



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
PRIIT PIKAMÄE
esitatud 26. novembril 2019¹

Kohtuasi C-610/18

AFMB Ltd jt

versus

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Centrale Raad van Beroep (avaliku teenistuse ja sotsiaalkindlustusasjade apellatsioonikohus, Madalmaad))

Eelotsusetaotlus – Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine – Määrus (EMÜ) nr 1408/71 – Artikli 14 lõike 2 punkt a – Määrus (EÜ) nr 883/2004 – Artikli 13 lõike 1 punkt b – Rahvusvaheliste vedude autojuhid – Äriühingu asutamine teises liikmesriigis – Mõiste „tööandja“ – Mõiste „õiguse kuritarvitamine“

1. Käesolevas ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotluses esitab Centrale Raad van Beroep (avaliku teenistuse ja sotsiaalkindlustusasjade apellatsioonikohus, Madalmaad) Euroopa Kohtule kolm küsimust, mis puudutavad nõukogu 14. juuni 1971. aasta määruse (EMÜ) nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate, füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende pereliikmete suhtes, mida on muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta määrusega (EÜ) nr 1606/98², (edaspidi „määrus nr 1408/71“) artikli 14 lõike 2 punkti a ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määruse (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta³, mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. mai 2012. aasta määrusega (EL) nr 465/2012⁴, (edaspidi „määrus nr 883/2004“) artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i tõlgendamist.

2. Käesoleva eelotsusetaotluse aluseks on Küprosel asuva äriühingu AFMB Ltd (edaspidi „AFMB“) ja mitme rahvusvaheliste vedude autojuhi vaidlus Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbankiga (sotsiaalkindlustusasutuse haldusnõukogu, Madalmaad; edaspidi „RSVB“) viimase otsuse üle, mille kohaselt kuuluvad nende autojuhtide suhtes kohaldamisele Madalmaade sotsiaalkindlustusalased õigusaktid, mitte aga Küprose sotsiaalkindlustusõigus. Selle haldusotsuse vaidlustas AFMB, kes leiab, et kohaldamisele peaksid kuuluma Küprose õigusaktid, sest nende autojuhtidega on sõlmitud töölepingud, milles tööandjana on sõnaselgelt märgitud AFMB, ning seda hoolimata asjaolust, et tavaliselt on nimetatud autojuhid Madalmaade transpordiettevõtjate käsutuses, kellega AFMB on sõlminud masinapargi haldamise lepingud.

1 Algeel: prantsuse.

2 ELT 1998, L 209, lk 1; ELT eriväljaanne 05/03, lk 308.

3 ELT 2004, L 166, lk 1; ELT eriväljaanne 05/05, lk 72.

4 ELT 2012, L 149, lk 4.

3. Selguse saamine vaidlusaluses küsimuses, milleks on see, keda tuleks põhikohtuasjas käsitada tööandjana määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i tähenduses – kas AFMBd või Madalmaade ettevõtjaid – on kahtlemata oluline, kuivõrd seeläbi on võimalik kindlaks teha, millise liikmesriigi sotsiaalkindlustusalased õigusaktid kuuluvad kohaldamisele, et tagada rahvusvaheliste vedude autojuhtidele õigus liituda liikmesriikide sotsiaalkindlustussüsteemidega sõltumata sellest, et nad on tööle võetud muus liikmesriigis kui nende päritoluliikmesriik. Seejuures ei või siiski mööda vaadata mõjust, mis võib Euroopa Liidu ühisturule, eelkõige vaba liikumise ja vaba konkurentsi põhimõtetele, olla sellel, kui kohaldada sellise liikmesriigi õigusakte, kus on ette nähtud potentsiaalselt väiksemad sotsiaalkulud võrreldes liikmesriigiga, kus töötaja üldiselt elab või töötab. Võttes arvesse, et oma praeguses arenguetapis liidu õigus üksnes koordineerib liikmesriikide sotsiaalkindlustussüsteeme, mitte ei ühtlusta neid⁵, võivad erinevused nende süsteemide vahel olla märkimisväärsed. Seetõttu ei saa välistada, et seda, mida üks liikmesriik käsitab ettevõtja asukohaga seotud õiguspärase konkurentsieelise, võib teine liikmesriik teatud juhtudel tajuda aluslepingutes ette nähtud põhivabaduste kuritarvitamisena. Need juhtumid on ainult mõned näited äärmiselt tundlikest aspektidest, mida sellega seotud õiguslike küsimuste analüüsimisel tuleb arvesse võtta.

I. Õiguslik raamistik

A. Määrus nr 1408/71

4. Määrus nr 1408/71 võeti vastu 14. juunil 1971 ja see jõustus 1. oktoobril 1972. Sestpeale on seda määrust mitmel korral muudetud. Vastavalt Euroopa Majanduspiirkonna lepingule („EMP leping“)⁶ ja Šveitsi Konföderatsiooniga sõlmitud kahepoolsetele kokkulepetele⁷ kohaldatakse seda ka Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni („EFTA“) riikide suhtes⁸.

