KOHTUJURISTI ETTEPANEK
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
esitatud 3. juunil 2008 [1]

I. Sissejuhatus

1. Siseriiklikes kohtutes esineb endiselt kahtlusi, kuidas tõlgendada nõukogu direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. [2]

2. Mul oli juhust väljendada oma arvamust selle õigusakti kohta ettepanekus, mille ma esitasin kohtuasjas Everson [3], kuid ma pean uuesti analüüsima direktiivi 80/987 kohaldamisala mitmes liikmesriigis tegutseva tööandja maksejõuetuse puhul; kriteeriume, mis õigustavad pädevuse omistamist teatud siseriiklikule ametiasutusele, ning samuti direktiivi mõningate sätete vahetut õigusmõju. Arvestades direktiivi reformi 2002. aastal, [4] vajavad esitatud küsimused Euroopa Kohtult vastust vaatamata sellele, et nad ei ole päris uued.

II. Põhikohtuasja asjaolud

3. Äriühingu Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB autojuht Anders Holmqvist osutas Itaalias kauba ülevõtmise teenust, et toimetada see hiljem kätte Rootsis, kus äriühing tavaliselt tegutses. Nii Rootsis kui ka Itaalias laienes Anders Holmqvisti vastutus ühtlasi kauba peale- ja mahalaadimise kontrollimisele. Oma töökohustuste täitmisel läbis Anders Holmqvist oma sõidukiga Austria ja Saksamaa territooriumi.

4. Äriühingu tegevuskoht oli Rootsi linn Tjörnarp ning tal ei olnud tütarettevõtjaid ega muud liiki esindusi väljaspool seda riiki.

1 – Algkeel: hispaania.

2 – Nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiiv 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 283, lk 23; ELT eriväljaanne 05/1, lk 217).

3 – Ma esitasin 9. septembril 1999 oma ettepaneku nimetatud kohtuasjas (C-198/98: Everson ja Barrass, EKL 1999, lk I-8903), milles tehti otsus 16. detsembril 1999.

4 – Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiv 2002/74/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusnormide ühtlustamise kohta (EÜT L 270, lk 10; ELT eriväljaanne 05/04, lk 261).

5. 10. aprillil 2006 kuulutas Lunds tingsrätt (Lundi esimese astme kohus) välja äriühingu pankroti. 27. juunil 2006 otsustas pankrotihaldur välja maksta Anders Holmqvisti rahuldamata nõuded vastavalt 1992. aasta Lönegarantilagenile (palgagarantii seadus), millega võeti siseriiklikku õigusesse üle direktiiv 80/987.

6. Tillsynsmyndigheten i concursen (pankrotimenetluse järelevalveasutus; edaspidi „garantiiasutus") ei nõustunud pankrotihalduri otsusega ja otsustas kaevata otsuse kohtusse, leides, et Anders Holmqvistil ei olnud õigust Rootsi palgagarantiile, sest ta täitis oma tööülesandeid muudes riikides kui Rootsis, mistõttu ta peaks tuginema oma õigustele nendes muudes riikides.

III. Õiguslik raamistik

7. Direktiivi 80/987 eesmärk on anda töötajatele minimaalne kaitse tööandja maksevõimetuse korral; sel eesmärgil „kohustab [direktiiv] liikmesriike looma organit, mis tagab kõnealuste töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmise" [5]. Sellega seoses on direktiivis sätestatud maksejõuetu tööandja [6] ja mõningate konkreetsete vahendite [7] autonoomsed määratlused.

8. 90ndatel aastatel tegi Euroopa Kohus eelotsusemenetluste raames kaks otsust, et lahendada piiriüleste seostega pankrotimenetlustes täheldatud probleeme. Kohtuotsustes Mosbæk [8] ja Everson [9] sedastati mõned kriteeriumid, mille alusel saab määrata kindlaks garantiiasutuse, kes vastutab rahuldamata nõuete väljamaksmise eest juhul, kui maksejõuetu tööandja tegutses enamas kui ühes liikmesriigis.

9. Komisjon algatas 2001. aastal direktiivi 80/987 reformi, [10] et võtta õigusakti üle kohtuasjadest Mosbæk ja Everson tulenevad uuendused, [11] mööndes, et „sellise sõnaselge

5 – Kasutan direktiivis 2002/74 kasutatud sõnastust, mille põhjenduses 2 on rõhutatud, et tegemist on positiivse kohustusega.

6 – Direktiivi artikkel 2.

7 – Direktiivi artiklid 3 ja 4.

8 – 17. septembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-117/96: Mosbæk (EKL 1997, lk I-5017).

9 – 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Everson.

10 – 15. jaanuari 2001. aasta ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse nõukogu direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusnormide ühtlustamise kohta (KOM (00) 832 (lõplik)).

11 – Komisjoni väitel on ettepanek vajalik „õiguskindluse tagamiseks ja töötajate õiguste toetamiseks vastavalt Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele". Järgnevalt viitab komisjon kohtuotsustele Everson ja Mosbæk (eelmises joonealuses märkuses viidatud direktiivi ettepanek, punkt 9).

sätte puudumist […], mis määratleks rahuldamata nõuete väljamaksmise eest vastutava garantiiasutuse sellise tööandja maksejõuetuse korral, kellel on tütarettevõtjaid eri liikmesriikides, tajuti õiguslikku ebakindlust põhjustavana” [12]. Selle algatuse tulemusel võeti vastu direktiiv 2002/74, millega lisati direktiivi 80/987 uus artikkel 8a, mille lõiget 1 peab Euroopa Kohus käesolevas eelotsusemenetluses tõlgendama.

„*Artikkel 8a*

1. Kui vähemalt kahes liikmesriigis tegutsev ettevõtja on maksejõuetu artikli 2 lõike 1 tähenduses, vastutab töötajate rahuldamata nõuete maksmise eest selle liikmesriigi asutus, kelle territooriumil nad töötavad või tavaliselt töötavad.

2. Töötajate õiguste ulatuse määrab pädevat garantiiasutust reguleeriv õigus.

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et lõikes 1 nimetatud juhtudel võetakse tööandja maksejõuetuse määramisel käesoleva direktiivi tähenduses arvesse teises liikmesriigis taotletud artikli 2 lõikes 1 nimetatud maksejõuetusmenetlusega seoses tehtud otsuseid.”

