

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

VERICA TRSTENJAK

esitatud 8. septembril 2011¹

I. Sissejuhatus

1. Käesolevas ELTL artikli 267 alusel toimivas eelotsusemenetluses esitab Belgia Hof van Cassatie (edaspidi „eelotsusetaotluse esitanud kohus”) Euroopa Kohtule mitu eelotsuse küsimust lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni – mis avati allakirjutamiseks 19. juunil 1980. aastal Roomas (edaspidi „Rooma konventsioon”)² – tõlgendamise kohta. Rooma konventsiooni preambuli põhjendustest tuleneb, et see konventsioon on sõlmitud selleks, et jätkata rahvusvahelise eraõiguse vallas Euroopa Liidus eelkõige kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise alal juba alustatud õigusnormide ühtlustamist ning kehtestada ühtsed eeskirjad lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse kohta. Rahvusvahelise eraõiguse normide ühtlustamise eesmärk on aidata kaasa õiguskindluse tagamisele Euroopa õigusruumis. Sama eesmärki järgib ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määrus (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhte suhtes kohaldatava õiguse kohta (Rooma I)³ (edaspidi „Rooma I määrus”), millega asendati Rooma konventsioon alates 17. detsembrist 2009. Arvestades seda, et viidatud määrus kuulub kohaldamisele lepingute suhtes, mis on sõlmitud pärast nimetatud kuupäeva, ja seda, et käesolevas kohtuvaidluses

vaidlusalune leping on sõlmitud 7. augustil 2001, kohaldatakse viimase suhtes üksnes Rooma konventsiooni sätteid.

2. Käesolev eelotsusetaotlus on esitatud Madalmaade kodaniku J. Voogsgeerdi ja tema endise tööandja, Luksemburgi Suurhertsogiiriigis asuva äriühingu Navimer (kelle juures J. Voogsgeerd töötab peamehaanikuna) vahelises kohtuvaidluses hüvitise maksmise nõude üle töölepingu väidetavalt ebaseadusliku ülesütlemise tõttu. Pooled vaidlevad selle üle, millise liikmesriigi õigus kuulub põhikohtuasjas kohaldamisele, sest Luksemburgi õiguse – mis on kõnealuses lepingus esialgselt kokku lepitud kui *lex contractus* – kohaldamise korral ei saa J. Voogsgeerd nõuda hüvitise maksmist, kuna nõude esitamise kolmekuuline tähtaeg on vahepeal möödunud. J. Voogsgeerd leiab, et kõnealust õigust lõpetavat tähtaega ei saa käesolevas asjas rakendada, sest see on vastuolus Belgia õiguse imperatiivsete sätetega, mis kuuluvad tema arvates tema töölepingu suhtes kohaldamisele. Belgia

1 – Ettepaneku algkeel: saksa.
Kohtumenetluse keel: hollandi.

2 – EÜT 180, L 266, lk 1.

3 – EÜT 2008, L 177, lk 6.

õiguse kohaldamise põhjenduseks tugineb J. Voogsgeerd muu hulgas sellele, et ta sai töölepingu täitmiseks järjepidevalt juhiseid Antwerpenis asuvalt ja tema tööandjaga tiheidalt seotud äriühingult Naviglobe. J. Voogsgeerd järeldeb sellest, et Naviglobe'i tuleb käsitada tema tööandja tegevuskohana Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses, mistõttu kuuluvad kohaldamisele selles sätestatud erandid.

II. Õiguslik raamistik

A. Rooma konventsioon

4. Rooma konventsiooni artikkel 3 („Valikuvabadus”) näeb ette:

„1. Lepingu suhtes kohaldatakse lepingupoolte valitud õigust. Valik peab olema väljendatud või nähtuma selgesti lepingutingimustest või juhtumi asjaoludest. Omal valikul võivad pooled valida kas terve lepingu või üksnes mõne selle osa suhtes kohaldatava õiguse.

[...]”

3. Eelotsuseküsimuste eesmärk on peamiselt selgitada, kuidas tuleb tõlgendada mõistet „tegevuskoht” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses või millistele tingimustele peavad vastama sellega seotud asjaolud, et viidatud sättes sisalduv kollisiooninorm kuuluks kohaldamisele. Võttes arvesse käesoleva kohtuasja paralleele kohtuasjaga C-29/10: Koelzsch⁴, mis käsitles Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a tõlgendamist, osutub vajalikuks uurida viidatud kahe sätte vahelist suhet.

5. Rooma konventsiooni artikkel 4 („Õiguse valiku puudumisel kohaldatav õigus”) sätestab:

„1. Kui lepingu suhtes kohaldatavat õigust ei ole artikli 3 kohaselt valitud, kohaldatakse lepingu suhtes selle riigi õigust, millega leping on kõige tugevamalt seotud. Lepingu eraldatava osa suhtes, mis on tugevamalt seotud mõne teise riigiga, võib erandina kohaldada kõnealuse teise riigi õigust.

[...]”

4 – 15. märtsi 2011. aasta otsus kohtuasjas C-29/10: Koelzsch (EKL 2011, lk I-1595).

6. Rooma konventsiooni artikkel 6 („Individaalsed töölepingud”) sätestab:

„1. Olenemata artikli 3 sätetest, ei või töölepingu puhul poolte valitud õigus põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud imperatiivsete sätetega, mis õiguse valiku puudumisel kuuluvad kohaldamisele lõike 2 kohaselt.

2. Olenemata artikli 4 sätetest, kohaldatakse töölepingu suhtes artikli 3 kohase valiku puudumisel:

a) selle riigi õigust, kus töötaja lepingujärgselt oma põhitööd teeb, isegi kui ta ajutiselt töötab mõnes teises riigis, või

b) kui töötaja ei tee oma põhitööd ühes ja samas riigis, siis 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.”

7. Esimese protokolliga 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni Euroopa Ühenduste Kohtus tõlgendamise kohta⁵ (edaspidi „Rooma konventsiooni tõlgendamise esimene protokoll”) artiklis 1 on sätestatud:

„Euroopa Ühenduste Kohus on pädev tegema otsuseid järgmiste aktide tõlgendamise kohta:

a) 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsioon [...];

b) Euroopa ühenduste liikmeks saanud riikide Rooma konventsiooniga ühinemist käsitlev konventsioon, alates hetkest, mil see allakirjutamiseks avati;

[...]”

8. Rooma konventsiooni tõlgendamise esimese protokolliga artiklis 2 on sätestatud:

„Allpool loetletud kohtud võivad taotleda Euroopa Kohtult, et see teeks eelotsuse poolt oleva kohtuasja käigus üleskerkinud küsimuse kohta, mis käsitleb artiklis 1 osutatud dokumentide sätete tõlgendamist, kui see

⁵ – EÜT 1998, C 27, lk 47; eestikeelne versioon ELT C 169, 8.7.2005, lk 18.

kohus leiab, et kõnealune küsimus on vaja lahendada kohtuotsuse tegemiseks:

[...]

b) lepinguosaliste riikide kohtud apellatsioonikohtuna tegutsedes.”

B. Brüsseli konventsioon

9. Brüsseli konventsiooni kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (edaspidi „Brüsseli konventsioon”)⁶ artiklis 5 on sätestatud:

„Isiku, kelle alaline elukoht on osalisriigis, võib teises osalisriigis kaevata:

[...]

6 – 27. septembri 1968. aasta konventsioon kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (EÜT 1972, L 299, lk 32), muudetud 9. oktoobri 1978. aasta konventsiooniga Taani Kuningriigi, Iirimaa ning Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi ühinemise kohta (EÜT L 304, lk 1; muudetud tekst lk 77), 25. oktoobri 1982. aasta konventsiooniga Kreeka Vabariigi ühinemise kohta (EÜT L 388, lk 1), 26. mai 1989. aasta konventsiooniga Hispaania Kuningriigi ja Portugali Vabariigi ühinemise kohta (EÜT L 285, lk 1) ning 29. novembri 1996. aasta konventsiooniga Austria Vabariigi, Soome Vabariigi ja Rootsi Kuningriigi ühinemise kohta (EÜT 1997, C 15, lk 1).

5. filiaali, esinduse või muu asutuse tegevusest tuleneva vaidluse puhul selle paiga kohtusse, kus filiaal, esindus või muu asutus asub”.

C. Siseriiklik õigus

10. Luksemburgi 9. novembri 1990. aasta seaduse⁷ Luksemburgi avaliku laevaregistri asutamise kohta artikli 80 kohaselt on meremeestel õigus saada meretöölepingu ebaseaduslikul ülesütlelemisel kahjuhüvitist koos intressidega; hagi ebaseaduslikul ülesütlelemisel kahjuhüvitise nõudmiseks tuleb esitada töövaidlusorganile kolmekuulise tähtaja jooksul alates ülesütlelemisavalduse kättesaamisest või ülesütlelemise põhjuste teadasaamisest.

7 – Luksemburgi Suurhertsogiriigi 9. novembri 1990. aasta seadus Luksemburgi avaliku laevaregistri asutamise kohta *Mémorial A-N° 58, Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg*, lk 807 jj.

III. Asjaolud, menetlus põhikohtuasjas ja eelotsuse küsimused

11. Madalmaade kodanik J. Voogsgeerd sõlmis 7. augustil 2001 tähtajatu töölepingu äriühinguga Navimer, kelle asukoht on Luksemburgi Suurhertsogiriigis. Töölepingus on kokku lepitud Luksemburgi õiguse kohaldamine.

12. J. Voogsgeerd sai äriühingult Navimer palka ettevõtte sekretariaadi kaudu, mis asub samuti Luksemburgi Suurhertsogiriigis, ja lisaks oli ta kindlustatud Luksemburgi haigekassas.

13. J. Voogsgeerd töötas augustist 2001 kuni aprillini 2002 peamehaanikuna äriühingule Navimer kuuluvatel laevadel MS Regina ja Prince Henri, täites oma tööülesandeid Põhjamerele.

14. Navimer edastas 8. aprilli 2002. aasta kirjaga J. Voogsgeerdile töölepingu ülesütle misavalduse, mille peale J. Voogsgeerd esitas lepingu ühepoolse ülesütle misavaldustamiseks 4. aprillil 2003 hagiavalduse Arbeidshof Antwerpenile.

15. Oma nõude põhjenduseks tugines J. Voogsgeerd viitega Rooma konventsiooni artikli 6 lõikele 1 Belgia õiguse imperatiivsetele sätetele, mis kuuluvad õiguse valiku

puudumisel poolte vahel kohaldamisele Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b kohaselt.

16. J. Voogsgeerd väitis seejuures, et ta on töölepingu kaudu seotud Belgia äriühinguga Naviglobe ja mitte Luksemburgi äriühinguga Navimer, sest ta pidi seoses tööülesannete täitmisega suunduma pidevalt Antwerpenisse, et viibida laevade laadimise juures ja võtta vastu Naviglobe'i kaudu edastatud juhised tööandjalt.

17. Antwerpeni töökohus otsustas, et töösuhte kohta tuvastatud kõigi asjaolude põhjal tuleb Navimeri käsitada tegevuskohana, mille kaudu J. Voogsgeerd oli tööle võetud, mistõttu tuleb Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b alusel kohaldada Luksemburgi õiguse imperatiivseid sätteid.