5. Määruse nr 1408/71 II jaotises „Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine“ sisalduvad artiklid 13–17.

6. Määruse nr 1408/71 artikli 13 „Üldreeglid“ lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva määruse reguleerimisalasse kuuluva töötaja suhtes kohaldatakse ainult ühe liikmesriigi õigusakte. Kõnealused õigusaktid määratakse kindlaks vastavalt käesoleva jaotise sätetele.“

7. Selle määruse artikli 13 lõikes 2 on sätestatud:

„Arvestades artikleid 14–17:

- a) liikmesriigi territooriumil töötava isiku suhtes kehtivad selle riigi õigusaktid, seda ka juhul, kui ta elab teise liikmesriigi territooriumil või kui tema tööandjaks oleva ettevõtja või isiku registrisse kantud asukoht või peamine tegevuskoht asub teise liikmesriigi territooriumil;

[...]“.

5 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus van Delft jt (C-345/09, EU:C:2010:610, punkt 84).

6 Euroopa Majanduspiirkonna Leping (EÜT 1994, L 1, lk 3; ELT eriväljaanne 11/52, lk 3). Määrus nr 1408/71 oli selle lepingu allkirjastamisel selle osaks ning jõustus koos sellega 1. jaanuaril 1994.

7 Euroopa Ühenduse ja selle liikmesriikide ning Šveitsi Konföderatsiooni vaheline isikute vaba liikumist käsitlev kokkulepe (EÜT 2002, L 114, lk 6; ELT eriväljaanne 11/41, lk 89).

8 Lihtsuse huvides tuleb käesolevas ettepanekus kasutatud mõistet „liikmesriik“ mõista nii, et see hõlmab lisaks liidu liikmesriikidele ka EMP riike ja Šveitsi Konföderatsiooni.

8. Nimetatud määruse artikli 14 „Erireeglid“ lõikes 1 on sätestatud:

„Artikli 13 lõike 2 punkti a kohaldamisel arvestatakse järgmisi erandeid ja asjaolusid:

- 1) a) Liikmesriigi territooriumil tööle võetud isiku suhtes, kelle tema tööandja läheta teise liikmesriigi territooriumile tööle sama tööandja heaks, jäävad kehtima esimesena nimetatud liikmesriigi õigusaktid, tingimusel et kõnealuse töötamise eeldatav kestus ei ületa 12 kuud ning et ta ei ole saadetud asendama teist isikut, kelle ametiaeg seal on lõppenud;

[...]“.

9. Sama määruse artikli 14 lõikes 2 on sätestatud:

„Tavaliselt kahe või enama liikmesriigi territooriumil töötava isiku suhtes kohaldatavad õigusaktid määratakse kindlaks järgmiselt:

- a) isiku suhtes, kes töötab transpordivahendil või kuulub lennuekipaazi ettevõtja juures, kes pakub rendi või tasu eest või oma kulul rahvusvahelisi raudtee-, maantee-, õhu- või siseveetransporditeenuseid reisijate- või kaubaveoks ja kelle registrisse kantud asukoht või peamine tegevuskoht on liikmesriigi territooriumil, kehtivad nimetatud liikmesriigi õigusaktid järgmiste piirangutega:

[...]

- ii) kui isik töötab peamiselt selle liikmesriigi territooriumil, kus ta elab, kehtivad tema suhtes nimetatud riigi õigusaktid, seda ka juhul, kui tema tööandjaks oleva ettevõtja registrisse kantud asukoht ja peamine tegevuskoht ei ole kõnealusel territooriumil ega asu seal tema filiaali ega alalist esindust;

[...]“.

B. Määrus nr 883/2004

10. Määrus nr 1408/71 tunnistati kehtetuks määrusega nr 883/2004, mis võeti vastu 29. aprillil 2004 ning mis jõustus 1. mail 2010. Vastavalt EMP lepingule⁹ ja Šveitsi konföderatsiooniga sõlmitud kahepoolsetele kokkulepetele¹⁰ kohaldatakse seda EFTA riikide suhtes.

11. Määruse nr 883/2004 II jaotises „Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine“ sisalduvad artiklid 11–16.

12. Selle määruse artikli 11 „Üldeeskirjad“ lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva määruse reguleerimisalasse kuuluvate isikute suhtes kohaldatakse üksnes ühe liikmesriigi õigusakte. Sellised õigusaktid määratakse kindlaks kooskõlas käesoleva jaotisega.“

9 Määrus nr 883/2004 lisati EMP lepingusse EMP ühiskomitee 1. juuli 2011. aasta otsusega nr 76/2011, millega muudetakse EMP lepingu VI lisa („Sotsiaalkindlustus“) ja protokoll nr 37 (ELT 2011, L 262, lk 33). Islandi, Liechtensteini ja Norra suhtes kohaldatakse seda alates 1. juunist 2012.

