vastattu toisin. Koska on kuitenkin mahdollista, että yhteisöjen tuomioistuin ei yhdy ehdotukseeni, tarkastelen seuraavaksi ruotsalaisen tuomioistuimen kahta viimeistä kysymystä.

VI Kolmas ennakkoratkaisukysymys

40. Mikäli pääasiassa kysymyksessä olevan yrityksen katsottaisiin harjoittavan toimintaansa useissa jäsenvaltioissa direktiivin 80/987 8 a artiklassa tarkoitetulla tavalla, Lunds tingsrätt haluaa selvittää edellytykset, joiden perusteella toimivallan on katsottava kuuluvan jollekin asianomaisista palkkaturvajärjestelmistä, sillä vaikka direktiivissä viitataan ”sen jäsenvaltion [viranomaisiin], jonka alueella työntekijät tavallisesti työskentelevät tai työskentelivät”, se haluaisi yhteisöjen tuomioistuimen antavan tälle ilmaisulle täsmällisemmän määritelmän.

41. Yhdistyneen kuningaskunnan ja Italian hallitusten mukaan tämä määritelmä, joka tosin ei nimenomaisesti sisälly direktiiviin, ilmenee asiassa Everson ja Barrass annetusta tuomiosta, jossa katsottiin, että ”jos työnantajalla on useita toimipaikkoja eri jäsenvaltioissa, – – on toimivaltaisen laitoksen määrittämiseksi viitattava lisäperusteena ja direktiivin sosiaaliset tavoitteet huomioon ottaen työntekijöiden työskentelypaikkaan, [joka] vastaa useimmissa tapauksissa heille tuttua sosiaalista ja kielellistä ympäristöä”.

42. Ne viittaavat asiassa Everson ja Barrass annetun tuomion viimeiseen toteamukseen, jonka mukaan toimivaltaisesta palkkaturva-

järjestelmästä päätettäessä olennaisena on pidettävä työntekijää eikä niinkään työnantajaa koskettavia sosiaalisia tekijöitä ja työolosuhteita.

43. Alankomaiden hallitus esittää vastaavan väitteen, joskin eri perusteella. Tuomioistuinten toimivaltaa koskevia yhteisön oikeuden sääntöjä tarkasteltuaan se on omaksunut työntekijöitä suojelevan kannan, jossa huomioon otetaan työvelvoitteiden tosiasiallinen suorituspaikka aina, kun se muodostaa työntekijän lähimmän työympäristön.

44. Pääasian oikeudenkäynnin kantajan mukaan on valittava paikka, jossa työntekijä suorittaa merkittävimmän osan työtehtävistään. Tässä tapauksessa nämä tehtävät on suoritettu Ruotsin alueen ulkopuolella. Se esittää kuitenkin myös vaihtoehtoisen ratkaisun, jotta Holmqvist voisi periä saataviaan vain yhdestä järjestelmästä.

45. Ruotsin hallitus esittää sitä vastoin ratkaisua, jonka mukaan direktiivin tarkoituksen mukaisesti etusija on annettava työntekijän suojelulle, ja ehdottaa toimivaltaiseksi sen jäsenvaltion järjestelmää, jossa työntekijällä on kotipaikka.

46. Holmqvist pitää ruotsalaista palkkaturvajärjestelmää asianmukaisena, sillä jokainen työskentelyjakso on alkanut ja päättynyt Ruotsissa, yhtiö on läsnä ainoastaan Ruotsissa, työntekijät saavat palkkansa Ruotsissa, he kuuluvat Ruotsin sosiaaliturvajärjestelmään ja heidän palkastaan pidätetään kyseisen jäsenvaltion verottajalle tilitettävät ennakonpidätykset.

47. Komissio kannattaa kieltävää vastausta kahteen ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen eikä ole esittänyt huomautuksia kahden viimeisen kysymyksen osalta.