18. Peale selle märkis Arbeidshof Antwerpen õigesti, et kahju hüvitamise hagi töölepingu õigusvastase ülesütle misavalduse tõttu tuleb jätta läbi vaatamata, sest hageja ei esitanud nõuet Luksemburgi 9. novembri 1990. aasta seaduse Luksemburgi avaliku laevaregistri asutamise kohta artiklis 80 ette nähtud kolmekuulise tähtaja jooksul alates ülesütle misavalduse kättesaamisest.

19. J. Voogsgeerd esitas selle otsuse peale Antwerpeni pädevale kohtule apellatsioonkaebuse. Eelotsusetaotlusest selgub, et

apellatsioonikohus jättis küll kaebuse rahuldamata, kuid ei välistanud siiski, et arvesse võiks võtta ka J. Voogsgaardi esitatud asjaolusid, mis puudutavad laevade laadimise kohta ja Naviglobe'ilt saadud töökorralduste siduvust.

20. Kassatsioonikaebuses eelotsusetaotluse esitanud kohtule tugineb J. Voogsgaard juba apellatsioonimenetluses esitatud argumentidele. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märkib, et kui need asjaolud on õiged, siis saab Antwerpenis asuvat äriühingut Naviglobe käsitada Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses tegevuskohana, millega on seotud J. Voogsgaardi tegelik tüüpiline tegevus.

21. Võttes arvesse kahtlusi kõnealuse sätte tõlgendamisel, otsustas Hof van Cassatie menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas 19. juunil 1980. aastal Roomas alalakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses tuleb riigina, kus asub tegevuskoht, mille kaudu on töötaja tööle võetud, mõista riiki, kus asub selle töötaja tegevuskoht, kes võttis töötaja töölepingu alusel tööle, või riiki, kus asub töötaja tegevuskoht, kus töötaja teeb

tegelikult tööd, isegi siis, kui ta tavaliselt ei tööta ühes ja samas riigis?

2. Kas tegeliku töötegemise kohana esimese küsimuse tähenduses tuleb käsitada kohta, kus töötaja, kes tavaliselt ei tee tööd ühes ja samas riigis, on kohustatud ennast registreerima ning saab oma ülesannete täitmiseks juhised ja korraldused?
3. Kas töötaja tegevuskoht, kus töötaja teeb esimese küsimuse tähenduses tegelikult tööd, peab vastama teatavatele formaalsetele nõuetele nagu eraldiseisva juriidilise isiku staatuse omamine või piisab selle jaoks faktilise tegevuskoha olemasolust?
4. Kas kolmanda küsimuse tähenduses võib tegevuskohaks olla teise äriühingu (kellega töötajaks olev äriühing on seotud) tegevuskoht ka siis, kui juhiste andmise õigust ei ole sellele teisele äriühingule üle antud?”

IV. Menetlus Euroopa Kohtus

22. Eelotsusetaotlus, mis kannab 7. juuni 2010. aasta kuupäeva, saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 29. juulil 2010.

23. J. Voogsgeerd, Belgia ja Madalmaade valitsus ning komisjon esitasid kirjalikud märkused Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 23 sätestatud tähtaja jooksul.

V. Poolte peamised argumendid

A. Esimene ja teine eelotsuse küsimus

24. Euroopa Kohtu poolt eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitatud küsimusele, kas viimane jääb arvestades 15. märtsi 2011. aasta otsust kohtuasjas C-29/10: Koelzsch, mis on eelotsusetaotluse esitanud kohtule ka edastatud, oma taotluse juurde, vastas eelotsusetaotluse esitanud kohus 4. aprilli 2011. aasta kirjas, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 21. aprillil 2011, jaatavalt.

27. *Madalmaade valitsus ja komisjon* leivad, et väljendit „riik, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses tuleb mõista nii, et sellega on silmas peetud riiki, kus asub töötajaga töölepingu sõlminud äriühingu tegevuskoht.

25. Menetlust korraldavate meetmete võtmise pädevust teostades esitas Euroopa Kohus põhikohtuasja pooltele küsimuse Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b kohaldamise kohta põhikohtuasjas, millele pooled vastasid kirjalikult Euroopa Kohtu määratud tähtaja jooksul.

28. *Madalmaade valitsus* on seisukohal, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tuleb mõista sõna-sõnalt. Viidatud sätte eesmärk on nimelt ühtlustada kollisiooninormid, et välistada *forum shopping*, tagada õiguskindlus ja lihtsustada kohaldatava õiguse kindlaksmääramist. Selleks peavad kollisiooninormid olema siiski igas suhtes ettenähtavad. Siiski ei ole selge, millist kohta tuleb täpselt käsitada „tegeliku töötegemise kohana”, eelkõige juhul, kui töötaja ei tee oma tööd harilikult ühes ja samas riigis.

26. Kuna ükski pooltest ei taotlenud kohtuisungi korraldamist, oli pärast Euroopa Kohtu 17. mai 2011. aasta üldkoosolekut võimalik koostada käesolev ettepanek.

29. *Komisjon* märgib, et peamiseks kollisiooninormiks tuleb pidada Rooma konventsiooni

artikli 6 lõike 2 punkti a, mistõttu peab asja menetlev kohus esmalt tuvastama, kas konkreetse töötaja puhul on võimalik kindlaks määrata tema tegevuskese. Kohus peab oma kaalutluste tegemisel võimalikult suurel määral lähtuma tegevuskohast, mis vastab kõige enam konkreetsele olukorrale, ning seda isegi siis, kui töötaja teeb oma tööd mitmes liikmesriigis. Laia tõlgendamisviisi korral annab selline regulatsioon võimalikult ulatusliku õiguskindluse, sest see on igas suhtes ettenähtav ja lisaks kajastab see kõige paremini tegelike asjaolusid. Komisjon arvab seepärast, et kõnealune regulatsioon võimaldab enamikul juhtudel kindlaks määrata kohaldatava õiguse. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sisalduvat kollisiooninormi saab kohaldada teise võimalusena alles siis, kui sedalaadi tegevuskeset ei ole võimalik kindlaks määrata.

30. Viidatud kollisiooninormi alusel esineb kaks võimalikku lähenemisviisi. Seda normi võib nimelt tõlgendada nii, et see käsitleb tegevuskohta, millega töötaja on seotud oma tegevuse tõttu (asjaoludel põhinev kriteerium), või siis tegevuskohta, mille kaudu töötaja on töölepingu alusel tööle võetud (formaalne kriteerium). Komisjon pooldab viimasena mainitud tõlgendust. Esiteks kinnitab sellist lähenemisviisi punkti b sõnastus. Mõiste „tööle võetud” seondub pigem lepingu sõlmimise ajahetkega kui töö tegeliku tegemisega, erinevalt punktis a sisalduvast kriteeriumist, mis seondub sõnaselgelt

lepingujärgse põhitöö tegemisega. Teiseks ei ole süstemaatilises seisukohast lähtuvalt loogiline kasutada kriteeriumi, mis põhineb samuti asjaoludel, vaatamata sellele, et ka punktis a sisalduva kriteeriumi laia tõlgendamisviisi korral ei ole võimalik tegevuskeset kindlaks määrata.

31. *J. Voogsgaerd ja Belgia valitsus* leiavad seevastu, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sisalduv väljend „riik, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud”, käib riigi kohta, kus asub tegevuskoht, millega töötaja on seotud töö tegeliku tegemise kaudu.

32. *J. Voogsgaerd* märgib kõnealuse küsimuse kohta, et põhikohtuasjaga sarnases olukorras on töösuhete ja töötaja tööle võtnud äriühingu tegevuskoha vahel ainult väga nõrk seos. Äriühingu tegevuskoha riigi õiguse kohaldamine oleks vastuolus Rooma konventsiooni aluseks oleva lähenemisviisiga, mille kohaselt tuleb kohaldada selle riigi õigust, millel on töösuhete tugevam seos. Seega ei tohiks asjaolul, et tööleping on sõlmitud äriühingu emaettevõtete asukohas üksnes eesmärgiga töötada selle äriühingu filiaalis välismaal, olla mõju kohaldatava õiguse kindlaksmääramisele.

33. Rooma konventsiooni artikliga 6 oleks tööpooldest vastuolus see, kui tööandja saaks tahtlikult kõrvale hoida töölepinguga kõige tugevamalt seotud riigi õiguse imperatiivsete sätete kohaldamisest seeläbi, et ta allkirjastab töölepingu mõne muu tegevuskoha kaudu. Töötajal oleks tegevuskoha riigi (kus ta töötab) õiguse kohaldamise korral õigus samaväärsele kaitsele, nagu on neil töötajatel, kes tavapäraselt täidavad oma lepingujärgseid tööülesandeid selles tegevuskohas. Lõpuks märgib J. Voogsgeerd, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b ingliskeelne versioon ei anna alust kahelda, et kõnealune säte ei käsitle äriühingut, kellega töötaja sõlmis töölepingu.

tööd teostataks tegelikult riigis, kus on äriühingu peakorter. Selline käsitlus võib hõlpsasti kaasa tuua kuritarvitusi, näiteks juhul, kui tööandja viib äriühingu asukoha üle riiki, kus töötajate sotsiaalsed tagatised on väga nõrgad. Kolmandaks on Belgia valitsuse lähenemisviisi aluseks „tugevama seose teooria”, mille kohaselt tuleb kohaldada selle riigi õigust, millega töösuhtel on kõiki asjaolusid arvesse võttes kõige tugevam seos. Tugevale seosele võivad viidata mitu aspekti: näiteks lepingu keel, kasutatud vääring, sissekanne personaliregistrisse, lepingupoolte kodakondsus ja tööandja juhiste andmise õiguse teostamise koht.

34. *Belgia valitsus* väidab, et väljendiga „riik, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud” on silmas peetud riiki, kus asub tegevuskoht, millega töötaja on seotud oma töö tegeliku tegemise kaudu.

B. Kolmas ja neljas eelotsuse küsimus

35. Belgia valitsuse sõnul võib kõnealuse sätte sel viisil mõistmine, et mõeldud on lepingus märgitud riiki, esiteks kaasa tuua olukorra, kus selle riigi imperatiivseid sätteid ei kohaldata üldse töö tegeliku tegemise suhtes. Sellise kriteeriumi kasutamise puhul oleneks kohaldatava õiguse määramine olukorrast, millel sageli puudub seos tegeliku tööga. Teiseks ei saa selle all mõista töölepingu sõlmimist äriühingu peakorteri asukohas, ilma et

36. *J. Voogsgeerd* on seisukohal, et ettevõtja tegutsemise kohta on võimalik pidada tegevuskohaks Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses, kui ettevõtjal on selles kohas piisavalt püsiv esindus või kontor ja ettevõtja on juriidiline isik või täidab muud nõutavad tingimused.

37. Ühtlasi leiab J. Voogsgaard, et tegevuskohana tunnustamise eeldus ei ole asjaomase üksuse õigus anda juhiseid või talle peakontrorist asjaomase õiguse üleandmine. See võib olla ka filiaal, mis ei ole juriidiline isik, või juriidilisest isikust tütaretevõtja.