10. Rootsi kohandas oma õiguskorda direktiiviga 2002/74 Lönegarantilageni (palgagarantii seadus) abil, omistades riigile vastutuse töötaja rahuldamata nõuete väljamaksmise eest, kui viimase tööandja „suhtes on algatatud maksejõuetusmenetlus nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta […] artikli 2 lõike 1 tähenduses” (artikli 1 lõige 3).

11. Rootsi palgagarantii seaduse artikli 2 punktis a on sõnaselgelt sedastatud direktiivi 2002/74 artiklis 8a seoses piiriüleste olukordadega sätestatud lahendus järgmises sõnastuses:

„Artikli 1 lõikes 3 sedastatud juhul makstakse töötaja rahuldamata nõuded välja vaid siis, kui

12 – 10. joonealuses märkuses viidatud direktiivi ettepanek, punkt 8.

töötaja töötab või töötas tööandja jaoks peamiselt Rootsis.

Kui Rootsis kuulutatakse välja tööandja pankrot, siis ei maksta töötaja rahuldamata nõudeid välja juhul, kui viimane töötab või töötas nimetatud tööandja jaoks peamiselt muus EL või EMP riigis.”

IV. Eelotsusemenetlus

12. 28. juuni 2007. aasta otsusega esitas Lunds tingsrätt Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused kohtuasja raames, mille garantiiasutus oli algatanud Anders Holmqvisti vastu:

„1. Kas nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (mida on viimati muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/74/EÜ) artiklit 8a tuleb tõlgendada nii, et ettevõtja peab – selleks et saaks tuvastada, et ta tegutseb liikmesriigi territooriumil – omama selles liikmesriigis tütarettevõtjat või püsivat tegevuskohta?

2. Kui vastus on eitav, siis millised tingimused peavad olema täidetud selle tuvastamiseks, et ettevõtja tegutseb mitmes liikmesriigis?

3. Kui leitakse, et ettevõtja tegutseb mitmes liikmesriigis ning et töötaja teeb selle ettevõtja jaoks tööd mitmes liikmesriigis, siis milliste kriteeriumide alusel tuleb määrata koht, kus töötaja tavaliselt töötab?

4. Kas nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (mida on viimati muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/74/EÜ) artiklil 8a on vahetu õigusmõju?”

13. Euroopa Ühenduste Kohtu põhikirja artiklis 20 sätestatud tähtaja jooksul esitasid märkusi põhikohtuasja kaebuse esitaja ja

vastustaja, Ühendkuningriigi, Itaalia, Madalmaade, Kreeka ja Rootsi valitsus ning komisjon.

14. 16. aprilli 2008. aasta kohtuistungil esitasid suulisi märkusi Anders Holmqvisti seaduslik esindaja, Itaalia ja Kreeka valitsuse ning Euroopa Komisjoni esindajad.

V. Esimene ja teine eelotsuse küsimus

15. Esimese küsimusega väljendab eelotsusetaotluse esitanud siseriiklik kohus kahtlusi seoses direktiivi 80/987 artikli 8a kohaldamisalaga. Selles ühenduse õigusnormis on sätestatud pädevuse omistamise reegel, mille alusel määratakse kindlaks riik, kes vastutab töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmise eest juhul, kui maksejõuetu ettevõtja tegutses „vähemalt kahes liikmesriigis".

16. Kokkuvõtlikult soovib Lunds tingsrätt teada saada, millal on tegemist piiriülese tegevusega viidatud artikli 8a tähenduses, taotledes teises küsimuses selle kohta tõlgendusjuhiseid.

17. Need kaks eelotsuse küsimust on omavahel tihedalt seotud, sest teisele küsimusele vastamine on esimesele vastuse andmiseks vältimatult vajalik; seetõttu näib otstarbekas käsitleda neid kahte küsimust koos.

18. Käesolevas eelotsusemenetluses märkusi esitanud valitsused, komisjon ja vastustaja siseriiklikus menetluses on üksmeelel, et Anders Holmqvisti tööandja *ei* tegutsenud vähemalt kahes liikmesriigis.

19. Viidates kohtuotsustele Mosbæk ja Everson, rõhutab Itaalia valitsus nende seoste tähtsust, mis maksejõuetul ettevõtjal võivad olla teatud riigiga: kui on tegemist piisavalt püsiva tegutsemisega teise liikmesriigi turul, millega ettevõtjal on teatud kontakt (näiteks oma töötajate eest sotsiaalmaksude tasumine), tuleb eeldada, et ettevõtja tegevus on piiriülene. Samal seisukohal on Madalmaade ja Kreeka valitsus, komisjon ning

Anders Holmqvist. Ühendkuningriik argumenteerib sarnaselt, kuid väidab vastupidi, et mitmes riigis tegutsemise olemasolu ei saa tuvastada ainuüksi selle alusel, et töötaja peab oma lepinguliste kohustuste täitmiseks liikuma ühte või teise riiki. Kõik on üksmeelel, et piiriülese olukorra olemasoluks ei ole vajalik püsiva tegevuskoha olemasolu, vaid et piisab teatud tähtsusega tegutsemisest muu riigi turul.

20. Rootsi valitsus ja põhikohtuasja kaebuse esitaja väidavad, et direktiivi 80/987 artikli 8a kohaldamiseks ei ole nõutav püsiva tegevuskoha loomine muus liikmesriigis. Rootsi valitsus ei esita siiski ühtegi tõlgenduslikku elementi täpsustamaks, millal on tegemist mitmes riigis tegutsemisega, ja väidab, et piisab sellest, kui töötaja töötab tavaliselt mõnes neist. Põhikohtuasja kaebuse esitaja väidab sarnaselt, et kui keegi töötab oma tööandja jaoks eri liikmesriikides, siis on mõistlik arvata, et töötamine leiab tavaliselt aset seal, kus täidetakse kõige olulisemat tööülesannet, ning et käesoleval juhul täideti seda ülesannet Rootsist väljaspool.

21. Esimesele kahele eelotsuse küsimusele tuleb vastata, arvestades Euroopa Kohtu praktikaga ja eelkõige juba eespool viidatud kohtuotsustega Mosbæk ja Everson, mis määravad kindlaks lahenduseni viiva tee, kõrvaldades igasugused kahtlused direktiivi 80/987 artikli 8a tõlgendamise osas.