10 Määrus nr 883/2004 lisati ühelt poolt Euroopa Ühenduse ja selle liikmesriikide ning teiselt poolt Šveitsi Konföderatsiooni vahelist isikute vaba liikumist käsitlevasse kokkuleppesse ühelt poolt Euroopa Ühenduse ja selle liikmesriikide ning teiselt poolt Šveitsi Konföderatsiooni vahelise isikute vaba liikumist käsitleva kokkuleppe alusel loodud ühiskomitee 31. märtsi 2012. aasta otsusega nr 1/2012, millega asendatakse kokkuleppe II lisa sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT 2012, L 103, lk 51). Šveitsi Konföderatsiooni suhtes kohaldatakse seda alates 1. aprillist 2012.

13. Nimetatud määruse artikli 12 „Erieeskirjad“ lõikes 1 on sätestatud:

„Isiku suhtes, kes töötab liikmesriigis tööandja heaks, kes tavaliselt seal tegutseb, ning kelle see tööandja lähetab teise liikmesriiki selle tööandja nimel tööd tegema, kohaldatakse jätkuvalt esimese liikmesriigi õigusakte, tingimusel et sellise töö eeldatav kestus ei ületa 24 kuud ning teda ei saadeta teist isikut asendada.“

14. Nimetatud määruse artikli 13 lõikes 1 on sätestatud:

„Isiku suhtes, kes tavaliselt töötab kahes või mitmes liikmesriigis, kohaldatakse õigusakte järgmiselt:

- a) elukohajärgse liikmesriigi õigusakte, kui oluline osa tema tegevusest toimub selles liikmesriigis, või
- b) kui oluline osa tema tegevusest ei toimu elukohajärgses liikmesriigis:
 - i) selle liikmesriigi õigusakte, kus asub talle tööd andva ettevõtja või tööandja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht, kui talle annab tööd üks ettevõtja või tööandja;

[...]“.

15. Määruse nr 883/2004 artikli 90 „Kehtetuks tunnistamine“ lõikes 1 on sätestatud:

„[Määrus nr 1408/71] tühistatakse alates käesoleva määruse kohaldamiskuupäevast.

[Määrus nr 1408/71] jääb jõusse ning säilitab õigusliku mõju järgmistel eesmärkidel:

[...]

- c) [...] Euroopa Majanduspiirkonna leping ja [ühelt poolt] Euroopa Ühenduse ja selle liikmesriikide ning teiselt poolt Šveitsi Konföderatsiooni vaheline leping isikute vaba liikumise kohta ning muud lepingud, mis sisaldavad viidet [määrusele nr 1408/71], kuni nimetatud lepinguid pole muudetud käesolevat määrust silmas pidades.“

II. Vaidluse asjaolud, põhikohtuasja menetlus ja eelotsuse küsimused

16. Nagu eelnevalt märgitud, on see eelotsusetaotlus esitatud AFMB ja mitme Madalmaades elava rahvusvaheliste vedude veoautojuhi ning RSVB vahelises vaidluses, mis puudutab 2. oktoobri 2013 ja 9. juulil 2014 vahelisel ajal tõendite A 1¹¹ väljastamist, milles RSVB kinnitas, et kõnealuste töötajate suhtes kehtivad Madalmaade sotsiaalkindlustusalased õigusaktid. Tõendites märgitud perioodid on tõendite lõikes erinevad, ent ükski neist ei alanud enne 1. oktoobrit 2011 ega lõppenud pärast 26. maid 2015 (edaspidi „vaidlusalused ajavahemikud“).

17. RSVB leidis, et sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist käsitlevate liidu õigusnormide kohaldamisel tuleb tööandjatena käsitada Madalmaade transpordiettevõtjaid, kes määramata ajaks täielikult nende käsutusse antud autojuhid tööle võtsid, kes neile autojuhtidele tegelikult korraldusi andsid ja nende täitmist kontrollisid, ning kes tegelikult kandsid nende palgakulu.

¹¹ Tõend A 1 on määruse nr 883/2004 alusel liikmesriigi pädeva asutuse poolt väljastatud dokument (määruse nr 1408/71 kehtivusajal nimetati seda tõendiks E101), mis tõendab, et liidu piires liikuv töötaja on liitunud vastava liikmesriigi sotsiaalkindlustussüsteemiga. Seda saab kasutada, tõendamaks sotsiaalkindlustusmaksude tasumist teises liidu liikmesriigis, näiteks lähetatud töötajate või samal ajal mitmes liikmesriigis töötavate isikute puhul.

18. AFMB selle seisukohaga ei nõustu, leides eeskätt, et tulenevalt autojuhtidega sõlmitud töölepingutest, kus on sõnaselgelt kokku lepitud Küprose õiguse kohaldamine, tuleb tööandjana käsitada teda ning et seetõttu tuleb lugeda, et kohaldamisele kuuluvad Küprose sotsiaalkindlustusalased õigusaktid.

19. Mitme 2014. aasta juulis tehtud otsuse sõnastuse kohaselt pidas RSVB 2013. aasta oktoobri otsuste suhtes AFMB nimel esitatud etteheiteid põhjendamatuks.

20. Eelnimetatud 2014. aasta juulikuu otsuste peale AFMB nimel esitatud hagid jättis Amsterdami esimese astme kohus (Madalmaad) 25. märtsi 2016. aasta kohtuotsusega nende põhjendamatuks tõttu rahuldamata.

21. Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kus menetlus praegu pooleli on, on seisukohal, et põhikohtuasja lahendus sõltub muu hulgas sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist käsitlevate liidu õigusnormide tõlgendamisest. Ta soovib saada selgitusi küsimuses, kes oli vaidlusalustel ajavahemikel nende autojuhtide tööandja – kas Madalmaades asuvad transpordiettevõtjad või AFMB – ja seeläbi kindlaks määrata liikmesriik, mille sotsiaalkindlustusalaseid õigusakte kohaldada tuleb.

22. Siinkohal otsustas Centrale Raad van Beroep (avaliku teenistuse ja sotsiaalkindlustusasjade apellatsioonikohus, Madalmaad) menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas [määruse nr 1408/71] artikli 14 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellises olukorras nagu põhikohtuasjas kuulub töötajana rahvusvahelisi vedusid tegev veoautojuht:

- i) selle veoettevõtja veoautojuhtidest töötajate hulka, kes on ta tööle võtnud, kelle täielikku käsutusse on asjaomane isik tegelikult määramata ajaks palgatud, kes asjaomasele isikule tegelikult korraldusi annab ja nende täitmist kontrollib, ning kes on tegelik palgakulude kandja, või
- ii) selle ettevõtja veoautojuhtidest töötajate hulka, kes sõlmis temaga vormilise töölepingu ja kes maksis talle punktis i nimetatud veoettevõtjaga sõlmitud kokkuleppe alusel töötasu ning tasus sellelt töötasult sotsiaalkindlustusmaksid oma asukohaliikmesriigis, mitte punktis i nimetatud veoettevõtja asukohaliikmesriigis, või
- iii) nii punktis i kui ka punktis ii nimetatud ettevõtja veoautojuhtidest töötajate hulka?

1. b) Kas [määruse nr 883/2004] artikli 13 lõike 1 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellises olukorras nagu põhikohtuasjas tuleb töötajana rahvusvahelisi vedusid tegeva veoautojuhi tööandjaks pidada:

- i) veoettevõtjat, kes võttis ta tööle, kelle täielikku käsutusse on asjaomane isik tegelikult määramata ajaks palgatud, kes tegelikult talle korraldusi annab ja nende täitmist kontrollib, ning kes on tegelik palgakulude kandja, või
- ii) ettevõtjat, kes sõlmis temaga vormilise töölepingu ja kes maksis talle punktis i nimetatud veoettevõtjaga sõlmitud kokkuleppe alusel töötasu ning tasus sellelt töötasult sotsiaalkindlustusmaksid oma asukohaliikmesriigis, mitte punktis i nimetatud veoettevõtja asukohaliikmesriigis, või
- iii) nii punktis i kui ka punktis ii nimetatud ettevõtjat?

2. Juhul kui sellises olukorras nagu põhikohtuasjas peetakse tööandjaks esimese küsimuse punkti a alapunktis ii ja esimese küsimuse punkti b alapunktis ii nimetatud ettevõtjat:

kas [määruse nr 1408/71] artikli 14 lõike 2 punkti a ja [määruse nr 883/2004] artikli 13 lõike 1 punkti b kohaldamisel kehtivad põhikohtuasjas *mutatis mutandis* tervikuna või osaliselt eritingimused, mille täidetuse korral võivad sellised tööandjad nagu renditööjõudu vahendavad ettevõtjad ja teised vahendajad tugineda [määruse nr 1408/71] artikli 14 lõike 1 punktis a ja [määruse nr 883/2004] artiklis 12 ette nähtud eranditele töökohariigi põhimõttest?

3. Juhul kui sellises olukorras nagu põhikohtuasjas peetakse tööandjaks esimese küsimuse punkti a alapunktis ii ja esimese küsimuse punkti b alapunktis ii nimetatud ettevõtjat ja teisele küsimusele vastatakse eitavalt:

kas käesolevas eelotsusetaotluses kajastatud asjaolude puhul on tegemist olukorraga, mida tuleb pidada liidu õiguse ja/või EFTA õiguse kuritarvitamiseks? Kui jah, siis milline on selle tagajärg?“

III. Menetlus Euroopa Kohtus

23. Eelotsusetaotlus, mis kannab 20. septembri 2018. aasta kuupäeva, saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 25. septembril 2018.

24. Põhikohtuasja pooled, Madalmaade, Tšehhi, Prantsusmaa, Küprose, Ungari, Austria ja Ühendkuningriigi valitsus ning Euroopa Komisjon esitasid oma kirjalikud seisukohad Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklis 23 ette nähtud tähtaja jooksul.

25. Põhikohtuasja poolte, Madalmaade, Prantsusmaa, Küprose ja Austria valitsuse ning komisjoni volitatud esindajad esitasid oma seisukohad 17. septembri 2019. aasta kohtuistungil.