38. *Belgia valitsus* on seisukohal, et juriidilise isiku staatuse omamine ei kujuta endast formaalset tingimust selleks, et pidada ettevõtja tegutsemise kohta „tegevuskohaks” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses, ja äriühingu iga filiaal või esindus, mille asutamine on kooskõlas asukohariigi õigusega, võib olla tegevuskoht.

39. Siiski peab iga struktuuriüksus olema saanud emattevõtelt töö tasustamist ja töölepingu ülesütlemist puudutavate juhiste andmise õiguse.

40. *Komisjon* on samuti arvamisel, et tegevuskohana tunnustamine nõuab teatava minimaalse stabiilsuse esinemist. Ta viitab kohutuotsusele *Somafer*⁸, milles Euroopa Kohus Brüsseli konventsiooni artikli 5 punkti 5 tõlgendades õigesti märkis, et filiaali, esinduse

või muu asutuse mõiste eeldab äritegevuse kohta, mis esineb emattevõtja järjepideva laiendusega. Komisjon märgib, et selline lähenemisviis takistab seose loomist riigiga, kus töötajate kaitse tase on madal.

VI. Õiguslik hinnang

A. Sissejuhatavad märkused

41. Õiguskordadevaheline vastuoluliste huvide kokkupõrge tööõiguse valdkonnas tekitab just piiriülese iseloomuga töösuhete puhul kompleksseid õigusküsimusi. Just seetõttu on need sageli tõsiseks probleemiks siseriiklikele kohtutele, kelle ülesanne on määrata kindlaks konkreetse töölepingu suhtes kohaldatav õigus. Töölepingu tõlgendamise kaasaevastele igapäevastele raskustele lisandub nimelt teadmatus selles osas, milline lähenemisviis on otstarbekas valida kohaldatava õiguse kindlaksmääramiseks. Sellised kohtupraktika probleemid muutuvad seda arvukamaks, mida igapäevasemaks muutub töötajate lähetamine, mida enam liidu kodanikke kasutab töötajate vaba liikumise õigust ja mida suuremal hulgal ettevõtjatel on ärisuhted välisriikidega või tegevuskohad teistes riikides. Suure arvu töötajate – ajutiselt või määramata ajaks – lähetamine on muutunud rahvusvaheliste majandussuhete kaalukaks faktoriks ja seda mitte ainult Euroopa siseturu piires,

8 – 22. novembri 1978. aasta otsus kohtuasjas 33/78 (EKL 1978, lk 2183).

vaid üldiselt kogu maailmas. Just seepärast osutuvad väga vajalikuks kollisiooninormid, mis pakuvad lepingupooltele prognoositavaid lahendusi paljudele töösuhteid puudutavatele probleemidele, näiteks küsimusele, millist töölepingu ülesütleamise regulatsiooni tuleb rakendada, milliseid hüvitisi tuleb töötajale vajaduse korral maksta, millist puhkusekorraldust tuleb rakendada või kas kokkulepe vaidluste lahendamise korra kohta on kehtiv.⁹

laevaregistri asutamise kohta artiklis 80 ette nähtud kolmekuuline tähtaeg on möödunud. Sellisel juhul tuleks tema hagi jätta läbi vaatomata. Järelikult peab pädev siseriiklik kohus rajama oma otsuse Rooma konventsiooni määrava tähtsusega sätetele ning võtma arvesse paljusid õiguslikke aspekte ja asjaolusid. Asjaomaste määrava tähtsusega sätete ja mõistete tõlgendamine, millega Euroopa Kohus käesoleva eelotsusemenetluse raames tegeleb, peab aitama teha õiguslikult põhjendatud kohtuotsuse, mis võtab võimalikult suurel määral arvesse ka Rooma konventsiooni artikli 6 eesmärki, nimelt töötajate piisavat kaitset.

42. Sellise probleemi ees seisab ka põhikohtuasja lahendav siseriiklik kohus, kes peab otsustama selle üle, kas põhikohtuasja suhtes tuleb kohaldada Luksemburgi või Belgia õigust. Mitmekülgsed seosed mõlema liikmesriigi õigusega ei anna esmapilgul alust üheseks otsustuseks. Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine on J. Voogsgeerdi jaoks siiski määrava tähtsusega, sest Luksemburgi õiguse kohaldamise puhul ei saaks tema hagi töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral kahjuhüvitise saamise nõudes rahuldada, sest Luksemburgi Suurhertsogiriigi 9. novembri 1990. aasta seaduse Luksemburgi avaliku

B. Kohaldatava õiguse kindlaksmääramise süstemaatilise analüüsi käik

43. Kerkinud õigusküsimuste õigesse teemaatilisse ja süstemaatilisse konteksti paigutamise eesmärgil selgitan ma enne tegelike eelotsuse küsimuste käsitlemist lühidalt analüüsi käiku, mida siseriiklik kohus peab järgima kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel. Selleks et pakkuda siseriiklikule kohtule võimalikult asjakohast lahendust üleskerkinud õigusküsimustele, ei või selgitamine toimuda

⁹ – Vt Déprez, J., „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 4/1994, lk 237.

eraldi põhikohtuasjast, vaid see peab võimalikult täpselt arvesse võtma põhikohtuasja asjaolusid.

kohaselt kohaldatakse lepingu suhtes selle riigi õigust, millega leping on kõige tugevamalt seotud.

1. Valikuvabadus kui põhireegel

44. Rooma konventsiooni iseloomustab poolte autonoomia keskele kohale asetamine, lepingupooltele antakse artikli 3 lõike 1 alusel vabadus valida kohaldatav õigus.¹⁰ Seega on Rooma konventsioonis väljendatud väärtushinnangud lõppkokkuvõttes kooskõlas Euroopa Kohtu praktikas juba väljakujundatud seisukohaga, et „pooltevahelist lepingulist kokkulepet, mis väljendab poolte ühist tahet, tuleb eelistada igale muule kriteeriumile, mida saab rakendada üksnes juhul, kui vastav kokkulepe lepingus puudub”.¹¹ Kui pooled ei ole lepingu suhtes kohaldatavat õigust valinud, määratakse kohaldatav õigus kindlaks Rooma konventsiooni artikli 4 alusel, mille

45. Selles osas tuleb tõdeda, et põhikohtuasjas on Rooma konventsiooni artikli 3 lõike 1 tingimused igas suhtes täidetud, kuna äriühing Navimer ja J. Voogsgaard leppisid töölepingut sõlmides sõnaselgelt kokku Luksemburgi õiguse kohaldamise. Selles osas võib põhimõtteliselt lähtuda eeldusest, et kohaldata tuleb Luksemburgi tööõiguse sätteid, kui Rooma konventsiooni asjaomased määrava tähtsusega sätteid ei näe ette teisiti.

2. Töötaja kaitse erisätted

10 – Vt Plender, R., *The European Contracts Convention – The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, London, 1991, lk 87, punkt 5.01; Schneider, G., „Einfluss der Rom-I-VO auf die Arbeitsvertragsgestaltung mit Auslandsbezug”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2010, lk 1380, ja Ofner, H., „Neuregelung des Internationalen Vertragsrechts: Römisches Schuldvertragsübereinkommen”, *Recht der Wirtschaft*, nr 1/1999, lk 5, kes rõhutavad kohaldatava õiguse valimise õiguse olulisust. Lein, E. leiab artiklis „The new Rome I/Rome II/Brüssel I synergy”, *Yearbook of Private International Law*, 10. kd, 2008, lk 179, et valikuvabaduse põhimõte, mis on kohaldatava õiguse valimise vabaduse aluseks, kujutab endast koguni ühte kultuurirahvaste tunnustatud õiguse üldpõhimõtetest Rahvusvahelise Kohtu statuudi artikli 38 punkti c tähenduses.

11 – 26. novembri 1985. aasta otsus kohtuasjas 318/81: komisjon vs. CODEMI (EKL 1985, lk 3693, punkt 21).

46. Põhikohtuasjas võib siiski esineda olukord, kus artiklite 3 ja 4 kohaldamine tõrjutakse üld- ja erinormi suhte tõttu põhimõtte *lex specialis derogat legi generali* alusel kõrvale Rooma konventsiooni muude sätete poolt. Arvesse tuleb kõnealuse konventsiooni artikkel 6, mis reguleerib töölepingute ja töösuhete suhtes kohaldatavat õigust. See kujutab endast võrreldes Rooma konventsiooni artiklitega 3 ja 4 erinormi, kuna sisaldab

erisähteid nõrgema lepingupoole, nimelt töötaja kaitseks.¹²

need kogu võimalike juhtumite spektri.¹³ Lõpuks on Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 viimases lõigus sätestatud erand¹⁴, mis ei luba kohaldada kumbagi neist normidest, kui tööleping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga. Sel juhul kohaldatakse selle teise riigi õigust. Neid sätteid iseloomustab põhimõte, et kaitset vajava töötaja huvides tuleb kohaldada õigust, mis on tema töölepinguga kõige tugevamalt seotud.

47. Esiteks näeb kõnealuse konventsiooni artikli 6 lõige 1 ette, et töötaja ei tohi poolte tehtud õiguse valiku tagajärjel jääda ilma kaitsest, mis on talle ette nähtud selle õiguse kohustuslike sätetega, mida oleks pidanud kohaldama õiguse valiku puudumisel. Teiseks näeb Rooma konventsiooni artikli 6 lõikes 2 sisalduv erinorm õiguse valiku puudumisel ette selle riigi õiguse kohaldamise, kus töötaja harilikult oma tööd teeb, või – kui sellist riiki, kus töötaja harilikult oma tööd teeb, ei ole võimalik kindlaks määrata – selle riigi õiguse kohaldamise, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud. Mõlemad põhiseosed paistavad silma selle poolest, et esiteks on need teineteise suhtes alternatiivid, st need välistavad teineteist, ja teiseks katavad

48. Rooma konventsiooni artiklis 3 sätestatud põhimõtte kõrvaletõrjumiseks peab siseriiklik kohus seega sama konventsiooni artikli 6 lõike 1 kohaselt tuvastama, millise riigi õigus kuulunuks kohaldamisele, kui lepingupooleid ei oleks kohaldatavat õigust valinud, ja kas töötaja võib seetõttu jääda ilma kaitsest, mida võimaldavad talle teise riigi õiguse imperatiivsed sätted. Selle tuvastamine on siseriikliku kohtu ülesanne, kusjuures siseriiklik kohus peab eelkõige hindama, millise riigi õigus – kas valitud või muul alusel kohaldatav õigus – annaks töötajale parema kaitse (nn

12 – Vt Van Eeckhoutte, W., „The Rome Convention on the law applicable to contractual obligations and labour law”, *Freedom of services in the European Union – Labour and Social Security Law: The Bolkestein Initiative* (väljaandja Blanpain, R.), Haag, 2006, lk 168; Wojewoda, M., „Mandatory rules in private international law: with special reference to the mandatory system under the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations”, *Maastricht journal of European and comparative law*, nr 2/2000, lk 197, 201; Boskovic, O., „La protection de la partie faible dans le règlement Rome I”, *Récueil Dalloz*, 2008, lk 2175; Pfeiffer, T., Weller, M. ja Nordmeier, F., *Recht der elektronischen Medien – Kommentar* (väljaandjad Spindler, G. ja Schuster, F.), 2. tr, München, 2011, kommentaar Rooma I määruse artikli 8 punkti 1 kohta, ning eespool 9. joonealuses märkuses viidatud Lein, E., lk 187, kes näevad selles töötajate kaitse huvides kehtestatud eriregulatsiooni, mis piirab muidu põhimõtteliselt ka töölepingulises suhtes kohaldatava õiguse valiku vabadust.