48. Olen jo todennut, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on esitetty perusteet, joiden avulla voidaan selvittää, toimiiko yritys useissa jäsenvaltioissa direktiivin 80/987 soveltamisen yhteydessä. Tukeudun tähän oikeuskäytäntöön vastatakseni ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kolmanteen kysymykseen.

49. Asiassa Everson ja Barrass annetussa tuomiossa aloitetaan merkittävä linjaus. Olen jo viitannut sen 22 kohtaan, jossa liittymäkohtana pidettiin työntekijöiden työskentelypaikkaa. On kuitenkin huomattava, että tässä samassa kohdassa lisättiin, että tämä paikka ”vastaa *useimmissa tapauksissa*

heille tuttua sosiaalista ja kielellistä ympäristöä". [27] Korostan tätä ilmaisua, sillä yhteisöjen tuomioistuin näyttäisi siinä hyväksyvän mahdollisuuden, että asiassa ilmenee muita toimivallan määräytymisen perusteena olevia liittymäkohtia.

50. Näiden periaatteiden vahvistamisessa on tukeuduttava yhteisön oikeudessa voimassa oleviin tuomioistuinten kansainvälistä toimivaltaa koskeviin normeihin. [28] On selvää, ettei kyse ole tuomioistuimiin liittyvästä ongelmasta, sillä tässä esille tulevat epäselvyydet vaikuttavat hallintoviranomaiseen. Koska työoikeuden alalla on kuitenkin annettu tuomioistuinten toimivaltaa koskevia normeja erityisesti toimivaltaisen tuomioistuimen nimeämiseksi työsopimusriidoissa, asian tarkastelu on aloitettava näistä normeista.

51. Tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla annetun neuvoston asetuksen N:o 44/2001 [29] 19 artiklassa säädetään erityisestä oikeuspaikasta työsopimusta koskevissa riita-asioissa. Direktiivin 80/987 taustalla olevan työntekijää suojelevan filosofian mukaisesti kyseisen säännöksen mukaan kanne työnantajaa vastaan, jonka kotipaikka on jäsenvaltiossa, voidaan nostaa "sen jäsenvaltion tuomioistuimissa, missä tämän kotipaikka on", tai vaihtoehtoisesti toisessa jäsenvaltiossa. Siinä vahvistetaan siten työskentelypaikan tuomioistuimen toimivalta (forum loci laboris), jota kuitenkin täydennetään kahdella muulla oikeuspaikalla: kanne voidaan nostaa sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työntekijä tavallisesti työskentelee, tai jos hän ei työskentele vain yhdessä valtiossa, "sen paikkakunnan tuomioistuimissa, missä työntekijän palvelukseen ottanut toimipaikka sijaitsee tai sijaitsi". [30]

52. Vain yhden oikeuspaikan sisältävästä direktiivin 80/987 8 a artiklasta poiketen asetuksessa N:o 44/2001 annetaan useita vaihtoehtoja, kuitenkin siten, että heikomman osapuolen eli tässä tapauksessa työntekijän asemaa pyritään suojelemaan. [31]

53. Sama suuntaus on omaksuttu palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsen-

27 – Kursivointi tässä.

28 – Myös Alankomaiden hallitus ja Holmqvist yhtyvät tähän näkemykseen.

29 – Tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla 22.12.2000 annettu neuvoston asetus (EY) N:o 44/2001 (EYVL 2001, L 12, s. 1).

30 – Ks. tältä osin Polak, M. V., "Jurisdiction and Choice-of-Law Aspects of Employment Contracts", teoksessa Meeusen, J., Pertegás, M. ja Straetmans, G. (toim.), *Enforcement of International Contracts in the European Union. Convergence and divergence between Brussels I and Rome I*, Intersentia, Antwerp-Oxford-New York, 2004, s. 326–331.