IV. Õiguslik analüüs

A. Sissejuhatavad märkused

1. Sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist käsitlevate liidu eeskirjade eesmärgid ja toimimine

26. Selleks, et paremini mõista eelotsusetaotluse esitanud kohtu eelotsuse küsimusi ning seda, milliste väljakutsetega see kohus põhikohtuasjas silmitsi seisma peab, tuleb kõigepealt tähelepanu pöörata sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist käsitlevate liidu eeskirjade eesmärkidele ja toimimisele.

27. Nagu ilmneb määruse nr 883/2004 – millega uuendati ja lihtsustati määruses nr 1408/71 sisalduvaid norme, ent mille eesmärk jäi samaks – põhjendustest 1 ja 45, on selle määruse eesmärk tagada liikmesriikide sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimine, et kindlustada liidu piires isikute vaba liikumine ja seeläbi aidata kaasa nende elustandardi ja tööhõive tingimuste paranemisele¹².

¹² 13. juuli 2017. aasta kohtuotsus Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, punkt 34).

28. Nende määruste II jaotise („Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine“) sätetega, mille hulka kuuluvad ka sätted, mida Euroopa Kohtul käesolevas kohtuasjas tõlgendada palutakse, on loodud terviklik ja ühtne kollisiooninormide süsteem, mille eesmärk on allutada liidu piires liikuvad töötajad ainult ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustussüsteemile, et vältida eri liikmesriikide õigusaktide üheaegset kohaldatavust ja sellest tekkida võivaid probleeme, ent ka vältida seda, et nende määruste kohaldamisalasse kuuluvad isikud jääksid sotsiaalkindlustuskaitsest ilma, kui nende suhtes ei kuulu kohaldamisele ühegi riigi õigusaktid¹³.

29. Sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist käsitlevates liidu õigusaktides on niisiis sätestatud objektiivsed kriteeriumid, mille alusel on võimalik kindlaks määrata, millise liikmesriigi õigusaktide sätted piiriüleses olukorras oleva töötaja suhtes kohalduvad. Määruse nr 883/2004 artikli 11 lõike 3 punktis a on kehtestatud üldine *lex loci laboris* põhimõte, mille kohaselt kuuluvad töötaja suhtes kohaldamisele selle liikmesriigi õigusaktid, kus ta töötab. Selle üldpõhimõtte eesmärgiks on, et kõik ühes riigis töötavad töötajad kuuluksid samade sotsiaalkindlustusalaste õigusaktide kohaldamisalasse ning et nende maksed oleksid samasugused¹⁴. Ainult nõnda saab ennetada palgakuludega seotud ebasoovitavaid konkurentsivorme ning sellest tulenevat survet liikmesriikide sotsiaalkindlustussüsteemidele.

30. Sellest põhimõttest on aga mitut erandit, mida kohaldatakse järgnevates sätetes ning eelkõige määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punktis a ette nähtud erijuhtudel, kust tuleneb, et isiku suhtes, kes tavaliselt töötab kahes või mitmes liikmesriigis, kohaldatakse elukohajärgse liikmesriigi õigusakte, kui oluline osa tema tegevusest toimub selles liikmesriigis. Seevastu juhul, kui oluline osa selle isiku tegevusest ei toimu tema elukohajärgses liikmesriigis, on selle määruse artikli 13 lõike 1 punkti b kohaselt ette nähtud selle liikmesriigi õigusaktide kohaldamine, kus asub isikule tööd andva ettevõtja või tööandja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht, kui talle annab tööd üks ettevõtja või tööandja.

31. Eelotsusetaotlusest¹⁵ nähtuvalt on liikmesriigi kohus seisukohal, et põhikohtuasjas kohaldub määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkt b, kuna need autojuhid töötasid tavaliselt kahes või mitmes liidu või EFTA liikmesriigis. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, töötasid autojuhid osaliselt, ent mitte põhiliselt oma elukohajärgses liikmesriigis ehk Madalmaades, ning oluline osa nende tegevusest, mida tuleb arvesse võtta, ei toimunud seal. Ta järeldab sellest, et Madalmaade õigusakte ei saa kohaldatavaks lugeda mitte lähtudes elukoha kindlaksmääramisest vastavalt selle määruse artikli 13 lõike 1 punktile a, vaid üksnes lähtudes tööandja asukohariigi kindlaksmääramisest vastavalt nimetatud määruse artikli 13 lõike 1 punktile b. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et määrav tähtsus põhikohtuasja lahendamisel on tööandja staatusel, kuna AFMB asukoht on Küprosel. Seda hinnangut ei saa minu meelest kahtluse alla seada, arvestades, et põhikohtuasja asjaolude tuvastamine ning nende suhtes asjasse puutuvate liidu sätete kohaldamine on liikmesriigi kohtu pädevuses.