13 – Vt Juncker, A., „Gewöhnlicher Arbeitsort im Internationalen Privatrecht”, *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, München, 2005, lk 722.

14 – Vt eespool 9. joonealuses märkuses viidatud Ofner, H., lk 5; Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, nr 1/2010, lk 41, ja Martiny, D., *Internationales Vertragsrecht – Das internationale Privatrecht der Schuldverträge* (väljaandjad Reithmann, C. ja Martiny, D.), Köln, 2010, lk 1431, kes nimetavad artikli 6 lõike 2 viimases lõigus toodud regulatsiooni sõnaselgelt „erandiks”.

kollisiooniõiguse soodsaima sätte kohaldamise põhimõte) ja kas soodsama õiguse määrava tähtsusega sätted on selle õiguskorra kohaselt imperatiivsed.¹⁵ Kui lepingus valitud õiguses puuduvad imperatiivsed sätted või kui see õiguskord tagab töötajale madalamal tasemel kaitse võrreldes Rooma konventsiooni artikli 6 lõikes 2 ette nähtud õiguskorraga, siis kuuluvad töösuhete osas kohaldamisele töötaja jaoks soodsama õiguskorra normid. See võib kaasa tuua olukorra, kus sama töösuhete puhul kuuluvad kohaldamisele erinevates õiguskordades sätestatud normid.¹⁶ Kui aga lepingupoolte valitud õigus pakub töötajale sama tõhusat või veelgi kindlamat kaitset kui Rooma konventsiooni artikli 6 lõikes 2 ette nähtud õiguskord, siis tuleb kohaldada lepingus kokku lepitud õigust.¹⁷

teistest soodsamad ja teiseks võivad mõlema õiguskorra normid olla erinevad või üksteisega vastuolus, ei või esimesena nimetatud aspekti hindamine – milline õigus näeb ette soodsama regulatsiooni – viia selleni, et võrrelda omavahel mõlema riigi tööõiguse norme globaalselt ja täiesti eraldi lahendatavast kohtuasjast. See asetaks siseriikliku kohtu ette väga raskesti lahendatavaid probleeme, kuna konkreetsel tööõiguse normil võib olla olenevalt sellest, kas seda kohaldatakse eraldi või koostoimes teistega, erinev mõju.¹⁸ Pigem tuleb hindamisel eelkõige pidada silmas neid aspekte, mis puudutavad otseselt asjaomase kohtuvaidluse eset.¹⁹

49. Arvestades seda, et esiteks võivad sama õiguskorra raames olla mõned õigusnormid

- 15 – Vt Schäfer, K., *Application of mandatory rules in the private international law of contracts*, Frankfurt, 2010, lk 62 jj; eespool 11. joonealuses märkuses viidatud Wojewoda, M., lk 197, 201, ja eespool 11. joonealuses märkuses viidatud Boskovic, O., lk 2175, kes viitavad sellele, et on keeruline tuvastada, milline siseriiklik regulatsioon on soodsam ja kas asjaomased sätted on imperatiivsed.
- 16 – Vt eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Schneider, G., lk 1382.
- 17 – Vt eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1431 jj.

18 – Vt eespool 12. joonealuses märkuses viidatud Van Eeckhoutte, W., lk 173.

19 – Vt Déprez, J., „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 3/1999, lk 130; eespool 12. joonealuses märkuses viidatud Pfeiffer, T., Weller, M. ja Nordmeier, F., punkt 7, kes leiavad, et soodsama regulatsiooni tuvastamisel tuleb aluseks võtta konkreetne vaidluse ese; eespool 15. joonealuses märkuses viidatud Schäfer, K., lk 62 jj, ja eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1361, punkt 1883, on seisukohal, et kehtib soodsaima kollisiooninormi kohaldamise põhimõte. Kõnealuseid õiguskordi tuleb sisuliselt võrrelda. Eelistada tuleb töötajale soodsamat regulatsiooni. Kaalutluste tegemisel tuleb võrrelda neid tulemusi, milleni igal konkreetsel juhul viib erinevate riikide õiguste kohaldamine. Võrdlus ei pea toimuma kogu õiguskorra ulatuses, vaid juhinduda tuleb lahendatavast sisulisest küsimusest. Vajalik ei ole õiguskordade kõikehõlmav terviklik võrdlemine. Soodsam lahendus on see, mis kvantitatiivselt või kvalitatiivselt kõige enam vastab konkreetsest töösuhtest tulenevatele töötaja nõuetele ja teda paremini kaitses, nt pakub kõige tõhusamat kaitset töölepingu ülesütlemise korral. Võrrelda võib ka töötaja õigusliku positsiooni rahalist väärtust erinevates õiguskordades.

50. Käesolevas põhikohtuasjas on tegemist õigusnormidega, mis käsitlevad töötajate kaitset töölepingu ülesütlemise korral ja sellega seonduvate õiguste kaitset kohtus.²⁰ Põhikohtuasja asjaolude hindamisel võib seega tähtsust omada asjaolu, et Luksemburgi õigus näeb töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel kahjuhüvitise nõude esitamiseks ette kolme kuu pikkuse tähtaja, samal ajal kui Belgia õiguse puhul ei ole siseriiklik kohus ajalise piirangu olemasolu kohta andmeid esitanud. Minu arvates on asjakohane kohaldada põhikohtuasja asjaoludele Rooma konventsioonis sätestatud erandeid töötaja kaitse kohta, võttes eelkõige arvesse Mario Giuliano ja Paul Lagarde'i aruandes lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni kohta²¹ toodud selgitusi, mis käsitlevad konventsiooni artikli 6 kohaldamist, milles autorid toovad sarnase näite töötaja suhtes soodsama regulatsiooni kohta: „Kui töötajaid kaitsevad paremini lõike 2 alusel kohaldatavad õigusnormid kui valitud õigus, nt tagades pikema ülesütlemitähtaja, siis välistavad need õigusnormid valitud õiguse asjaomaste sätete kohaldamise ja kuuluvad nende asemel kohaldamisele”. Võttes arvesse tõsiasja, et mõlemal juhul on tegemist tähtaegadega, mille ülesanne on kaitsta töötajat töölepingu ülesütlemisest tulenevate kahjulike mõjude eest, näib, et näites sisalduva põhimõtte saab üle kanda ka vaidlusalusele regulatsioonile. Sellekohaselt õigustaks Belgia õigusega antud pikem õigust lõpetav tähtaeg kahju hüvitamise

nõude esitamiseks või koguni sellise tähtaja puudumine põhimõtteliselt kohaldatava Luksemburgi õiguse sätete kohaldamata jätmist.

51. Kuna Belgia õiguse asjaomaseid töölepingu ülesütlemist käsitlevaid sätteid tuleb pidada „imperatiivseks” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 1 tähenduses, siis on võimalik tõlgendada Luksemburgi õiguse valikut kui töötaja „ilmajätmist kaitsest”.

3. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktide a ja b vaheline suhe

20 – Eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Schneider, G., lk 1382, ja Schlachter, M., „Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2000, lk 61, leiavad, et selle hindamise raames, milline õigus sisaldab soodsamaid sätteid, on võimalik moodustada võrreldavaid valdkondi (nt puhkuseõigus, töölepingu ülesütlemine ja kaitse selle korral). Vaidluse eseme piiritlemine käesolevas asjas (töötajate kaitse töölepingu ülesütlemise vastu ja selle teostamine kohtus) järgib nimetatud autorite seisukohta.

21 – M. Giuliano ja P. Lagarde'i aruanne, mis käsitleb lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni (EÜT 1980, C 282, lk 1).

52. Rooma konventsiooni artikli 6 eesmärk – nagu juba märgitud – tagada töötaja kaitse on põhjendatud sellega, et töötajat tuleb üldjuhul pidada lepingusuhetes sotsiaalselt ja majanduslikult nõrgemaks pooleks. Kõnealune kaitse saavutatakse sel viisil, et lepingu suhtes kohaldatakse selle riigi õigust, mis on töölepinguga kõige tugevamalt seotud. Nagu tões Euroopa Kohus oma otsuses kohtuasjas

Koelzsch, tagab see säte pigem töötaja töötamiskohariigi kui tööandja asukohariigi õiguse kohaldamise. Seda seetõttu, et Euroopa Kohu arvates täidab töötaja esimesena mainitud riigis oma majanduslikku ja sotsiaalset funktsiooni ning riigi poliitiline ja töökeskkond mõjutab töötegemist. Seetõttu tuleb Euroopa Kohu seisukohta järgides võimalusel tagada selle riigi õiguses ette nähtud töökaitse-eeskirjade järgimine.²²

konkreetsete sätete sõnastusest („*kui töötaja ei tee oma põhitööd ühes ja samas riigis*”) tuleneb, et siseriiklik kohus peab kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel võtma arvesse esmalt nimetatud artikli lõike 2 punkti a ja alles seejärel punkti b. Siseriikliku kohtu ülesanne on seejuures tuvastada töötaja *tegevuskese*. Seega ei ole Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a kohaldamisega põhimõtteliselt vastuolus olukord, kus töötaja saadetakse tema tegevuse raames vajaduse korral ajutiselt teistesse riikidesse.²⁴

53. Rooma konventsiooni artikli 6 kaitseeesmärki nõuetekohaselt arvesse võttes märkis Euroopa Kohus oma otsuses kohtuasjas Koelzsch lisaks, et konventsiooni artikli lõike 2 punktis a kasutatud kriteeriumi „riik, kus töötaja oma põhitööd teeb” tuleb tõlgendada laialt, kuid kui asja lahendaval kohtul ei ole võimalik põhitöö tegemise riiki kindlaks määrata, tuleb kohaldada sama artikli lõike 2 punktis b ette nähtud kriteeriumi „tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud”.²³

54. Rooma konventsiooni artikli 6 eesmärgist, süstemaatilise ülesehitusest ja

55. Euroopa Kohus, kes tõlgendas kohtuasjas Koelzsch Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis a sisalduvat kriteeriumi „oma põhitööd teeb”, märkis kõnealuse otsuse punktis 44, et see säte on määrava tähtsusega, „kui asja lahendaval kohtul on võimalik kindlaks määrata riik, millega sellel töö on *oluline seos*”. Selline seos on olemas, nagu märgib Euroopa Kohus viidatud kohtuotsuse

22 – Vt eespool 4. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Koelzsch, punkt 42.

23 – Vt eespool 4. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Koelzsch, punkt 43.

24 – Selle kohta eespool 11. joonealuses märkuses viidatud Van Eeckhoutte, W., lk 169, kes märgib, et asjaomase õigusnormi eesmärk on suurendada õiguskindlust töötaja ajutiselt välismaale lähetamise korral ja takistada manipuleerimist.

punktis 45, kohaga, „kus või kust töötaja tegelikult tööd teeb või – *tegevuskeskme* puudumise korral – täidab peamise osa oma ülesannetest” (kohtujuristi kursiiv).