22. Kohtuotsuses Mosbæk oli tegemist naisega, kes töötas Taanis, Norras, Rootsis, Soomes ja Saksamaal äriühingu Colorgen (Inglise äriühing, mille põhikirjajärgne asukoht oli Ühendkuningriigis) kaubandusesindajana. Ettevõtja ei olnud Taanis asutatud ning ta ei olnud seal registrisse kantud. Samuti ei olnud tal mingisugust suhet Taani ametiasutustega maksude või sotsiaalvaldkonnas. Kui Colorgeni suhtes kuulutati välja pankrot ja tema töötajate töölepingud lõpetati, taotles Carina Mosbæk töötajana Taani garantiiasutuselt oma rahuldamata nõuete väljamaksmist vastavalt Taani õigusnormidele. Garantiiasutus jättis tema taotluse rahuldamata, väites, et nõuete väljamaksmise eest vastutab ettevõtja asukohajärgse riigi garantiiasutus. Selle otsuse peale esitas C. Mosbæk kaebuse kohtule; vastava kohtuasja raames esitatud eelotsusetaotluse osas tehtud otsuses kinnitas Euroopa Kohus Taani garantiiasutuse seisukohta.

23. Seoses kohtuotsusega Mosbæk tuleb esile tuua kolm olulist tagajärge. Esiteks sedastati selles kohtuotsuses direktiivi 80/987 eesmärgist lähtudes, et sätte *ratio*'st tulenevalt vastutab rahuldamata nõuete väljamaksmise eest selle riigi garantiiasutus, kelle territooriumil „otsustatakse algatada maksejõuetusmenetlus või tuvastatakse, et tööandja ettevõtte tegevus on täielikult lõpetatud" [13]. Seetõttu annab maksejõuetusmenetluse algatamise formaalne toiming – eeskätt siis, kui tegemist on piiriüleste tunnustega ettevõtjaga – selgelt märku sellest, kus tuleb teostada direktiivis 80/987 sätestatud õigusi; lisaks on vaja võtta arvesse pädevust reguleerivaid sätteid, mis on ette nähtud ühenduse

13 – Eespool 8. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mosbæk, punkt 20.

ulatusega pankrotti ja maksejõuetust käsitlevates Euroopa õigusaktides ja mis aitavad samuti kindlaks määrata riigi, kelle garantiiasutused vastutavad rahuldamata nõuete väljamaksmise eest. [14]

24. Teiseks sedastati kohtuotsuses Mosbæk täiendavad kriteeriumid tuvastamaks, kas ettevõtjal olid tihedamad seosed muu liikmesriigiga, märkides, et „töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmiseks on pädev garantiiasutus see, millele maksejõuetu ettevõtja maksis või vähemalt oleks pidanud maksma sotsiaalmaksu" [15]. Nii jättis Euroopa Kohus avatuks võimaluse kasutada teist pädevuse reeglit, mis põhineb ettevõtjate poolt makstud *sotsiaalmaksu adressaadiks olemisel*. Kui sotsiaalmaksu oleks makstud Inglise garantiiasutusele – sh kui viimasele oleks tulnud maksu maksta, kuid seda ei tehtud, sest ettevõtja lihtsalt ei tasunud seda –, siis oleks Inglise garantiiasutus pidanud hiljem rahuldamata nõuded välja maksma.

25. Kolmandaks selgitati nimetatud otsuses, et direktiivis on „siseriiklike kordade kasutu läbipõimumise vältimiseks ja eelkõige selliste olukordade vältimiseks, kus töötaja saaks direktiivile tugineda mitmes liikmesriigis […], nähtud tööandja maksejõuetuse korral ette vaid ühe liikmesriigi garantiiasutuse sekkumine" [16]; sellest järeldub, et rahuldamata nõuete väljamaksmise pädevus kujutab endast ainupädevust, sest ainult üks garantiiasutus vastutab direktiivi 80/987 täitmise eest. [17]

26. Lõppkokkuvõttes ei oma kohtuotsuse Mosbæk kohaselt piiriülese suhte olemasolu tuvastamiseks piisavat tähtsust asjaolu, et maksejõuetu ettevõtja on esindaja kaudu teinud tehinguid muudes liikmesriikides.

14 – Viitan loomulikult nõukogu 29. mai 2000. aasta määrusele (EÜ) nr 1346/2000 maksejõuetusmenetluse kohta (EÜT L 160, lk 1; ELT eriväljaanne 19/01, lk 191), mille artiklis 3, mis käsitleb rahvusvahelist kohtualluvust, on kehtestatud üldreeglina selle liikmesriigi kohtute pädevus, „kus asub võlgniku põhihuvide kese". On oluline meenutada, et kohtuotsus Mosbæk tehti enne määruse nr 1346/2000 jõustumist, kui liikmesriikide vahel kehtisid erinevad kahepoolsed rahvusvahelised lepingud, sest Euroopa konventsioon pankroti mõningate rahvusvaheliste aspektide kohta, mille üle peeti läbirääkimisi Euroopa Nõukogus ning mis avati allkirjastamiseks Istambulis 5. juunil 1990, ei jõustunud.

15 – 8. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mosbæk, punkt 24.

16 – 8. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mosbæk, punkt 26.

17 – Kreeka valitsus väidab, et pärast 2002. aasta reformi on seda kohtuotsuse Mosbæk aspekti muudetud direktiiviga 80/987, sest artiklis 8b on asjakohaste ametiasutuste vahelise teabevahetuse mehhanismi kehtestamisega tunnustatud eri siseriiklike garantiiasutuste jagatud pädevust. Kuid niivõrd tähtis muudatus nõuaks seadusandjalt selgemat ja kategoorilisemat sedastust. Komisjoni ettepaneku põhjendused, parlamendis toimunud sõnavõtud ja viimaks heakskiidetud teksti põhjendused ei anna tunnistust poliitilisest tahtest luua palgagarantii jagatud pädevuse mudel.

Seda eriti siis, kui maksejõuetusmenetlus algatati ettevõtja põhikirjajärgse asukoha liikmesriigis ja sotsiaalmaksu maksti või oleks tulnud maksta selle riigi garantiiasutusele.

27. Kohtuotsuses Mosbæk käsitleti juhte, mil ettevõtja ei tegutsenud püsivalt muu liikmesriigi turul, samas kui kohtuotsuses Everson käsitleti vastupidist juhtu, kus oli tegemist äriühinguga, mille põhikirjajärgne asukoht oli Iirimaal ning mille tütarettevõtja tegutses Ühendkuningriigis, kus oli tööle võetud 200 töötajat, kelle eest maksti sotsiaalmaksu Ühendkuningriigi ametiasutustele. Erinevalt kohtuasjast Mosbæk, kus maksejõuetu „tööandja ei olnud asutatud selle liikmesriigi territooriumil, kus töötaja tööd tegi" [18], oli kohtuasjas Everson „tööandja […] asutatud Ühendkuningriigi territooriumil, sest tal oli tütarettevõtja Avonmouth'is, kus oli tööle võetud üle 200 töötaja, sh kaebuse esitajad põhikohtuasjas" [19]. Neist alustest lähtudes leiti kohtuotsuses, et töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmiseks oli pädev „selle liikmesriigi garantiiasutus, kelle territooriumil nad tööd tegid" [20].