32. Et põhikohtuasjas on kesksel kohal määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b võimalik kohaldamine, tuleb seda sätet lähemalt uurida. Selle sätte kohaselt võetakse kohaldatava liikmesriigi õiguse kindlaksmääramisel aluseks tööandja registrijärgne asukoht. Tõden siinkohal, et seadusandja ei ole üle võtnud varasema määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punkti a sõnastust, mis sisaldas rendi või tasu eest rahvusvahelises reisijate- või kaubaveos seisnevaid maanteetransporditeenuseid pakkuva ettevõtja juures transpordivahendil töötava isiku suhtes kohaldatavat erisätet, mille kohaselt kohaldati sellise isiku suhtes samuti tööandja registrijärgse asukoha liikmesriigi õigusakte. Märgin, et sellest sõnastuslikust erinevusest hoolimata peetakse neis kahes sättes silmas täpselt sama asja¹⁶. Nimelt näikse seadusandja olevat varem kehtinud sätte üksikasjalikumana ja konkreetselt rahvusvahelist

13 Vt selle kohta 9. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Piatkowski (C-493/04, EU:C:2006:167, punkt 21).

14 6. septembri 2018. aasta kohtuotsus Alpenrind jt (C-527/16, EU:C:2018:669, punktid 97 ja 98).

15 Vt eelotsusetaotluse punkt 7.1.3.

16 Nagu ka kohtujurist Bot kohtuasjas Chain tehtud ettepanekus (C-189/14, EU:C:2015:345, punkt 25) märkis, ei ole määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b sõnastust oluliselt muudetud.

maanteetransporti silmas pidava sõnastuse lihtsalt üldisemat sõnastust kasutava sätte vastu välja vahetanud. Uus säte on sõnastatud piisavalt laialt, et see hõlmaks lisaks rahvusvahelisele maanteetranspordile ka muud tööd, mida tehakse kahes või mitmes liikmesriigis. Eelotsusetaotluse esitanud kohus näib sellest teadlik olevat, mistõttu ongi ta oma esimese eelotsuse küsimuse sõnastuses viidanud mõlemale sättele. Sellest järeldub, et põhikohtuasja asjaolud võivad kuuluda nii ühe kui teise sätte kohaldamisalasse. Seetõttu näib mulle põhimõtteliselt võimalik anda määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punktile a ja määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punktile b ühine tõlgendus.

2. Määruste nr 1408/71 ja nr 883/2004 ruumiline ja ajaline kohaldamine käesolevas asjas

33. Hoolimata nende kahe määruse identsest seadusandlikust eesmärgist, tuleb käsitleda nende ruumilise ja ajalise kohaldamise küsimust, sest mõned seisukoha esitanud liikmesriigid on kahtluse alla seadnud määruse nr 1408/71 tõlgendamist puudutava esimese eelotsuse küsimuse punkti a vastuvõetavuse.

34. Nagu põhikohtuasja asjaolude kirjelduses märgitud, tuleb esiteks tõdeda, et AFMB on asutatud 10. mail 2011 ning teiseks, et vaidlusalused autojuhtide töötamise perioodid jäävad ajavahemikku 1. oktoobrist 2011 kuni 26. maini 2015. Teisisõnu on kõik need sündmused aset leidnud pärast 1. maid 2010, mil määrus nr 883/2004 liidus jõustus. Seetõttu näib esmapilgul põhikohtuasjas kohaldamisele kuuluvat üksnes see määrus.

35. Leian siiski, et tõlgendus, mis tuleb anda määrusele nr 883/2004, võiks olla kasulik ka määruse nr 1408/71 parema mõistmise tagamiseks, seda enam et EFTA riikides¹⁷, kus autojuhid samuti vaidlusalustel ajavahemikel väidetavalt töötasid, kehtis viimane veel mõnda aega. Euroopa Kohtu poolt nende kahe määruse sätetele antav ühine tõlgendus võiks anda kasulikke suuniseid teistes ühe või teise nimetatud määruse kohaldamisalasse kuuluvates sarnastes kohtuasjades, mis võimaldaks tagada nende määruste ühetaolise kohaldamise liidu ja EFTA riikide territooriumil¹⁸. Selle taustal tuleb esimese eelotsuse küsimuse punkti a, millega palutakse Euroopa Kohtul võtta seisukoht ka määruse nr 1408/71 tõlgendamise osas, pidada vastuvõetavaks.

36. Eeltoodud kaalutlusi silmas pidades puudutab minu analüüs konkreetsemalt määruse nr 883/2004 sätteid, ent viitan ka määruse nr 1408/71 vastavatele sätetele, kui see vajalik näib. Edaspidi esitatud tähelepanekud on asjasse puutuvad mõlema määruse vastavate sätete puhul.¹⁹

¹⁷ Islandil, Liechtensteinis ja Norras kuni 31. maini 2012 ning Šveitsis kuni 31. märtsini 2012.