57. Nagu Euroopa Kohus viidatud otsuses õigesti märkis, ei saa kohaks, kus töötaja oma põhitööd teeb, pidada ainult kohta, kus töötaja tegelikult oma tööülesandeid täidab. Pigem vastab paremini töötaja kaitse eesmärkidele ning on kooskõlas Brüsseli konventsiooni ja nõukogu 22. detsembri 2000. aasta määruse (EÜ) nr 44/2001 kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades²⁵ (nn „Brüsseli I määrus”)²⁶ asjaomaste sätete senise järjepideva tõlgendusega Euroopa Kohtu praktikas, et selle all tuleb mõista ka kohta, kust töötaja tegelikult tööd teeb. Seoses sellega väärrib märkimist, et samasugune tõlgendus on leidnud kinnitust seeläbi, et liidu seadusandja võttis asjaomase sõnastuse sõnaselgelt üle ajalisel jargnenud määruse

4. Tegevuskeskme kindlaksmääramise kriteeriumid

56. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a lai tõlgendus kohtuotsuses Koelzsch mõjutab käesoleva kohtuasja õiguslikku hinnangut eelkõige õigete kollisiooninormide valiku osas. Tundub nimelt, et viidatud kohtuotsuses Euroopa Kohtu poolt tegevuskeskme kindlaksmääramiseks väljakujundatud kriteeriume saab kasutada ka praeguses põhikohtuasjas. Selgitan seda väidet üksikasjalikult viidetega vastavatele lõikudele kõnealusest kohtuotsusest ja käesoleva põhikohtuasja konkreetsetele asjaoludele.

25 – EÜT L 12, lk 1; ELT eriväljaanne 19/04, lk 42.

26 – Määruse nr 44/2001 puhul tuleb üldiselt lähtuda järjepidevusest Brüsseli konventsiooniga („järjepidevuse põhimõte”). Selle põhimõtte tähtsus määruse nr 44/2001 tõlgendamisel tuleneb määruse põhjendusest 19, mille kohaselt tuleks tagada Brüsseli konventsiooni ja käesoleva määruse vaheline järjepidevus ning järjepidevust on vaja ka Euroopa Kohtu tõlgendustes Brüsseli konventsiooni kohta. Euroopa Kohus on oma praktikas juba selgitanud mõlema õigusakti ühte tõlgendamise olulisust (vt selle kohta minu 27. jaanuari 2009. aasta ettepanek kohtuasjas C-533/07: Falco Privatstiftung ja Rabitsch, milles tehti otsus 23. aprillil 2009, EKL 2009, lk I-3327).

(EÜ) nr 593/2008²⁷ artikli 8 lõikesse 2, millega selgitati olemasolevat õiguslikku olukorda.²⁸

esitatud andmete kohaselt töötas J. Voogsgaard ilmselt kaubalaevu käitavas ettevõttes. Kuigi ta ei töötanud laevakaptenina, vaid oli peamehaanik, võib toimiku materjalide põhjal järeldada, et ta töötas sarnaselt ülejäänud meeskonnaga laevade pardal, mis seilasid ettevõtte tegevuse raames Põhjamerele. Sellest tulenevalt ja vastupidiste argumentide puudumisel oleks võimalik kasutada Euroopa Kohtu poolt kohtuasjas Koelzsch väljakujundatud kriteeriume vahetult ka põhikohtuasja asjaolude kogumi hindamisel.

58. Selle tõdemuse alusel kujundas Euroopa Kohus kohtuotsuse Koelzsch punktis 48 jj välja kriteeriumid, mis peavad aitama siseriiklikul kohtul määrata kindlaks töötaja tegevuskese. Pidades silmas tõsiasja, et kõnealuses kohtuasjas tuli tuvastada veokijuhi töö tegemise harilik koht, käsitlevad need kriteeriumid sellele vastavalt rahvusvahelise transpordisektori spetsiifilist valdkonda. See asjaolu ei tohiks siiski takistada samade kriteeriumide kasutamist käesolevas põhi-kohtuasjas, seda enam, et siseriikliku kohtu

59. Pidades silmas kõne all oleva töö laadi, mida tehakse rahvusvaheliste vedude sektoris, tuleb siseriiklikul kohtul nende kriteeriumide alusel võtta arvesse kõiki töötaja tegevust iseloomustavaid asjaolusid. Eelkõige tuleb tal kindlaks teha, millises riigis asub koht, kust töötaja täidab veoülesandeid, saab oma ülesanneteks juhiseid ja korraldab oma tööd, samuti koht, kus asuvad töövahendid. Samuti tuleb tal kindlaks teha, millistes kohtades veod peamiselt toimuvad ja millistes kohtades laaditakse maha kaubad ning millisesse kohta pöördub töötaja tagasi pärast oma ülesannete täitmist. Määrava tähtsusega on lõpuks see, kus töötaja täidab peamise osa oma kohustustest tööandja ees.²⁹

27 – Sellele vastavalt on määruse (EÜ) nr 593/2008 artikli 8 lõige 2 sõnastatud järgmiselt: „Kui pooled on jätnud individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Riiki, kus töötaja harilikult töötab, ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki.”

28 – Siinkohal esitatud hinnang, et määruse (EÜ) nr 593/2008 artikli 8 lõige 2 üksnes selgitab varasemat õiguslikku olukorda, langeb kokku nende autorite seisukohaga, kes leiavad, et selle uue õigusakti eesmärk ei olnud luua uusi reegleid, vaid sõnastada olemasolev konventsioon ümber määrusena. Asjaomaste muudatuste eesmärk oli moderniseerida konventsiooni teatavad sätted ja need selgemalt ja täpsemalt sõnastada ning aidata seeläbi lõpuks tagada õiguskindlust, lisamata siiski uusi elemente, mis muudaksid sisuliselt olemasolevat õiguskorda (vt Ferrari, F., „From Rome to Rome via Brussels: remarks on the law applicable to contractual obligations absent of a choice by the parties”, *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, nr 4/2009, lk 751 jj). Vt konkreetselt töö tegemise hariliku koha kriteeriumi kohta Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, nr 1/2010, lk 27, 41, kes peab muudatust ainult selgituseks. Lisatud sõnastuse „või kust” eesmärk oli sätestada, et piisab sellest, kui töötajal on teatav tegevuskese, kust tööd organiseeritakse, kust ta töö tegemist alustab, kuhu ta tagasi pöördub ja kus ta vajaduse korral ka osa oma tööst teeb.

29 – Vt eespool 4. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Koelzsch, punktid 48–50.

60. Kui siseriiklik kohus kasutab viidatud kriteeriume põhikohtuasja suhtes, siis võib ta kindlaks teha, et piisavalt palju aspekte kinnitavad seisukohta, et J. Voogsgeerdi tegevuskese oli Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a tähenduses Antwerpenis. Eelotsusetaotlusest võib nimelt lugeda, et ta oli kohustatud ennast enne laevale asumist Antwerpenis registreerima ning et juhised ja korraldused selleks andis seal asuv Naviglobe, kusjuures see toimus J. Voogsgeerdi ja ettevõtte Navimar vahel sõlmitud töölepingu täitmise raames. Antwerpen oli seega koht, kus J. Voogsgeerd töötas, mis oli tema tööle asumise lähtekoht ning kust ta regulaarselt töösõitule suundus. Võttes arvesse seda, et kohaldatav õigus on võimalik Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a alusel ilma pikemata kindlaks teha, on kaheldav, kas põhikohtuasjas on veel alust kohaldada Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b.³⁰

61. Tõsiasi, et mitu asjaolu lubavad pidada Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a põhikohtuasjas määrava tähtsusega õigusnormiks, ei tohi siiski viia selleni, et küsimärki alla seatakse eelotsuse küsimuste vajalikkus kõnealuse kohtuvaidluse lahendamisel. Euroopa Kohtu praktika järgi on vaid eelotsusetaotluse esitanud kohus pädev määratlema tema esitatavate küsimuste eseme. Üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul on kohtuasja eripära arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks ning Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Järelikult kui eelotsuse küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, peab Euroopa Kohus neile põhimõtteliselt vastama.³¹

30 – Vt konventsiooni punkte a ja b kohaldamisala kohta, arvestades nende täpsustamist määrusega (EÜ) nr 593/2008, eespool 12. jõealuses märkuses viidatud Boskovic, O., lk 2175, kes viitab eelmainitud seadusandlikule täpsustusele määruse (EÜ) nr 593/2008 artikli 8 lõikes 2 („kust“) ja selgitab seejuures, et kõnealune täpsustus aitab reguleerida kindla lähtekohaga seotud laevapersonali olukorda. Autori arvates piirab see täpsustus veelgi määruse (EÜ) nr 593/2008 artikli 8 lõike 3 (Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktile b ajaliselt järgnev säte) kohaldamisala. Eespool 14. jõealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1434, punkt 4848, märgib, et kõnealune täpsustus laiendab seost töö tegemise kohaga ja vähendab tööle võtmise koha kriteeriumi osakaalu. Mõlemad autorid on ühel meelel, et põhitöö tegemise koha kriteeriumi kohaldamisala on laiendatud, kuid tööle võtmise koha kriteeriumi kohaldamisala on kitsendatud.

62. Lisaks tuleb meenutada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus kannab vastutust asjaolude ammendava väljaselgitamise eest, et tuvastada faktilised ja õiguslikud elemendid, mis võivad pakkuda pidepunkte seose leidmiseks asjaomase õiguskorraga, ja esitada

31 – Vt 5. mai 2011. aasta otsus kohtuasjas C-316/09: MSD Sharp (EKL 2011, lk I-3249, punkt 21); 30. novembri 2006. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-376/05 ja C-377/05 Brünsteiner ja Autohaus Hilgert (EKL 2006, lk I-11383, punkt 26); 22. mai 2003. aasta otsus kohtuasjas C-18/01: Korhonen jt (EKL 2003, lk I-5321, punkt 19); 27. veebruari 2003. aasta otsus kohtuasjas C-373/00: Adolf Truley (EKL 2003, lk I-1931, punkt 21); 22. jaanuari 2002. aasta otsus kohtuasjas C-390/99: Canal Satélite Digital (EKL 2002, lk I-607, punkt 18) ja 13. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas C-379/98: PreussenElektra (EKL 2001, lk I-2099, punkt 38).

Euroopa Kohtule vajalikud andmed otsuse tegemiseks. See peab võimaldama Euroopa Kohtul teostada tõhusalt oma tõlgendamispädevust eelotsusemenetlusele iseloomuliku koostöömenetluse raames ja anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule liidu õiguse asjakohane tõlgendus, mis aitab siseriiklikul kohtul võimalikult suurel määral lahendada vaidlust põhikohtuasjas. Kuigi võib eeldada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on käesoleval juhul oma kohustuse täitnud, st faktilised ja õiguslikud elemendid välja selgitanud ning eelotsusetaotluses piisavalt selgesti ära märkinud, ei saa põhimõtteliselt siiski välistada, et siseriikliku kohtu käsutuses on veel materjale, mis kinnitavad pigem Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sisalduva kollisiooninormi kohaldamist selle asemel, et kohaldada – nagu on minu seisukoht – viidatud lõike punktis a sätestatud seotuse reeglit.