28. Nagu ma selgitasin oma ettepanekus kohtuasjas Everson, ei saa Ühendkuningriigi äriühingu kohalolekut Taanis, mis piirdub üüritava äripinna ning ühe töötajaga, võrdsustada tütarettevõtja tegevusega, kus töötab 200 töötajat ning mille on liikmesriigis asutanud äriühing, kes on asutatud muus liikmesriigis ning omab seal põhikirjajärgset asukohta. [21] Nende kahe olukorra erinev kohtlemine tuleb veelgi selgemalt esile, kui analüüsida töötaja olukorda, kelle suhtes lõppkokkuvõttes direktiiviga 80/987 pakutavat kaitset kohaldatakse.

29. Euroopa Kohus kasutab tõlgendamisel enim teleoloogilist lähenemist. Õigusakti sätete tõlgendamisel lähtutakse selle akti eesmärgist. Sellest vaatepunktist on nii direktiiv 80/987 kui ka 2002. aasta reformiv direktiiv selged, sest nende eesmärk on „[t]öötajatele õiguskindluse tagami[ne] mitmes liikmesriigis tegutsevate ettevõtete maksejõuetuse korral ning töötajate õiguste toetami[ne]" [22].

30. Lähtudes sellest vaatepunktist, mis inspireeris Euroopa Kohut ka kohtuasjades Mosbæk ja Everson, teen ettepaneku vastata esimesele eelotsuse küsimusele eitavalt ning ma leian põhikohtuasja faktilisi asjaolusid arvestades, et transpordiettevõtjat, kelle töötajad tegelevad kauba ülevõtmise ja kätte-

18 – 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Everson, punkt 23.

19 – *Ibidem*, punkt 23.

20 – *Ibidem*, punkt 24.

21 – 3. joonealuses märkuses viidatud ettepanek, punkt 23.

22 – Direktiivi 2002/74 põhjenduse 7 täielik tekst annab tunnistust seadusandja kavatsustest selles valdkonnas: „Töötajatele õiguskindluse tagamiseks mitmes liikmesriigis tegutsevate ettevõtete maksejõuetuse korral ning töötajate õiguste toetamiseks vastavalt Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele tuleks kehtestada sätted, mis näevad sõnaselgelt ette neil juhtudel maksenõuete täitmise eest vastutava asutuse […]".

toimetamisega muudes liikmesriikides, mille turul ettevõtja püsivalt ei tegutse, ei saa käsitada ettevõtjana, kes tegutseb „vähemalt kahes liikmesriigis" direktiivi 80/987 artiklis 8a kasutatud väljendi tähenduses.

31. Selle idee toetuseks tuleb esitada kolm olulist argumenti:

32. Esiteks on kohtupraktikas kinnitatud, et selline esindus nagu C. Mosbæki puhul ei kujutanud endast tegutsemist „muus liikmesriigis". Seevastu käsitati sellisena äriühingu tegevust, mis oli asutatud muus liikmesriigis, kus oli tööle võetud arvukalt töötajaid, nagu kohtuasjas Everson. Nende kahe kohtuotsuse alusel on võimalik järeldada, et Euroopa Kohus nõuab *püsivat* turul *tegutsemist*. [23] Kui ma viitan tegutsemisele, siis ma pean silmas infrastruktuuri, mis hõlmab materiaalseid vahendeid ja tööjõudu. Äripinna üürimine ja esindaja tööle võtmine, nagu see juhtus kohtuasjas Mosbæk, ei ole selleks piisav. Viide püsivale tegutsemisele tähendab stabiilsust ajalises mõõtmes koos kindla kavatsusega jätkata tegutsemist teise liikmesriigi territooriumil.

33. Teiseks oli Euroopa Kohtu lähenemine sama ettevaatlik, kui ta kaalus seda aspekti kohtuasjades, mis puudutasid teenuste osutamise vabadust ning asutamisvabadust. Alates kohtuotsusest komisjon *vs.* Saksamaa [24] on mõiste „tegevuskoht" määratlus muutunud paindlikumaks: seal tunnistati, et „teise liikmesriigi [ettevõtte] suhtes, kes tegutseb püsivalt liikmesriigis, kus ta osutab teenuseid, kohaldatakse asutamislepingu asutamisõigust käsitlevaid sätteid ja seda isegi siis, kui äriühingu tegevus teises ühenduse riigis ei väljendu tütarettevõtja või esinduse vormis, vaid kindlustatakse ainult büroo abil, mida haldavad ettevõtja enda töötajad või iseseisva juriidilise isiku töötajad, kellel on volitus esimese nimel püsivalt tegutseda, nii nagu see toimuks esinduse puhul" [25]. Mõiste selline

23 – Mõisted *tegutsemine* ja *püsivalt* tunduvad mulle eriti sobivad sellist laadi käitumise kirjeldamiseks, mille suhtes kohaldatakse direktiivi 80/987 artiklit 8a. Nii mõistab seda ka komisjon oma 2001. aasta reformi esialgses ettepanekus, määratledes olukorra sellisena, kus „on tegemist ettevõtja piisavalt püsiva tegutsemisega teise liikmesriigi turul" (10. joonealuses märkuses viidatud ettepanek, punkt 10).

24 – 4. detsembri 1986. aasta otsus kohtuasjas 205/84: komisjon *vs.* Saksamaa (EKL 1986, lk 3755).

25 – *Ibidem*, punkt 21.

laiendav tõlgendamine, mis hõlmab juhtumeid, kus ei ole tegemist tegutsemisega selle kitsas tähenduses, tähendab niisuguse vahepealse olukorra tunnustamist, kus ettevõtja tegutseb muus liikmesriigis, ilma et oleks vaja järgida ranget püsivuse nõuet. [26]

34. Kolmandaks ilmneb kohtupraktikast ka eriline mure nende töötajate olukorra suhtes, kes tuginevad oma õigustele. See tundlikkus ilmneb selgelt juhtudel, mis on seotud palgagarantiiga, ja ei ole puhtalt juhuslik, et muu liikmesriigiga seose otsimisel pööratakse erilist tähelepanu kohale, kus makstakse sotsiaalmaksu, või „sotsiaalsele ja keelekeskkonnale", mis on töötajatele tuttav.