¹⁸ Islandi, Liechtensteini ja Norraga seonduvalt on Euroopa Kohtul, nagu ta oma kohtupraktikas märkinud on, ELTL artikli 267 alusel EMP lepingu tõlgendamise pädevus vaid liitu puudutavas osas, samas kui EFTA kohus on pädev võtma seisukohti EMP lepingu tõlgendamise kohta EFTA riikides vastavalt nimetatud lepingu artikli 108 lõikele 2 ja EFTA järelevalve lepingu artiklile 34 (vt 15. juuni 1999. aasta kohtuotsus Andersson ja Wåkerås Andersson, C-321/97, EU:C:1999:307, punktid 28 ja 29). Hoolimata sellest kohtutevahelisest pädevusjaotusest, mis peegeldab EMP „kaheks sambaks“ – milleks on liit ja EFTA – jaotuvat institutsionaalset struktuuri, toimub kohtute vaheline dialoog, mis aitab kaasa ühiste õigusaktide ühetaolisele tõlgendamisele ja kohaldamisele (vt kohtujurist Trstenjaki ettepanek kohtuasjas Marques Almeida, C-300/10, EU:C:2012:414, 25. joonealune märkus). Šveitsi osas esineb samuti institutsionaalne paralleelism selles tähenduses, et Euroopa Kohtul on ELTL artikli 267 alusel kahepoolsete kokkulepete tõlgendamise pädevus üksnes liidu osas, samas kui Šveitsi osas on pädevus Šveitsi konföderatsiooni kohtutel ning viimase astmena tribunal fédéralil (Föderaalkohus, Šveits) (vt 6. oktoobri 2011. aasta kohtuotsus Graf ja Engel, C-506/10, EU:C:2011:643). Eelkõige isikute vaba liikumise valdkonnas võtab tribunal fédéral (Föderaalkohus, Šveits) siiski arvesse Euroopa Kohtu asjasse puutuvat praktikat. Seega ei saa välistada, et EFTA kohtul ja Šveitsi kohtutel tuleks tulevikus EMP lepingusse ja isikute vaba liikumist käsitlevasse kahepoolsesse kokkuleppesse lisatud sotsiaalvaldkonna koordineerimismääruste suhtes kaaluda käesolevast kohtuasjast tuleneva Euroopa Kohtu praktika kohaldamist.

¹⁹ Vt Euroopa Kohtu praktika kohta seoses liikmesriigi kohtule tarviliku vastuse andmiseks eelotsuse küsimuste ümber sõnastamisega lähtudes liidu õiguse ajalisest kohaldamisalast 14. septembri 2017. aasta kohtuotsus Delgado Mendes (C-503/16, EU:C:2017:681, punktid 31 ja 32) ning 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Roche Lietuva (C-413/17, EU:C:2018:865, punktid 17–20).

B. Esimene eelotsuse küsimus

1. Vajadus töötada välja kriteeriumid, mille abil määrata kindlaks, millise liikmesriigi õigusaktid kohaldamisele kuuluvad

37. Esimese eelotsuse küsimusega – millele tuleb eespool esitatud põhjustel anda üks vastus, mis hõlmab mõlema seal nimetatud kahe määrusega seotud aspekte – soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kes on määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b²⁰ mõistes töötajana rahvusvahelisi vedusid tegeva veoautojuhi tööandja, kui see autojuht on täielikult ühe transpordiettevõtja käsutuses, kes kannab reaalselt palgakulud ning kes annab asjaomasele isikule tegelikult korraldusi ja kontrollib nende täitmist, ent kui see autojuht on sõlminud töölepingu ühe teise ettevõtjaga, kes maksab talle töötasu vastavalt transpordiettevõtjaga sõlmitud lepingule.

38. Mõistet „tööandja“ liidu õiguses määratletud ei ole. Sotsiaalkindlustussüsteemi koordineerimist käsitlevates määrustes ei ole selle mõiste tähenduse ja ulatuse kindlaks määramisega seondult sõnaselgelt viidatud ka liikmesriikide õigusele. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleneb nii liidu õiguse ühetaolise kohaldamise nõudest kui ka võrdsuse põhimõttest, et sellises olukorras tuleb liidu õigusnorme kogu liidus tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt²¹, võttes arvesse seda, millises kontekstis seda mõistet kasutatakse, ning koordineerimismääruste eesmärke²².

39. Autonoomne tõlgendus näib mulle seda olulisem, et mõistet „tööandja“ aluseks võttes kohaldatakse kollisiooninormi, mille eesmärk on määrata kohaldatava õigusena ainult ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustusalased õigusaktid. Ilmselgelt ei saavutata seda eesmärki, kui liikmesriikide õigusaktide vahelised erinevused viivad välja erinevate õiguslike regulatsioonide kohaldamiseni.

40. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib, kas lähtuda tuleks ainult töölepingust, mitmest objektiivselt kriteeriumist või tuleks hoopis neid kahte võimalust kombineerida, et teha kindlaks, kes on, sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas, tööandja staatuses. Minu arvates tähendaks üksnes lepingulise suhte olemasolu aluseks võtmine ülemäära formalistliku seisukoha toetamist. Selle lähenemisviisi lubavad kõrvale heita legitiimsed põhjused, eeskätt kunstlike õiguslike konstruktsioonide abil koordineerimismääruste pakutavast kaitsest kõrvalehoidmise oht. Seega näib arukam olevat valida selline lähenemisviis, mis võtab nõuetekohaselt arvesse töötajate reaalselt olukorda ühisturul ning tänapäevaste töösuhete keerukust. See, kuivõrd erinevad eraõiguslikud konstruktsioonid on mõeldavad teenuse saaja ja selle osutaja vahel, kellest viimane võib omakorda osutada seda teenust ise või kasutada oma kohustuste täitmisel alltöövõtjat või lähetatud töötajat või muid viise, nõuab selle küsimuse analüüsimisel paindlikumat lähenemist. Nõnda näib mulle kõige sobivamaks lähenemisviisiks olevat tööandja tuvastamine iga üksikjuhtumi kõiki asjasse puutuvaid asjaolusid hinnates ja objektiivseid kriteeriumeid kasutades. See peaks vältima, et ühisturu põhivabadusi ei kasutata muude eesmärkide saavutamiseks ega nende abil ei hoita nende abil kohustustest kõrvale.