31 – Tämä vahvistetaan asetuksen 13. perustelukappaleessa seuraavasti: "– – työsopimusten osalta heikompaa osapuolta olisi suojeltava hänen etujensa kannalta suotuisammilla tuomioistuimen toimivaltaa koskevilla säännöksillä kuin mitä yleiset säännökset edellyttävät". Kuten toteavat Virgós Soriano, M. ja Garcimartín Alférez, F. J., *Derecho procesal civil internacional*, 2. painos., Civitas, Madrid, 2007, s. 113, tämän yhteyden tarkoitus osoittaa selvästi, että "sen paikkakunnan tuomioistuimet, missä työntekijä työskentelee, ovat pääsääntöisesti työntekijää lähellä olevia tuomioistuimia, millä vähennetään työntekijälle oikeudenkäynnistä aiheutuvia kustannuksia". Vastaavasti on pantava merkille, että asetus N:o 44/2001 sisältää sitä edeltäneestä Brysselin yleissopimuksesta poiketen erityisen jakson, joka koskee kansainvälisiin työsopimuksiin liittyviä erityispiirteitä.

valtioon annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY,[32] jonka 6 artiklassa työntekijälle annetaan mahdollisuus nostaa kanne ”siinä jäsenvaltiossa, jonka alueelle työntekijä on tai oli lähetetty työhön, sanotun kuitenkaan rajoittamatta oikeutta tarvittaessa nostaa jossain toisessa valtiossa kanne – – kansainvälisten yleissopimusten mukaisesti”. Tämä viittaus kuvastaa tarvetta antaa työntekijälle oikeus nostaa kanne tarkoituksenmukaisimmaksi katsomassaan paikassa. Kysymys on viime kädessä siitä, että tuomioistuimet saatetaan lähemmäs asianosaisia.[33]

54. Kerrattaessa nopeasti sovellettavaa lakia koskevia säännöksiä voidaan havaita yllättävän samankaltaisia keinoja. Vastaavasti kuin asetuksessa N:o 44/2001 säädetään, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista tehdyn Rooman yleissopimuksen[34] 6 artiklaan sisältyy vaihtoehtoinen lainvalintasääntö, jonka mukaan silloin, kun työsopimukseen ei ole otettu lakiviittausta, työsopimuksiin sovelletaan sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee. Mikäli yritys ei ole pysyvästi läsnä vain yhdessä valtiossa, sovelletaan ”sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, joka on ottanut työntekijän työhön, – – jollei kaikista olosuhteista ilmene, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, jolloin sovelletaan kyseisen toisen valtion lakia”.[35]

55. Kuten olen jo todennut, erityisesti työsopimuksia koskevia toimivaltasäännöksiä tai sovellettavaa lakia koskevia sääntöjä sisältävissä oikeudellisissa asiakirjoissa pyritään saavuttamaan tasapaino yhteyden tiettyyn valtioon ja työntekijöiden suojelun välillä, minkä vuoksi on annettu eri vaihtoehtoja, joilla on tosin sama tavoite eli antaa työntekijälle oikeus saada asiansa käsitellyksi tuomioistuimissa ja vedota oikeudelliseen ja henkilökohtaiseen tilanteeseensa läheisesti liittyvään lakiin. Rooman yleissopimuksen 6 artiklan sanamuoto on kenties selkeämpi, kun siinä mainitaan työsopimus, joka ”liittyy läheisemmin” johonkin toiseen valtioon.[36] Tällaisiin tiettyyn alueeseen liittyviin yhteyksiin voidaan viitata löydettäessä ympäristö, jossa taataan työntekijän oikeussuoja.

32 – Direktiivi on annettu 16.12.1996 (EYVL 1997, L 18, s. 1).

33 – Tämän direktiivin ja muiden tuomioistuinten toimivaltaa koskevien yhteisön oikeuden säännösten yhteisen tavoitteen tuovat esille Sánchez Lorenzo, S. ja Fernández Rozas, J. C., *Derecho Internacional Privado*, 3. painos, Civitas, Madrid, s. 480–481.