63. Käesoleva eelotsusemenetluse eesmärgist lähtuvalt tuleb siiski eeldada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei rikkunud õigusnormi, leides, et kõnealusel juhul ei kuulu kohaldamisele Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkt a. Seega tuleb järgnevalt tõlgendada eelotsuse küsimuste alusel nimetatud konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b.

C. Eelotsuse küsimuste analüüs

1. Esimene ja teine eelotsuse küsimus

64. Esimese ja teise eelotsuse küsimuse eesmärk on määratleda Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sisalduv mõiste „tööandja tegevuskoht”, kusjuures siseriiklik kohus palub peamiselt selgitada, kas seda tuleb mõista kui kohta, kus töötaja on töölepingu alusel tööle võetud, või pigem kohta, kus ta tegelikult tööülesandeid täidab.

65. Sellist tõlgendust, mille kohaselt tuleb Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sisalduvat väljendit „tööandja tegevuskoht” mõista kui kohta, mille kaudu töötaja on töölepingu alusel tööle võetud, kinnitab juba viidatud sätte sõnastus. Väljendi „tööle võtma” kasutamine samas lauses osutab nähtavasti töölepingu sõlmimisele või faktilise töösuhte alustamisele ja mitte niivõrd töötaja tegelikule tõisele tegevusele.³² Viimane võib

32 – Vt eespool 10. joonealusel märkuses viidatud Plender, R., punkt 8.21, ja eespool 14. joonealusel märkuses viidatud Martiny, D., lk 1369, punkt 1891. Selle kohta eespool 10. joonealusel märkuses viidatud Schneider, G., lk 1382, kes leiab, et kohaldada tuleb selle riigi õigust, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud, olenemata sellest, kas töötaja selles tegevuskohas ka oma lepingujärgseid ülesandeid täidab. Eespool 14. joonealusel märkuses viidatud Martiny, D., lk 1439, punkt 4859, leiab, et töötaja ei pea töötama tegevuskohas kohapeal.

siiski olla oluline Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a tõlgendamisel, sest kõnealune säte käsitleb põhitöö tegemise hariliku kohaga seotud asjaolusid.

66. Pidepunkte mõiste „tööandja tegevuskoht” määratlemiseks Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses pakub ka viidatud artikli 6 lõike 2 regulatsiooni teleoloogiline ja süstemaatiline tõlgendamine.

67. Nagu juba märgitud, on eraisikute töölepinguid ja töösuhteid käsitlevate erisätete eesmärk kaitsta töötajaid. Pidades silmas asjaolu, et kohal, kus töötaja lepingujärgselt oma põhitööd teeb, on töölepinguga kõige tugevam seos ja seega vastab selle liikmesriigi õiguse kohaldamine kõige paremini töötaja kaitse eesmärkidele, tuleb Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a põhimõtteliselt tõlgendada laialt, nagu Euroopa Kohus märkis õigesti kohtuotsuses Koelzsch. Vajadus kohaldada töötaja kaitse huvides eelistatult kõnealust sätet kinnitab seetõttu seisukohta, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada sellele vastavalt kitsalt.

68. Juhul kui Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a kohaldamine ei ole konkreetset juhul võimalik, siis eeskätt õiguskindluse huvides tuleks punkti b tõlgendada pigem formaalselt sel viisil, et see puudutab paika, kus asub töötaja töölepingu alusel tööle võtnud struktuuriüksus. Selles osas tuleb sõnaselgelt nõustuda Madalmaade valitsuse³³ ja komisjoni³⁴ samasisulise seisukohaga. Seel töölevõtmise kohaga on nimelt see eelis, et kohaldatav õigus on etteaimatav, erinevalt seosest faktilise asjaoluga nagu harilikult tööülesannete täitmise koht. Kui tööülesannete täitmise koht võib kutsetöö raames sageli muutuda, siis töölepingu sõlmimise koht püsib üldjuhul muutmata isegi olenemata äriühingu võimalikest asukohamuutustest või töötaja aastatepikkustest lähetustest välismaale.³⁵ Lõpuks annab koht, kus töötaja tööle võeti, kõige paremini teavet selle kohta, kus töötaja esimest korda äriühingu struktuuri kaasati. Just selliste töösuhete puhul, kus töötajalt nõutakse suurt mobiilsust, on see kõige

33 – Vt Madalmaade valitsuse kirjalikud märkused, punkt 14.

34 – Vt komisjoni kirjalikud märkused, punkt 20.

35 – Vt eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Plender, R., lk 144, punkt 8.21. Sarnasel seisukohal on ka eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1440, punkt 4861, kes märgib, et töötaja tööle võtnud äriühingu hilisem asukohamuutus ei muuda töölepingule kohaldatavat õigust.

tõhusam kriteerium lepingupooltevaheliste õigussuhete järjepidevuse tagamiseks.³⁶

temaatiline tõlgendamine pigem järeldada, et see viitab lepingu sõlmimise kohale.

69. Neil kaalutlustel ei ole mõistetav, miks oleksid pidanud Rooma konventsioonile alla kirjutanud riigid tahtma niisugusest usaldusväärsest kriteeriumist loobuda ja tugineda selle asemel vähem usaldusväärsele kriteeriumile, nagu seda on tegeliku töötegemise koht. Kõnealuse regulatsiooni selline käsitlus, nagu on toodud J. Voogsgeerdi kirjalikes märkustes,³⁷ jätab nimelt tähelepanuta, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis a on juba olemas faktiline kriteerium, mis on oma laia tõlgenduse tõttu enamikul juhtudel määrava tähtsusega. Seepärast oleks süstemaatilisest vaatenurgast ebaloogiline, kui punkt b sisaldaks põhimõtteliselt samasugust õigusnormi, sest see oleks lihtsalt liigne. Iseseisva, omaette esineva regulatsiooni olemasolu kinnitab pigem asjaomase sätte iseseisvat normatiivset sisu, mida tuleb rangelt eristada punktis a sisalduvast normist. Kõnealuse regulatsiooni täpse sisu osas ei ole alust arvata, nagu poleks Rooma konventsiooni lepinguosalisel märganud eespool märgitud formaalse seotuse kriteeriumi eelseid. Pigem tuleb lähtuda sellest, et nad soovisid kõnealuse kriteeriumi integreerida Rooma konventsiooni sätete kogumisse. Seega lubab Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b süs-

70. Eeltoodu ei tähenda siiski ilmtingimata, et väljendi „tegevuskoht” all tuleb mõista ainult äriühingu peakorteri asukohta. Sellise tõlgenduse puhul jääks tähelepanuta tõsiasi, et esiteks iseloomustab tänapäeval ettevõtjate ärisuhteid suur hulk rahvusvahelisi lõiminguid, teiseks on paljudel äriühingutel filiaalid ja esindused mitmes liikmesriigis, et saada kasu siseturu eelistest. Sellised filiaalid ja esindused võivad iseenda või asjaomase äriühingu nimel võtta tööle töötajaid. Sellele vastavalt peab olema ka võimalik tähistada neid mõistega „tegevuskoht”, kui teatavad tingimused on täidetud. Sellist tõlgendust kinnitab just Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b ingliskeelne versioon („the place of business *through which* he was engaged”), mille sõnastus viitab töölevõtmise võimalusele, mille puhul tegevuskoht on ainult vahendaja rollis äriühingu ja töötaja vahel.³⁸

36 – Vt eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1438, punkt 4857.

37 – Vt J. Voogsgeerdi kirjalikud märkused, punkt 5.

38 – Teised keeleversioonid ei ole Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sellise käsitlusviisiga mingil juhul vastuolus, sest need jätvad lahtiseks mõlemad võimalused, nimelt, kas tegevuskohas võeti töötaja tööle oma nimel või peakorteri nimel. Vt saksakeelne („Niederlassung [...] die den Arbeitnehmer eingestellt hat”), prantsuskeelne („établissement qui a embauché le travailleur”), hispaaniakeelne („establecimiento que haya contratado al trabajador”), hollandikeelne („vestiging [...] die de werknemer in dienst heeft genomen”), itaaliakeelne („sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore”) ja portugali keelne („estabelecimento que contratou o trabalhador”) versioon.

Selleks et mitte võtta Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktilt b hõlpsasti kasutatava kriteeriumi funktsiooni ja lisaks vähendada kuritarvitamise riski, peaks igal juhul olema nõutav, et asjaomane filiaal või esindus osaleks tööandja ülesandel aktiivselt töölepingu sõlmimisel – näiteks töötajaga lepingueelse- tel läbirääkimistel.³⁹

71. Töölevõtmise kohast lähtumine ei välis- ta teadagi kuritarvitamise riski täielikult, sest on igati võimalik, et tööandja soovib valida töölepingu sõlmimiseks riigi, kus tööõigu- se sätted tagavad töötajatele ainult madala tasemega kaitse.⁴⁰ Seda arvesse võttes võib seos töötaja töölevõtmise kohaga osutada olenevalt olukorrast suvaliseks või koguni meelevaldseks, sest lõpuks võib töötajaga töölepingu sõlmimise koht olla ka juhuslikult

valitud. Sellise ohu vältimiseks peab äärmus- likel juhtudel olema võimalik täiendada tin- gimusena nõuda, et selleks et käsitada kohta „tegevuskohana” Rooma konventsiooni artik- li 6 lõike 2 punkti b tähenduses, peab töötaja saama seal ka tegelikult täita tööülesandeid ja et seejuures ei oleks tegemist ainult lepingu sõlmimise kohaga.⁴¹

72. Põhikohtuasja osas tuleb tõdeda, et eel- otsusetaotluses ja J. Voogsgeerdi kirjalikes märkustes esitatud napid andmed ei võimal- da teha järeldusi töölepingu sõlmimise täpse käigu ega Naviglobe'i esindaja võimaliku juu- resviibimise kohta töölevõtmise protseduuril. Kui J. Voogsgeerd on lepingu kohaselt tööle võetud ettevõtte Navimer nimel, ei välista see siiski ilmingimata võimalust, et äriühing Na- viglobe võis osaleda töölevõtmise protsessis,

39 – Vt eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Plender, R., lk 145, punkt 8.22, kes on seisukohal, et tegevuskohaks, kus töötaja on tööle võetud, ei tule pidada ainult „riiuli- firma” asukohana märgitud kohta, vaid pigem ettevõtte selle struktuuriüksuse tegevuskohta, kes osales aktiivselt töötaja töölevõtmise protsessis, nt pidas töötajaga lepingueelseid läbirääkimisi.

40 – Vt eespool 13. joonealuses märkuses viidatud Juncker, A., lk 731, kes viitab meremeeste töölevõtmise praktikale kogu maailmas. Tema andmete kohaselt värbavad meremehi sageli nn *hire agencies* või *crewing companies*, mis asuvad riikides, kus tööõiguse minimaalsed nõuded ja töötasud on madalad. „Tööle võttee tegevuskoht” ei ole sellisel juhul mitte laeva omanik, vaid nt personalitsingufirma Antigua saareriigis.