35. Eelnevalt märgitust lähtudes tuleb direktiivi 80/987 artiklit 8a tõlgendada nii, et ettevõtja tegutseb „vähemalt kahes liikmesriigis" siis, kui ta tegutseb püsivalt muu liikmesriigi turul. Piiriülese seose olemasolu hindamiseks on kohtupraktikas ette nähtud kaks kriteeriumi: ühelt poolt peab ettevõtjal olema muus liikmesriigis materiaalseid vahendeid ja tööjõudu hõlmav vajalik infrastruktuur koos kavatsusega tegevust jätkata ning teiselt poolt peab töötajatel, kes taotlevad garantiiasutuselt rahuldamata nõuete väljamaksmist, olema selle riigiga sotsiaalne või keeleline seos. Mõlema kriteeriumi kohaldamine eeldab kaugenemist kohtupraktikas kinnistunud mõistest „tegevuskoht", sest ei tohi unustada sotsiaalset-tööalast tegurit, mille kaitse on direktiivi 80/987 põhieesmärk. Sellele vaatamata – nagu ma eespool märkisin – on kohtupraktika areng EÜ artikli 43 tõlgendamisel tõlgenduslikuks abivahendiks.

36. Teine tegur, mis õigustab käesoleval juhul kaugenemist ühenduse tegevuskoha mõistest, seisneb direktiiviga 2002/74 läbiviidud reformi kujunemisloos. Komisjoni esialgu pakutud sõnastuse kohaselt viitas praegune artikkel 8a „vähemalt kahes liikmesriigis *tegevuskohta omavatele*" ettevõtjatele. Hiljem muudeti sätte sõnastust, jõudes praeguse tekstini, mis viitab ettevõtjatele, kes „*tegutsevad*" nimetatud territooriumil.

37. Seega tuleb äriühingu Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB olukorda hinnata eespool esitatud juhtnööridega arvestades. Eelotsusetaotlusest ilmneb, et see äriühing ei tegutse püsivalt ühegi muu liikmesriigi turul, ehkki tema tegevus, mis seisneb kauba veos, on tegevuslaadist tulenevalt peamiselt piiriülene. Asjaolu, et äriühingul ei ole muus

26 – 12. juuli 1984. aasta otsus kohtuasjas 107/83: Klopp (EKL 1984, lk 2971, punkt 19); 10. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 79/85: Segers (EKL 1986, lk 2375, punkt 16); 28. jaanuari 1986. aasta otsus kohtuasjas 270/83: komisjon *vs.* Prantsusmaa (EKL 1986, lk 273, punkt 14); 12. veebruari 1987. aasta otsus kohtuasjas 221/85: komisjon *vs.* Belgia (EKL 1987, lk 719, punkt 10) ja 30. novembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-55/94: Gebhard (EKL 1995, lk I-4165). Selle arengu kulminatsiooniks oli 9. märtsi 1999. aasta otsus kohtuasjas C-212/97: Centros (EKL 1999, lk I-1459). Samuti omab minu arvates asjas tähtsust mõiste „tegevuskoht" määratlus eespool viidatud määruses nr 1346/2000 maksejõuetusmenetluse kohta, mille artikli 2 lõikes h on selle vasteks märgitud: „tegevuskoht, kus toimub võlgniku alaline majandustegevus, mis hõlmab tööjõudu ja materiaalseid vahendeid". Vt selle kohta Edwards, V., „Secondary Establishment of Companies – The Case Law of the Court of Justice", *Yearbook of European Law*, nr 18, 1998, ja Sánchez Lorenzo, S., „Comentario a la sentencia Centros", *Anuario de Derecho Internacional Privado*, nr 0, lk 1145 jj.

liikmesriigis tütarettevõtjat ega esindust, ning äriühingu töötajate tööalane olukord, kes – nimelt Anders Holmqvist – on majanduslikult ja sotsiaalselt seotud Rootsi territooriumiga, panevad mind arvama, et käesolevas kohtuasjas ei ole tegemist äriühinguga, kes tegutseb „vähemalt kahes liikmesriigis" direktiivi 80/987 artikli 8a tähenduses.

38. Kõigest eeltoodust lähtudes näib ilmne, et Anders Holmqvist peab oma rahuldamata nõuete väljamaksmist taotlema Rootsi garantiiasutuselt.

39. Nii on vastuse leidnud mitte ainult Lunds tingsrätti kaks esimest küsimust, vaid ka eelotsusetaotlus tervikuna. Kolmas ja neljas küsimus vääriksid uurimist vaid siis, kui eelnevatele küsimustele oleks antud erinev vastus. Sellele vaatamata uurin Rootsi kohtu viimaseid küsimusi juhuks, kui Euroopa Kohus ei järgi minu ettepanekut.

VI. Kolmas eelotsuse küsimus

40. Juhuks, kui Euroopa Kohus leiab, et põhikohtuasjas kõne all olev äriühing tegutseb mitmes liikmesriigis direktiivi 80/987 artikli 8a tähenduses, küsib Lunds tingsrätt juhatust kriteeriumide osas, mille alusel saaks välja selgitada pädeva garantiiasutuse, sest ehkki direktiiv viitab selle „liikmesriigi asutus[ele], kelle territooriumil [töötajad] töötavad või tavaliselt töötavad", soovib nimetatud kohus, et Euroopa Kohus määratleks selle täpsemalt.

41. Ühendkuningriigi ja Itaalia valitsus väidavad, et kuigi see määratlus ei ole direktiivis otseselt väljendatud, ilmneb see siiski kohtuotsusest Everson, kus sedastatakse, et „kui ettevõtjal on eri liikmesriikides mitu tegevuskohta, siis tuleb pädeva garantiiasutuse väljaselgitamiseks lähtuda täiendavalt ning direktiivi sotsiaalset eesmärki arvestades kohast, kus töötajad töötavad, mis enamusel juhtudel vastab sotsiaalsele ja keelekeskkonnale, mis on töötajatele tuttav".

42. Nad rõhutavad kohtuotsuse Everson viimast lõiku, tunnistades, et töötaja – mitte

niivõrd tööandja – sotsiaalne ja tööalane kontekst kujutab endast peamist elementi pädeva garantiiasutuse kindlakstegemisel.