34 – Rooman yleissopimus sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista, avattu allekirjoitettavaksi Roomassa 19.6.1980 (EYVL L 266, s. 1).

35 – Huomattakoon, että sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annettavaa asetusta (Rooma I) koskevassa ehdotuksessa, jonka komissio on laatinut ja joka on parhaillaan parlamentaarisessa käsittelyssä, mukautetaan Rooman yleissopimusta, ”jotta voidaan ottaa huomioon – – yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö ja tavallisen työskentelypaikan käsitteelle annettu laaja-alaisempi tulkinta” (komission ehdotus KOM (2005) 650 lopullinen, s. 7). Sanamuodon muutoksen asiayhteyttä ja mahdollisia vaikutuksia analysoi Venturi, P., ”Alcune osservazioni sui contratti individuali di lavoro nella proposta di regolamento 'Roma I'”, teoksessa Franzina, P. (toim.), *La legge applicabile ai contratti nella proposta di regolamento "Roma I"*, CEDAM, Milano, 2006, s. 65–74. Ks. 6 artiklan tulkinnasta kansallisen oikeuskäytännön valossa Plender, R. ja Wilderspin, M., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations*, 3. painos, Sweet & Maxwell, London, 2008, s. 169–171.

36 – Yhteisöjen tuomioistuimella ei ole ollut tilaisuutta tulkita Rooman yleissopimuksen 6 artiklaa, sillä kuten tiedetään, yleissopimuksesta ei ole sen 17 vuoden olemassaolon aikana esitetty yhtään ennakkoratkaisukysymystä.

56. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä, jossa on tulkittu näitä säännöksiä, ja erityisesti asetusta N:o 44/2001 (sen aikaisemmassa sopimusmuodossa) koskevassa oikeuskäytännössä on toistuvasti katsottu, että kun työntekijä työskentelee useissa valtioissa, ”tavallisena työskentelypaikkana” on pidettävä sitä, johon riita-asia läheisimmin liittyy. [37] Asiassa Mulox IBC [38] Lontooseen sijoittautuneen ja Saksassa, Belgiassa, Alankomaissa ja Skandinavian maissa toimintaa harjoittaneen yrityksen kansainvälisen markkinoinnin johtaja oli sijoittanut toimistonsa kotipaikkaansa Aix-les-Bainsiin (Ranska). Tietystä päivästä lukien hän suoritti suurimman osan työstään Ranskan alueella. Määritellessään paikkaa, jossa hän tavallisesti työskenteli, yhteisöjen tuomioistuin otti huomioon, että työntekijä suoritti työtehtävänsä ”siinä sopimusvaltiossa sijaitsevasta toimistosta, jossa hänen asuntonsa sijaitsee – – ja jonne hän palasi jokaisen työmatkansa jälkeen”. [39]

57. Kaiken edellä esitetyn perusteella on pääteltävä, että ratkaistaessa työoikeudellisessa yhteydessä, missä oikeuspaikassa työntekijä voi vedota oikeuksiinsa, on välttämättä tutkittava tosiseikkoja antamalla merkitystä työntekijän oikeudelliselle ja henkilökohtaiselle tilanteelle. Tässä tilanteessa työntekijälle läheisintä ympäristöä on pidettävä asianmukaisimpana liittymäkohtana. [40]

58. Jos tätä näkemystä sovelletaan direktiiviin 80/987, on ensinnäkin korostettava, että vaihtoehtoisia vastauksia käsittävistä tuomioistuinten toimivaltaa tai sovellettavaa lakia koskevista säännöistä poiketen direktiivin 80/987 8 a artiklassa mainitaan vain yksi oikeuspaikka. Kreikan hallitus on väittänyt, ettei tämä toimivalta ole yksinomainen, mutta asiassa Mosbaek annetussa tuomiossa todettiin toisin.