41 – Selle kohta eespool 12. joonealuses märkuses viidatud Van Eeckhoutte, W., lk 171, kes märgib, et ettevõtte struktuuriüksuse asukohaks loetavas kohas peab tööpoolest olema tegevuskoht ja töötaja peab olema asunud tööle asjaomase struktuuriüksuse kaudu. Piisav ei ole see, kui tegevuskohas on sõlmitud üksnes tööleping. Eespool 20. joonealuses mär- kuses viidatud Schlachter, M., lk 60, leiab, et töölevõtmise koht on põhimõtteliselt lepingu sõlmimise koht. Kartust, et töötajale võimalikult madalal tasemel kaitset pakkuv õigus- kord kuuluks kohaldamisele üksnes töötajate värbamisega tegeleva struktuuriüksuse asutamise tõttu, saab vähendada täpsustatud kriteeriumide esitamisega mõistele „tegevus- koht”. Autori arvates tuleb seepärast tegevuskohaks pidada ainult sellist struktuuriüksust, mis tegeleb tööle võetud töö- taja juhtimise ja tema töö korraldamisega, järgides vahetult ettevõtluse eesmärgi, mitte aga ainult töötajate värbamisega tegelevat üksust.

näiteks avaldas töölevõtmise teadaande, korraldas töövestluse, määras kindlaks töölepingu üksikasjad või andis lepingu sõlmimiseks poolte kasutusse vajalikud ruumid. Eelotusetaotluse esitanud kohus peab seepärast selgitama töölevõtmise tausta ja äriühingu Naviglobe rolli selles.

puudused, viidates erandina siseriikliku kohu hindamispädevusele selleks, et võimaldada paindlikku, igas olukorras asjakohast lahendust.⁴² Ainult töölepingu sõlmimise koha arvessevõtmine artikli 6 lõike 2 punkti b kohaldamise korral võib nimelt osutada ebaotsustavaks, kui töölepingu sõlmimise koht ja tegeliku töötegemise koht on erinevad, aga ka töösuhte pikaajalise kestuse ja faktiliste asjaolude hilisema muutuse korral.⁴³

73. Kui peaks ilmnema, et töötaja töölevõtmise koht ja tema tegeliku töötegemise koht on teineteisest täiesti erinevad, siis saab töötaja kaitse huvides kohaldatava õiguse määramisel tugineda tugevale seosele töölepinguga või töösuhtega artikli 6 lõike 2 viimases lõigus sätestatud erandi alusel. Selle sätte kohaselt tuleb nimelt kohaldada – erinevalt teistest eespool viidatud sätetest – selle riigi õigust, millega tööleping või töösuhe on „tugevamalt seotud”. Viidatud sätte eesmärk on vältida riski, et tööandja viib oma ettevõtte asukoha tahtlikult riiki, mille tööõigus pakub töötajale madala tasemega kaitset, sooviga kohaldada selle riigi õigust. Selline regulatsioon tasakaalustab Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 seotuse kriteeriumide pigem jäiga süsteemi

74. On nõutav, et töölepingul oleks tugevam seos asjaomase teise riigiga. Kõnealuse teise riigi õiguse kohaldamine võib järelduda kõigi asjaolude kogumist.⁴⁴ Pidepunkte tugeva seose kohta konkreetse riigiga võivad anda järgmised kriteeriumid: lepingu keel, teatava õiguskorra kontseptsiooni järgimine, kasutatav vääring, töölepingu kestus, sissekanne personaliregistrisse, lepingupoolte kodakondsus, alaline elukoht, koht, kus tööandja teostab kontrolli töötaja üle ning lepingu sõlmimise

42 – Vt eespool 19. joonealuses märkuses viidatud Déprez, J., lk 119, ja eespool 13. joonealuses märkuses viidatud Junccker, A., lk 720, kes nimetavad Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 viimases lõigus sätestatud erandiks, mis muudab paindlikumaks seotuse reeglite jäika süsteemi. Corneloup, S., „La loi applicable aux obligations contractuelles – Transformation de la Convention de Rome en règlement communautaire „Rome I””, *La Semaine Juridique. Edition Générale*, nr 44/2008, lk 26 jj, punkt 11, viitab jäikade seotuse reeglite eelistele ja puudustele. Ühest küljest ei too kohtule laia kaalutusõiguse andmine alati kaasa prognoositavaid lahendusi. Teisest küljest ei võimalda liiga jäik regulatsioon alati kohaldada õigust, millega töölepingul on kõige tugevam seos.

43 – Vt eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1369, punkt 1891.

44 – *Ibidem*, lk 1371, punkt 1893, ja eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Schneider, G., lk 1383.

koht.⁴⁵ Iga kriteerium sellest loetelust võib ka eraldi kinnitada tugevamat seost mõne teise riigiga kui selle riigiga, kus töötaja tööülesandeid täidab või kus on tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud. Siinjuures tuleb siiski meenutada, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 viimane lõik näeb ette vaid erandi, mis kuulub kohaldamisele alles pärast seda, kui eelnevalt on kontrollitud kõnealuse konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktide a ja b kohaldamise võimalusi.⁴⁶

2. Kolmas eelotsuse küsimus

76. Kolmas ja neljas eelotsuse küsimus käsitlevad peamiselt õiguslikke nõudeid, mis peavad olema täidetud, et saaks lähtuda „tegevuskohast” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses.

75. Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses tuleb riigina, kus asub tegevuskoht, mille kaudu on töötaja tööle võetud, mõista riiki, kus asub selle tööandja tegevuskoht, kes võttis töötaja töölepingu alusel tööle. Kuna teine eelotsuse küsimus oli ilmselgelt esitatud vaid juhuks, kui Euroopa Kohus asub eeltoodust erinevale seisukohale, nimelt, et asjaomase riigina tuleb mõista riiki, kus asub tööandja tegevuskoht, kus töötaja teeb tegelikult tööd, siis ei ole sellele küsimusele vaja vastata.

77. Üksikasjalikult palub eelotsusetaotluse esitanud kohus oma kolmanda küsimusega selgitada, kas tööandja tegevuskoht, kus töötaja teeb esimese küsimuse tähenduses tegelikult tööd, peab vastama teatavatele formaalsetele nõuetele nagu eraldiseisva juriidilise isiku staatuse omamine või piisab selle jaoks faktilise tegevuskoha olemasolust. Kuigi see küsimus oli ilmselgelt esitatud juhuks, kui Euroopa Kohus vastaks esimesele küsimusele teisiti kui käesolevas ettepanekus, leian ma, et eelotsusetaotluse esitanud kohtule on siiski võimalik anda põhikohtuasja lahendamiseks kasulikke viiteid, kuna need omavad tähtsust ka edaspidi. Need võivad nimelt aidata siseriiklikul kohtul hinnata küsimust, kas äriühingut Naviglobe saab pidada funktsionaalselt äriühingu Navimer tegevuskohaks Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses.

45 – Vt eespool 12. joonealuses märkuses viidatud Van Eeckhoutte, W., lk 171 jj.

46 – Vt eespool 13. joonealuses märkuses viidatud Juncker, A., lk 720, kes märgib, et meetoodiliselt ei ole lubatav tugineda vahetult sellele klauslile enne Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktides a ja b sätestatud mõlema põhiseose uurimist.

78. Selle kohta tuleb kõigepealt tõdeda, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2

punkt b ei sisalda vähemalt selle sätte sõnastuse kohaselt tingimust, et tegevuskoht selle sätte tähenduses peab omama juriidilise isiku staatust. Selline sõnastus osutab vajadusele käsitleda mõistet „tegevuskoht” vähem formaalselt. Pidades lisaks silmas viidatud sätte eesmärki ja Rooma konventsiooni eesmärki üheskoos,⁴⁷ s.o nimelt lepingupoolte huvi saavutada kohaldatava õiguse küsimuses suurem õiguskindlus, jääks see eesmärk kõigi eelduste kohaselt saavutamata, kui seos konkreetse riigi õigusega oleneks lõpuks sellest, kas kõnealune tegevuskoht vastab selle õiguskorra kohaselt juriidilise isiku staatuse tingimustele. Arvestades õiguskordadevahelisi erinevusi ja sellega seonduvaid võimalikke minimaalseid nõudeid, ei oleks siseriiklikul kohtul, kes on silmitsi võõra õiguskorraga, alati lihtne välja selgitada, kas need tingimused on konkreetse filiaali või esinduse puhul täidetud.

79. Võttes arvesse asjaolu, et tegevuskoht saab töötaja töölevõtmisel, nagu juba eespool märgitud, olla olenevalt olukorrast ka

„vahendaja” rollis, ilma et ta peaks lepingu sõlmima oma nimel,⁴⁸ näib, et tegevuskoha juriidilise isiku staatuse nõue on liialt range selleks, et vastata ühest küljest õiguskindluse nõuetele ja olla teisest küljest rakendamiseks piisavalt lihtne ja paindlik. Seepärast tuleb ilmselgelt liiga piiravaks lugeda nõuet, et „tegevuskohana” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses tuleb alati mõista äriühingu asukohta. Õiguskindluse ja paindlikkuse nõuded oleksid kindlasti täidetud ka juba juhul, kui mõista selle all faktilist tegevuskohta, nt tööandja esindaja bürood.

80. Igal juhul tuleb aga pidada nõutavaks, et tööandja teostab tegelikku kontrolli tegevuskoha üle, et asjaomase tegevuskoha tegevust saaks pidada tema enda tegevuseks. Seda võib eeldada juhul, kui tegevuskoht kõige laiemas tähenduses, st filiaal, kes ei ole juriidiline isik, või koguni juriidilise isiku staatust omav tütarettevõtte saab peakorteriks olevalt äriühingult juhised, aga ka põhikohtuasjaga sarnastel asjaoludel, kus kahel ettevõttel on sama juhatus. Seetõttu on sellega seoses oluline J. Voogseerdi märkus mõlema ettevõtte ühise tegevjuhi kohta.⁴⁹ Kui juhatused

47 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 1.

48 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 70.

49 – Vt J. Voogseerdi kirjalikud märkused, punkt I.

on moodustatud sedavõrd sarnaselt, siis kaob nimelt suurem osa erinevusi kahe äriühingu vahel, sest nende otsustusprotsess nagu ka tegevus on ühtne.

artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses, mille kaudu töötaja on tööle võetud.⁵³

81. Kuigi juriidilise isiku staatus ei ole Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses „tegevuskohaks” pidamise kohustuslik tingimus, peab siiski kehtima minimaalne nõue, et kõnealusel tegevuskohal peab olema – nagu J. Voogsgeerd⁵⁰ ja komisjon⁵¹ õigesti märgivad – konkreetnes asukohas teatav järjepidevus. Selle eesmärk on vältida olukorda, kus tööandja saab kasu sellest, et viib oma ettevõtte asukoha üksnes ajutiselt teatud riiki, et kohaldada selle riigi õigust, mida iseloomustab teataval juhul töötajate kaitse madal tase. Seega ei saa pidada piisavaks, kui välisriigi tööandja esindaja saabub regulaarselt teatavasse paika eesmärgiga võtta töötajaid tööle välismaal.⁵² Kui seesama esindaja reisib aga seevastu riiki, kus tööandjal on püsiv esindus, siis on igati asjakohane eeldada, et tegemist on „tegevuskohaga” Rooma konventsiooni

82. Lähtudes minu järeldustest töötaja töölevõtmise paika puudutava kriteeriumi tõlgendamise kohta⁵⁴ ja vastavalt eespool nimetatud minimaalsele nõudele, mis tuleb esitada järjepidevusele, tuleks mõistet „tegevuskoht” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses mõista nii, et see hõlmab esmajoones ettevõtet, mis korraldab tervikuna töötaja tööise tegevuse. Siiski võiks kõnealust mõistet tõlgendada veelgi laiemalt ja see peaks hõlmama ka muid organisatoorseid üksusi, mis tegutsevad tööandja heaks, näiteks ettevõtte ühte osakonda või käitise ühte tsehi, mis siiski ei pea vastama ettevõttele esitatud tingimustele.⁵⁵ Tegevuskohta tuleb nimelt põhimõtteliselt eristada tööandja asukohast, st ettevõtte õigussubjektist. Lihtsustatud sõnastuses piisab tegevuskohaks liigitamiseks

50 – Vt J. Voogsgeerdi kirjalikud märkused, punkt IV. 3.