43. Madalmaade valitsus on sarnasel arvamusel, ehkki küll erinevast alusest lähtudes. Kohtualluvust käsitlevate sätete analüüs ühenduse õiguse valdkonnas viib ta töötajaid kaitsvale seisukohale, mille kohaselt on pädev selle koha garantiiasutus, kus töötaja oma tööülesandeid tegelikult täidab, kui see kujutab endast tema kõige vahetumat töökeskkonda.

44. Põhikohtuasja kaebuse esitaja väidab, et pädevaks tuleb lugeda selle koha garantiiasutust, kus töötaja täidab kõige olulisema osa oma tööülesannetest. Käesoleval juhul täideti sellised tööülesanded väljaspool Rootsi territooriumi, kuid kaebuse esitaja ei paku ühtegi alternatiivset lahendust selleks, et Anders Holmqvist saaks taotleda oma nõuete rahuldamist vaid ühelt garantiiasutuselt.

45. Rootsi valitsus väidab siiski, et sellele küsimusele vastates peab vastavalt direktiivi eesmärgile omistama esmase tähtsuse töötaja kaitsele ning soovitab lahendust, mille kohaselt on pädev selle liikmesriigi garantiiasutus, kus on töötaja elukoht.

46. Anders Holmqvist leiab, et pädev on Rootsi garantiiasutus, sest iga tööperiood algas ja lõppes Rootsis, äriühing tegutseb üksnes Rootsis, töötajatele makstakse palka Rootsis, nende suhtes kohaldatakse Rootsi sotsiaalkindlustusskeemi ja nende palgalt peetakse kinni maksud nimetatud liikmesriigi maksuameti jaoks.

47. Kuna komisjon soovitas vastata esimesele kahele eelotsuse küsimusele eitavalt, siis ei esitanud ta märkusi kahe viimase kohta.

48. Olen juba märkinud, et Euroopa Kohtu praktikas on sedastatud kriteeriumid, mille alusel saab kindlaks teha, kas ettevõtja tegutseb mitmes liikmesriigis direktiivi 80/987 tähenduses. Tuginen sellele kohtupraktikale eelotsuse taotluse esitanud kohtu kolmandale küsimusele vastamiseks.

49. Kohtuotsusega Everson avati oluline mõttekäik. Ma juba viitasin selle kohtuotsuse punktile 22, milles kinnitati, et siduv element on koht, kus töötajad töötavad. Sellele vaatamata tuleb esile tuua, et samas punktis on lisatud, et see koht vastab „*enamusel juhtudel* […] sotsiaalsele ja keelekeskkonnale, mis on

töötajatele tuttav” [27]. Rõhutan seda väljendit, sest sellest tulenevalt on võimalik arvata, et Euroopa Kohus möönab teiste pädevust määratlevate siduvate elementide esilekerkimise võimalust.

50. Nende juhtnööride väljatöötamiseks tuleb uurida rahvusvahelise kohtualluvuse norme, mis kehtisid sel ajal ühenduse õiguses. [28] Loomulikult ei ole tegemist kohtualluvuse probleemiga, sest käesolevas kohtuasjas ilmnenud kahtlused puudutavad haldusasutuste pädevuse küsimust. Kuid kuna on olemas tööalastes vaidlustes kohtualluvust käsitlevad õigusnormid ja eelkõige normid, mille alusel määratakse kindlaks töölepingutega seonduvate vaidluste lahendamiseks pädevad kohtud, siis tuleb analüüsi alustada nendest sätetest.

51. Nõukogu määrus nr 44/2001 kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusasjades [29] sätestas artiklis 19 kohtualluvuse erandjuhu töölepingute puhul. Järgides direktiivi 80/987 aluseks olnud töötajate kaitse filosoofiat, võimaldab see säte kaevata tööandjad, kelle alaline elukoht on liikmesriigis, „selle liikmesriigi kohtusse, kus on tema alaline elukoht,” või teise liikmesriigi kohtusse. Nii sedastatakse *forum loci laboris* põhimõte, mida küll täiendatakse kahe teise kohtualluvuse võimalusega: tööandja võib kaevata ka selle paiga kohtusse, kus töötaja tavaliselt töötab, või kui ta ei tööta ainult ühes riigis, siis „selle maa kohtutesse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõte” [30].

52. Erinevalt direktiivi 80/987 artiklist 8a, mis näeb ette ainupädevuse, on määruses nr 44/2001 sätestatud hulk alternatiive, kuid rõhk on pandud seejuures nõrgema poole kaitsele, kelleks on sellisel juhul töötaja. [31]

53. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 91/71/EÜ töötajate lähetamise kohta

27 – Kohtujuristi kursiiv.

28 – Seda seisukohta jagavad ka Madalmaade valitsus ja Anders Holmqvist.

29 – Nõukogu 22. detsembri 2000. aasta määrus (EÜ) nr 44/2001 kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusasjades (EÜT L 12, lk 1; ELT eriväljaanne 19/04, lk 42).

30 – Vt selle kohta Polak, M. V., „Jurisdiction and Choice-of-Law Aspects of Employment Contracts”, teoses Meeusen, J., Pertegás, M. ja Straetmans, G. (kirjastajad), *Enforcement of International Contracts in the European Union. Convergence and divergence between Brussels I and Rome I*, Intersentia, Antwerpen-Oxford-New York, 2004, lk 326–331.

31 – Nii on sätestatud määruse põhjenduses 13: „töölepingute puhul tuleks nõrgemat poolt kaitsta soodsamate kohtualluvuse eeskirjadega kui üldised eeskirjad”. Nagu märgivad Virgós Soriano, M. ja Garcimartín Alférez, F. J., *Derecho procesal civil internacional*, 2. trükk., Civitas, Madrid, 2007, lk 113, on sellise seose *ratio* ilmselt see, et „selle paiga kohtud, kus töötaja töötab, on tavaliselt töötajale kõige lähemal ning seetõttu on tema kulutused kohtulikule kaitsele juurdepääsuks väiksemad”. On ka oluline, et määrus nr 44/2001 sisaldab erinevalt oma eelkäijast Brüsseli konventsioonist eraldi jagu, mis käsitleb rahvusvaheliste töölepingute eripärasid.