59. Tässä tilanteessa olen taipuvainen hyväksymään kiinteän kriteerin, jonka mukaan olettamana voidaan pitää työntekijän tavallista työskentelypaikkaa. Mielestäni paikka, jossa mahdolliset palkkavaatimukset kattavat sosiaaliturvamaksut suoritetaan, kuvastaa

37 – Ks. tältä osin Marchal Escalona, N., ”Lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo: ayer, hoy y mañana”, *La Ley*, nro 5986, 2004.

38 – Asia C-125/92, Mulox IBC, tuomio 13.7.1993 (Kok. 1993, s. I-4075, Kok. Ep. XIV, s. I-319).

39 – Edellä alaviitteessä 38 mainittu asia, tuomion 25 kohta.

40 – Tämä voidaan johtaa yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ja erityisesti asiassa Mulox IBC annetusta tuomiosta, mutta myös asiasta 133/81, Ivenel, tuomio 26.5.1982 (Kok. 1982, s. 1891, Kok. Ep. VI, s. 463, 14 ja 16 kohta); asiasta C-383/95, Rutten, tuomio 9.1.1997 (Kok. 1997, s. I-57, 17 kohta) ja asiasta C-437/00, Pugliese, tuomio 10.4.2003 (Kok. 2003, s. I-3573, 18 kohta). Tulkitessaan äskettäin ensimmäistä kertaa asetuksen N:o 44/2001 työsopimuksia koskevia säännöksiä julkisasiamies M. Poiares Maduro puolusti tämän asetuksen protektionistista luonnetta sitä edeltäneeseen yleissopimukseen verrattuna: ”Asetuksen N:o 44/2001 laatijat ovat halunneet ottaa käyttöön jakson, joka koskee tuomioistuinten toimivaltaa nimenomaan työsopimuksiin liittyvissä asioissa, koska ne ovat katsoneet, että ’heikompaa osapuolta olisi suojeltava hänen etujensa kannalta suotuisammilla tuomioistuimen toimivaltaa koskevilla säännöksillä kuin mitä yleiset säännökset edellyttävät’. Näin olisi outoa, että asetuksen N:o 44/2001 laatijat olisivat asetuksella halunneet viedä työntekijöiltä mahdollisuuden sellaisten suotuisampien säännösten soveltamiseen, joita sovellettiin ennen tämän asetuksen voimaantuloa Brysselin yleissopimuksen nojalla” (julkisasiamiehen 17.1.2008 antama ratkaisuehdotus asiassa C-462/06, Glaxosmithkline, vireillä yhteisöjen tuomioistuimessa, ratkaisuehdotuksen 21 kohta).

parhaiten työntekijän oikeudellista ja henkilökohtaista todellisuutta.

60. Tämä olettama voidaan kuitenkin kumota vastanäytöllä, sillä erityistapauksia koskevan säännön avulla järjestelmään saadaan tiettyä joustavuutta, mikä on yhdenmukaista Rooman yleissopimuksen 6 artiklan ja asiassa Everson ja Barrass antamassani ratkaisuehdotuksessa esittämäni kannan kanssa: täydentävän lausekkeen mukaisesti toimivalta on sen jäsenvaltion viranomaisilla, jossa on työntekijöille ”tuttu sosiaalinen ja kielellinen ympäristö”.

61. Tässä tapauksessa voitaisiin välttää täydentävän lausekkeen soveltaminen, sillä pääasian oikeudenkäynnissä kysymyksessä oleva yritys on suorittanut Holmqvistin sosiaaliturvamaksut Ruotsiin, ilman että työntekijällä olisi sosiaalisia tai kielellisiä yhteyksiä unionin muihin alueisiin, joissa työntekijä on käynyt (eli Italiassa, Itävallassa ja Saksassa) vain ajoittain työnantajansa lukuun tekemillään matkoilla.