51 – Vt komisjoni kirjalikud märkused, punkt 28.

52 – Vt eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1439, punkt 4859. Ka eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Schneider, G., lk 1382, tugineb tegevuskoha järjepidevuse tunnusele.

53 – Selle kohta Lagarde, P., „Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *Revue critique de droit internationale privé*, 1991, lk 318 jj, kes selgitab Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis b sätestatud tegevuskoha tunnuseid mõlema olukorra alusel.

54 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 70.

55 – Eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Schneider, G., lk 1382, leiab, et ettevõtte tegevuskoht tähistab teatavaks ajaks äritegevuse eesmärgil loodud organisatoorseid üksusi, mis ei pea vastama ettevõttele esitatud tingimustele.

sellest, et tööandja teostab sealt äritegevust ja võtab selleks töötajaid tööle.⁵⁶

kõnealuste konventsioonide sarnase sõnastusega sätteid, kui nende reguleeritav ese seda võimaldas. Käesolevas kohtuvaidluses ei ole alust teisiti toimida. Rahvusvahelise eraõiguse mõistete võimalikult ühtse tõlgendamise huvides näib asjakohane kanda mõiste „tegevuskoht” määratlus, mille Euroopa Kohus on välja töötanud Brüsseli konventsiooni artikli 5 punkti 5 tõlgendades, üle Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktile b.

83. Pidepunkte selliseks tõlgendamiseks pakub Brüsseli konventsiooni artikli 5 punkti 5 käsitlev Euroopa Kohtu praktika, mille kohaselt filiaali, esinduse või muu asutuse mõiste selle sätte tähenduses eeldab „äritegevuse kohta, mis esineb emaettevõtja laiendusena ning millel on juhatus ja vahendid äritehingute tegemiseks kolmandate isikutega, nii et viimased teavad, et nad saavad luua välismaal asuva emaettevõttega õigussuhte, ilma et nad peaksid sellega otse suhtlema, vaid sõlmides tehinguid ettevõtte asjaomase struktuuriüksuse tegevuskeskmes.”⁵⁷ Seosed Brüsseli konventsiooni ja Rooma konventsiooni vahel on mitmekesised, nagu ma kirjeldasin põhjalikult oma ettepanekus kohtuasjas Koelzsch⁵⁸. Esmajoones seetõttu on Euroopa Kohus oma praktikas püüdnud rööbiti tõlgendada

84. Eeltoodud arutluskäigust tuleneb, et „tegevuskoht” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses võib olla peakontorist õiguslikult sõltuv. Seega juhul, kui eelotusetaotluse esitanud kohus jõuab pärast asjaolude hindamist järelduseni, et Naviglobe'i tuleb pidada Navimeri filiaaliks või koguni tütarettevõtteks, ei takista Naviglobe'i juriidilise isiku staatuse puudumine pidamast teda „tegevuskohaks” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses.

56 – Vt eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1369, punkt 1891.

57 – Eespool 8. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus, punkt 12.

58 – Vt minu 16. detsembri 2010. aasta ettepanek kohtuasjas Koelzsch (otsusele viidatud eespool 4. joonealuses märkuses), punkt 44 j. Vt lisaks eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Lein, E., lk 178, kes märgib õigesti, et Rooma I, Rooma II ja Brüsseli I määrus paistavad silma eesmärgi poolest ühtlustada rahvusvahelist eraõigust, kusjuures neil on mitu ühist eesmärki: parandada õiguse etteaimatavust, suurendada õiguskindlust Euroopa õigusruumis ja õiguse läbipaistvust. Nimetatud määrused moodustavad ühtse ja autonoomse regulatsiooni, kusjuures nad loovad omavahe- lise sünergia.

85. Eeltoodu põhjal jõuan ma järeldusele, et tööandja tegevuskoht ei pea vastama eraldiseisva juriidilise isiku staatuse omamise nõudele, kui see tegevuskoht on asutatud

kooskõlas asukohariigi määrava tähtsusega sätetega ja sellel on teatav järjepidevus.⁵⁹

ole määrava tähtsusega kriteerium „tegevuskoha” kindlaksmääramisel, siis tuleks eelotsuse küsimusele vastata jaatavalt.

3. Neljas eelotsuse küsimus

86. Viimase küsimusega soovib eelotsuse taotluse esitanud kohus teada, kas „tegevuskohaks” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses võib olla teise äriühingu (kellega töödandjaks olev äriühing on seotud) tegevuskoht ka siis, kui juhiste andmise õigus ei ole sellele teisele äriühingule üle antud.

87. Kõigepealt tuleb märkida, et kõnealune sätte käsitleb – nagu ma juba märkisin esimesele küsimusele vastates⁶⁰ – töötaja „tölevõtmise” formaalset aspekti ja mitte niivõrd töö tegemise faktilist aspekti. Sellepärast ei oma asjaomase sätte tõlgendamisel tähtsust küsimus, kellel on konkreetsel juhul juhiste andmise õigus. Kuna juhiste andmise õigus ei

88. Teistsuguse tulemuseni ei vii teise võimalusena töösuhte õiguslike tunnuste uurimine. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika ELTL artiklis 45 sätestatud ja liidu õiguses autonoomselt tõlgendatava mõiste „töötaja” kohta näeb ette, et „töösuhtele on omane see, et isik teeb teatud ajavahemiku jooksul teisele isikule tema juhendamisel teatud töid, mille eest ta saab tasu”.⁶¹ Sellest järeldub, et töötaja seotus töökorraldustega on iga töösuhte iseloomulik tunnus, mis nõuab peamiselt, et asjaomane isik on teise isiku juhendamise või järelevalve all, kes annab soorituste ja/või töötaja kohta juhised ning kelle korraldusi ja ettekirjutusi töötaja peab järgima.⁶² See

59 – Selle kohta eespool 14. joonealuses märkuses viidatud Martiny, D., lk 1369, punkt 1891, ja eespool 10. joonealuses märkuses viidatud Schneider, G., lk 1382.

60 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 75.

61 – Vt 3. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 66/85: Lawrie-Blum (EKL 1986, lk 2121, punktid 16 ja 17); 26. veebruari 1992. aasta otsus kohtuasjas C-3/90: Bernini (EKL 1992, lk I-1071, punkt 14); 12. mai 1998. aasta otsus kohtuasjas C-85/96: Martínez Sala (EKL 1998, lk I-2691); 8. juuni 1999. aasta otsus kohtuasjas C-337/97: Meeusen (EKL 1999, lk I-3289, punkt 13); 23. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-138/02: Collins (EKL 2004, lk I-2703, punkt 26); 7. septembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-456/02: Trojani (EKL 2004, lk I-7573, punkt 15); 17. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas C-109/04: Kranemann (EKL 2005, lk I-2421, punkt 12) ja 30. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-10/05: Mattern (EKL 2006, lk I-3145, punkt 18).

62 – Vt eespool 61. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Lawrie-Blum, punkt 18.

tunnus peab esmajoones piiritlema niisugused iseseisvad tegevused, mida hõlmavad asutamisevabadus ELTL artikli 49 jj kohaselt või teenuste osutamise vabadus ELTL artikli 56 jj kohaselt.

tööandja ees. Kuna J. Voogsgoord sai juhised üldjuhul vahetult Naviglobe'ilt, siis toimus see ilmselgelt Navimeriga kokku lepitud kohustuste täitmise raames. Õiguslikust seisukohast on aga samuti mõeldav, et tööandja jätab töötajale juhiste andmise õiguse endale või võtab selle õiguse uuesti tagasi, kui ta seda vajalikuks peab. Lõpuks ei muuda see siiski mingil määral asjaolu, et asjaomasele struktuuriüksusele juhiste andmise õiguse võimalik ülekandmine on ainult üks tööandja paljudest võimalustest saavutada oma eesmärgid. Ainuüksi see ei saa siiski mõjutada hinnangut selle kohta, kas kolmandat isikut saab käsitada „tegevuskohana” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses või mitte.

89. Kuigi elulähedase tõlgenduse puhul tuleb lähtuda sellest, et üldjuhul on tööandja see isik, kellel on töösuhtes täielik juhiste andmise õigus, ei välista kõnealune määratlus põhimõtteliselt olukorda, et tööandja kannab selle õiguse osaliselt või täielikult üle kolmandale isikule. Juhiste andmise õiguse ülekandmise ulatuse määravad privaatautonomia alusel sõlmitud kokkulepped. Kui lepingus on ette nähtud, et töötaja peab tegema tööd äriühingule, kellega tööandja äriühing on seotud, siis võib eeldada, et tööandja kannab töö tegemist puudutavate juhiste andmise õiguse üle esimesele äriühingule.

90. Olukord, kus kolmas isik võib tööandja nõusolekul juhendada töötaja tegevust talles juhiseid andes ja järelevalvet teostades, ei muuda õiguslikust vaatekohast töötaja kohustust täita lepingust tulenevaid töökohustusi

91. Järelikult tuleb neljandale küsimusele vastata nii, et „tegevuskohaks” Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses võib olla teise äriühingu (kellega töötajaks olev äriühing on seotud) tegevuskoht ka siis, kui juhiste andmise õigus ei ole sellele teisele äriühingule üle antud.

VII. Ettepanek

92. Tuginedes eelnevale, teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Hof van Cassatie esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

- „1. Kui siseriiklik kohus tuvastab põhikohtuasja kõikide asjaolude uurimisel, et töötaja teeb lepingujärgselt oma põhitööd ühes konkreetses liikmesriigis, siis kuulub kohaldamisele 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkt a isegi juhul, kui töötaja töötab ajutiselt mõnes teises riigis. Sellisel juhul ei ole võimalik tugineda Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktile b.
2. Kui siseriiklik kohus leiab, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a tingimused ei ole täidetud, siis tuleb artikli 6 lõike 2 punkti b tõlgendada järgmiselt:
 - a) Riigiks, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud, tuleb pidada riiki, kus asub selle tööandja tegevuskoht, kes sõlmis töötajaga töölepingu, kusjuures tegeliku töötegemise koht ei oma põhimõtteliselt tähtsust.
 - b) Tööandja tegevuskoht ei pea vastama eraldiseisva juriidilise isiku staatuse omamise nõudele, kui see tegevuskoht on asutatud kooskõlas asukohariigi määrava tähtsusega sätetega ja sellel on teatav järjepidevus.
 - c) Tegevuskohaks Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti b tähenduses võib olla teise äriühingu (kellega tööandjaks olev äriühing on seotud) tegevuskoht ka siis, kui juhiste andmise õigus ei ole sellele teisele äriühingule üle antud.”