seoses teenuste osutamisega [32] lähtub samast seisukohast; selle artikkel 6 annab töötajale võimaluse algatada kohtumenetlus „liikmesriigis, mille territooriumile töötaja on või oli lähetatud, ilma et see piiraks õigust algatada vajaduse korral kohtumenetlust teises riigis […] rahvusvaheliste konventsioonide alusel". See viide annab tunnistust vajadusest, et töötajal oleks juurdepääs kohtumõistmisele keskkonnas, mis on tema arvates sobivaim. Lõppkokkuvõttes on tegu kohtu lähendamisega poolele. [33]

54. Kohaldatavat õigust käsitlevate õigusnormide pinnapealne uurimine annab üllatavalt sarnased juhtnöörid. Sarnaselt määrusega nr 44/2001 on lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsiooni [34] artiklis 6 sätestatud alternatiivne kohtualluvuse norm, mille kohaselt kohaldatakse juhul, kui pooled ei ole valikut teinud, töölepingu suhtes selle riigi õigust, kus töötaja tavaliselt töötab. Kui töötaja ei tööta püsivalt ühes ja samas riigis, siis kohaldatakse selle riigi õigust, „kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud, välja arvatud juhul, kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga; sel juhul kohaldatakse lepingu suhtes selle teise riigi õigust". [35]

55. Nagu ma eespool juba märkisin, otsitakse õigusaktides, mis sisaldavad töölepingute puhul kohaldatavat õigust või kohtualluvust käsitlevaid erisätteid, tasakaalu töötajate seotuse ja kaitse vahel ning pakutakse neile mitu valikuvõimalust sama eesmärgiga, mis seisneb töötajale kohtumõistmisele juurdepääsu võimaldamises, tuginedes õigusele, mis on lähedane töötaja juriidilisele ja isiklikule olukorrale. Võib-olla on Rooma konventsiooni artikli 6 sõnastus kõige väljendusrikkam, viidates töölepingule, mis „on tugevamalt seotud" teise riigiga. [36] Niisugused seosed teatud territooriumiga tuleb võtta aluseks selle keskkonna väljaselgitamisel, mis tagab töötaja kohtuliku kaitse.

32 – 16. detsembri 1996. aasta direktiiv (EÜT L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431).

33 – Selle direktiivi ning muude kohtualluvust käsitlevate ühenduste sätete ühist eesmärki rõhutavad Sánchez Lorenzo, S. ja Fernández Rozas, J. C., *Derecho Internacional Privado*, 3. trükk., Civitas, Madrid, lk 480 ja 481.

34 – 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon (EÜT L 266, lk 1; eesti keeles ELT 2005, C 169, lk 10).

35 – Tuleb rõhutada, et ettepanek: määrus lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse kohta (Rooma I määrus), mille komisjon koostas ja mida hetkel parlamendis arutatakse, kohandab Rooma konventsiooni, et „võtta arvesse Euroopa Ühenduste Kohtu pretsedendiõigust […] ning laia tõlgendust, mis ta on andnud hariliku töökoha mõistele" (komisjoni ettepanek, KOM(2005)650 (lõplik), lk 7). Sõnastuse muutmise konteksti ja võimalikke tagajärgi analüüsib Venturi, P., „Alcune osservazioni sui contratti individuali di lavoro nella proposta di regolamento 'Roma I'", teoses Franzina, P. (kirjastaja), *La legge applicabile ai contratti nella proposta di regolamento 'Roma I'*, CEDAM, Milano, 2006, lk 65–74. Artikli 6 tõlgendamise kohta siseriikliku kohtupraktikaga arvestades vt Plender, R. ja Wilderspin, M., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Law Aplicable to Contractual Obligations*, 3. trükk., Sweet & Maxwell, London, 2008, lk 169–171.

36 – Euroopa Kohtul ei ole olnud juhust tõlgendada Rooma konventsiooni artiklit 6, sest nagu teada, ei ole konventsioon oma 16-aastase kehtivusaja jooksul olnud ühegi eelotsuse küsimuse esemeks.

56. Euroopa Kohtu praktikas on tõlgendatud neid sätteid, täpsemalt määruse nr 44/2001 (selle varasema konventsioonina kehtinud versiooni) vastavat sätet, kinnitades, et kui töötaja töötab mitmes riigis, siis on paigaks, „kus töötaja tavaliselt töötab," see paik, millega kohtuvaidlusel on kõige olulisem seos. [37] Kohtuasjas Mulox IBC [38] seadis Londonis asutatud äriühingu rahvusvahelise turunduse juht, kes tegi kaubandustehinguid Saksamaal, Belgias, Madalmaades ja Skandinaavia maades, oma büroo sisse oma elukohas Aix les Bains'is (Prantsusmaa); alates teatud kuupäevast tegi ta suurima osa oma tööst Prantsusmaal. Selle paiga väljaselgitamiseks, kus ta tavaliselt töötas, võttis Euroopa Kohus arvesse, et töötaja täitis oma tööülesandeid „büroos, mis asus osalisriigis, kus oli töötaja elukoht ja kuhu ta pärast iga ametireisi tagasi pöördus" [39].

57. Kõigest eelnevast ilmneb, et tööalastes küsimustes, kus vaidlus käib kohtu väljaselgitamise üle, kuhu töötaja saab oma õiguste kaitseks pöörduda, on asjaolude uurimisel tingimata vaja omistada tähtsust töötaja juriidilisele ja isiklikule olukorrale. Sellest lähtudes annab töötaja lähim keskkond kõige õigema seose. [40]

58. Kui laiendada seda teesi direktiivile 80/987, tuleb esiteks märkida, et erinevalt kohtualluvust või kohaldatavat õigust käsitlevatest normidest, mis pakuvad alternatiivseid lahendusi, on direktiivi 80/987 artiklis 8a ette nähtud üksainus kohtualluvuse võimalus. Kreeka valitsus väitis, et selle pädevuse puhul ei ole tegemist ainupädevusega, kuid kohtuotsuses Mosbæk kinnitati vastupidist.

59. Sellises olukorras toetan kindla kriteeriumi kehtestamist, mis seisneb selle koha eelistamises, kus töötaja tavaliselt töötab. Ma arvan, et koht, kus makstakse sotsiaalmaksu,

37 – Vt selle kohta Marchal Escalona, N., „Lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo: ayer, hoy y mañana", *La Ley*, nr 5986, 2004.

38 – 13. juuli 1993. aasta otsus kohtuasjas C-125/92: Mulox IBC (EKL 1993, lk I-4075).

39 – *Ibidem,* punkt 25.