62. Näin ollen Lunds tingsrättille on vastattava siten, että määritettäessä paikka, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, direktiivin 80/987 8 a artiklan mukaisesti on otettava huomioon valtio, jossa työnantaja on maksanut asiaankuuluvat sosiaaliturvamaksut, jollei poikkeuksellisesti työntekijällä ole sosiaalisia tai kielellisiä yhteyksiä johonkin muuhun unionin alueeseen.

VII Neljäs ennakkoratkaisukysymys

63. Lopuksi kansallinen tuomioistuin on kiinnostunut direktiivin 80/987 8 a artiklan välittömästä oikeusvaikutuksesta.

64. Kaiken edellä esitetyn perusteella tätä kysymystä pitäisi tarkastella ainoastaan, jos Ruotsi olisi jättänyt noudattamatta jäsenyysvelvoitteitaan.

65. Lönegarantilagenin 2 a §:llä saatetaan direktiivin 8 a artikla osaksi kansallista oikeusjärjestystä, minkä vuoksi sitä pitäisi tulkita tämän yhteisön oikeuden säännöksen mukaisesti.[41] Kyseisen kansallisen sään-

41 – Asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986 (Kok. 1986, s. 1651, Kok. Ep. VIII, s. 621, 26 kohta) ja asia 157/86, Murphy ym., tuomio 4.2.1988 (Kok. 1988, s. 673, Kok. Ep. IX, s. 353, 11 kohta). Ks. Jans, J. H., de Lange, R., Prechal, S. ja Widdershoven, R. J. G. M., *Europeanisation of Public Law*, Europea Law Publishing, Groningen, 2007, s. 106 ja 107, joiden mukaan oikeuskäytännössä annetaan selvä etusija yhdenmukaista tulkintaa koskevan periaatteen soveltamiselle välittömän oikeusvaikutuksen kustannuksella.

nöksen 2 momentissa todetaan, että ”jos työnantaja on asetettu konkurssiin Ruotsissa ja työntekijä työskentelee tai työskenteli työnantajan lukuun lähinnä muussa EU-maassa tai ETA-maassa, palkkaturvan mukaista maksua ei suoriteta”. Tässä säännöksessä todetaan ennen kaikkea kielteisesti se, mikä direktiivissä ilmaistaan myönteisesti. Kun Ruotsin lainsäädännössä viitataan ”lähinnä muussa maassa” tehtyyn työhön, sillä on ymmärrettävä tarkoitettavan vastaavaa ilmaisua kuin direktiivin 8 a artiklassa käytetty ilmaisu ”työskentelee tavallisesti” toisessa jäsenvaltiossa.

66. Koska Ruotsin lainsäädäntöä voidaan näin ollen tulkita yhdenmukaisesti direktiivin kanssa, neljättä ennakkoratkaisukysymystä ei ole tarpeen tarkastella perusteellisemmin.

VIII Ratkaisuehdotus

67. Esitettyjen perustelujen mukaisesti ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Lunds tingsrättin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/74/EY, 8 a artiklaa on tulkittava siten, että yrityksellä ei edellytetä olevan sivuliikettä tai kiinteää toimipaikkaa arvioitaessa, harjoittaako se toimintaa vähintään kahdessa jäsenvaltiossa.

2) Selvitettäessä, harjoittaako yritys toimintaansa useissa jäsenvaltioissa, on painotettava kahta edellytystä: ensinnäkin välttämättömiä fyysisiä ja inhimillisiä toimintaedellytyksiä, jotka on tarkoitettu pysyviksi toisessa jäsenvaltiossa, ja toiseksi palkkaturvajärjestelmästä saataviaan vaativien työntekijöiden sosiaalista ja kielellistä yhteyttä.

3) Paikka, jossa työntekijä ”tavallisesti työskentelee tai työskenteli”, on se, jossa mahdolliset palkkavaatimukset kattavat sosiaaliturvamaksut suoritetaan, jollei poikkeuksellisesti työntekijällä ole sosiaalisia tai kielellisiä yhteyksiä johonkin muuhun unionin alueeseen.