40 – Nii tuleneb see Euroopa Kohtu praktikast tervikuna ja eeskätt kohtuotsusest Mulox, kuid samuti 26. mai 1982. aasta otsusest kohtuasjas 133/81: Ivenel (EKL 1982, lk 1891, punktid 14 ja 16); 9. jaanuari 1997. aasta otsusest kohtuasjas C-383/95: Rutten (EKL 1997, lk I-57, punkt 17) ja 10. aprilli 2003. aasta otsusest kohtuasjas C-437/00: Pugliese (EKL 2003, lk I-3573, punkt 18). Hiljuti, tõlgendades esimest korda määruse nr 44/2001 tööalaseid sätteid, kaitses kohtujurist Poiares Maduro selle teksti kaitsvat eesmärki võrreldes sellele eelnenud konventsiooniga: „määruse nr 44/2001 koostajad soovisid luua töölepinguid puudutava kohtualluvuse tarvis eraldi jao, arvestades seda, et „tuleks nõrgemat poolt kaitsta soodsamate kohtualluvuse eeskirjadega kui üldised eeskirjad". Neil asjaoludel oleks üllatav, kui nimetatud autorid oleksid soovinud määruse nr 44/2001 vastuvõtmisega võtta töötajatelt ära enne selle määruse jõustumist neile Brüsseli konventsiooni kohaselt kuulunud soodsamate kohtualluvuse eeskirjade võimaluse" (kohtujuristi 17. jaanuari 2008. aasta ettepanek kohtuasjas, milles tehti 22. mai 2008. aasta otsus kohtuasjas C-462/06: Glaxosmithkline, ettepaneku punkt 21).

mis vastab võimalikele rahuldamata nõuetele, peegeldab kõige paremini töötaja juriidilist ja isiklikku olukorda.

60. Siiski on sellise eelduse puhul võimalik tõendada vastupidist ja oleks mõttekas kehtestada reegel eriliste olukordade tarvis, mis annaks süsteemile teatud paindlikkuse, sarnaselt Rooma konventsiooni artiklis 6 sätestatu ja minu seisukohaga kohtuasjas Everson esitatud ettepanekus: sellise reeglina tuleks sedastada, et pädevad on selle liikmesriigi ametiasutused, kus asub „sotsiaalne ja keelekeskkond, mis on töötajatele tuttav".

61. Käesolevas kohtuasjas võib sellise reegli kasutamise välistada, sest põhikohtuasjas kõne all olev äriühing maksis Anders Holmqvisti eest sotsiaalmaksu Rootsis ning töötajal ei ole mingeid sotsiaalseid ega keelelisi seoseid liidu muu territooriumiga (täpsemalt Itaalia, Austria ja Saksamaaga), mida ta vaid aeg-ajalt läbis oma tööandja jaoks teostatud vedude raames.

62. Seega tuleb Lunds tingsrättile vastata, et selle koha kindlaksmääramiseks, kus töötaja tavaliselt töötab direktiivi 80/987 artikli 8a tähenduses, tuleb tugineda riigile, kus tööandja maksab töötaja eest sotsiaalmaksu, välja arvatud juhul, kui erakorraliselt ilmneb töötaja sotsiaalne või keeleline seos liidu muu territooriumiga.

VII. Neljas eelotsuse küsimus

63. Lõpetuseks soovib siseriiklik kohus teada saada, milline on direktiivi 80/987 artikli 8a õigusmõju.

64. Vastavalt eespool selgitatule tuleb seda küsimust uurida vaid siis, kui Rootsi on rikkunud oma kohustusi.

65. Lönegarantilageni artikli 2 lõikega a on siseriiklikku õigusesse üle võetud direktiivi artikkel 8a, mistõttu esimest tuleb tõlgendada ühenduse õigusnormiga arvestades.[41] Nimetatud siseriikliku sätte lõige 2 sätestab, et „kui

41 – 15. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 222/84: Johnston (EKL 1986, lk 1651, punkt 26) ja 4. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 157/86: Murphy jt (EKL 1988, lk 673, punkt 11). Jans, J. H., de Lange, R., Prechal, S. ja Widdershoven, R. J. G. M., *Europeanisation of Public Law*, Europea Law Publishing, Groningen, 2007, lk 106 ja 107, leiavad, et kohtupraktika eelistab ilmselt kohaldada siseriikliku õiguse ühenduse õigusega kooskõlas tõlgendamise põhimõtet otsese õigusmõju asemel.

Rootsis kuulutatakse välja tööandja pankrot, siis ei maksta töötaja rahuldamata nõudeid välja juhul, kui viimane töötab või töötas nimetatud tööandja jaoks peamiselt muus EL või EMP riigis". Sisuliselt on selles sättes kehtestatud eitavas sõnastuses see, mille direktiiv näeb ette jaatavalt. Kui Rootsi seadusandja viitab „peamiselt muus […] riigis" töötamisele, siis tuleb seda mõista nii, et ta kasutab väljendit, mis on võrdväärne direktiivi artiklis 8a kasutatud väljendiga liikmesriigist, kus töötaja „tavaliselt töötab".

66. Kuna Rootsi õigusakti on võimalik tõlgendada kooskõlaliselt direktiiviga, ei ole seetõttu põhjust neljandat eelotsuse küsimust lähemalt uurida.

VIII. Ettepanek

67. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Lunds tingsrätti eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiivi 80/987/EMÜ töötajate kaitset tööandja maksejõuetuse korral käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/74/EÜ) artiklit 8a tuleb tõlgendada nii, et ettevõtja ei pea – selleks et saaks tuvastada, et ta tegutseb vähemalt kahes liikmesriigis – omama muus liikmesriigis tütarettevõtjat või püsivat tegevuskohta.

2. Tuvastamaks seda, kas ettevõtja tegutseb mitmes liikmesriigis, tuleb kaaluda kahte kriteeriumi: esiteks peab ettevõtjal olema muus liikmesriigis materiaalseid vahendeid ja tööjõudu hõlmav vajalik infrastruktuur koos kavatsusega tegevust jätkata; teiseks peab töötajatel, kes taotlevad garantiiasutuselt rahuldamata nõuete väljamaksmist, olema selle riigiga sotsiaalne või keeleline seos.

3. Koht, kus töötaja „tavaliselt" töötas või töötab, on see koht, kus makstakse sotsiaalmaksu, mis vastab võimalikele rahuldamata nõuetele, välja arvatud juhul, kui erakorraliselt ilmneb töötaja sotsiaalne või keeleline seos liidu muu territooriumiga.