2. Euroopa Kohtu praktika analüüs

41. Mulle näib, et Euroopa Kohtu sotsiaalkindlustuse, töösuhete ja rahvusvahelise eraõiguse alane kohtupraktika pakub hulgaliselt pidepunkte sellise diferentseeritud lähenemisviisi toetuseks. Järgnevas arutluskäigus püüan määratleda mõned kasulikud kriteeriumid kõnealuse üksikjuhtumil põhineva uurimise läbi viimiseks.

20 Õigusliku analüüsi seisukohast samasisuline säte määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punktiga a.

21 Vt paljude näidete hulgas 18. oktoobri 2016. aasta kohtuotsus Nikiforidis (C-135/15, EU:C:2016:774, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

22 Vt 6. septembri 2018. aasta kohtuotsus Alpenrind jt (C-527/16, EU:C:2018:669, punktid 88–98).

a) Töösuhet iseloomustavad asjaolud

42. Pean vajalikuks rõhutada, et kohtupraktikas näib olevat töötaja rollile pööratud rohkem tähelepanu kui tööandja omale. Nimelt kajastatakse seal võrdlemisi vähe selliseid asjaolusid, mille alusel saaks järeldada, mis viimatinimetatu rolli iseloomustab. Loomulikult ei ole töötaja õigusi ja kohustusi võimalik analüüsida tööandja omi tähelepanuta jättes, kuna lõppude lõpuks on nad mõlemad seotud sama töösuhetega.

43. Seetõttu tuleb tööandja rolli selgitamiseks kõigepealt tähelepanu pöörata töösuhete üldmõistele kohtupraktikas. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on töösuhete põhiliseks tunnuseks asjaolu, et isik teeb teatava aja jooksul teisele isikule ja tema juhiste alusel sooritusi, mille eest ta saab tasu²³. Järgnevalt tuleb kindlaks teha need kriteeriumid, mille Euroopa Kohus on välja töötanud kolmes ülalnimetatud liidu õiguse valdkonnas töösuhet iseloomustava töötaja ja tööandja vahelise alluvussuhete kindlaksmääramiseks.

b) Sotsiaalkindlustusalasest kohtupraktikast tulenevad kriteeriumid

44. Sotsiaalkindlustusalasest kohtupraktikast tuleneb, et määravaks on töötaja töö tegelik sisu, mitte ainult lepingulised suhted. Töösuhet iseloomustava alluvussuhete kindlaks määramisel võetakse arvesse kõiki konkreetse asja asjasse puutuvaid asjaolusid.

45. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt sõltub koordineerimismääruste kollisiooninormide süsteemi kohaldamine ainult töötaja objektiivselt olukorrast, nagu see nähtub kõigist toimiku asjasse puutuvatest tõenditest²⁴. Konkreetsemalt seda, kuidas määrata kindlaks, millised sotsiaalkindlustusalased liikmesriigi õigusaktid kohalduvad, kui töötaja töötab kahes või mitmes liikmesriigis, selgitas Euroopa Kohus kohtuasjas, milles tehti 4. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus *Format*²⁵. Selles kohtuasjas leidis Euroopa Kohus, et „olukorrast sõltuvalt [võib] lisaks töölepingu sõnastusele arvesse võtta ka muid tegureid nagu seda, kuidas asjaomase tööandja ja töötaja vahelisi samalaadseid töölepinguid on varem tegelikult täidetud, nende lepingute sõlmimise asjaolusid ja üldisemalt seda, milliste tunnustega on asjaomase ettevõtja tegevus ja kuidas see on korraldatud, niivõrd, kui sellised tegurid võivad heita valgust kõnesoleva töö tegelikule laadile“. Euroopa Kohus lisas, et „[vastavat kontrolli teostav liikmesriigi asutus] on nimetatud töölepingu sõnastusest hoolimata kohustatud lähtuma oma järeldustes asjaomase töötaja tegelikust olukorrast“²⁶.

46. Mulle näib, et käesolevas kontekstis on iseäranis asjakohane ühe ajutist tööjõudu vahendava agentuuri poolt töötajate lähetamist puudutanud kohtuasi, milles tehti 17. detsembri 1970. aasta kohtuotsus *Manpower*²⁷, kuna Euroopa Kohus kehtestas selles kasulikud kriteeriumid. Sellest kohtuotsusest saab järeldada, et koordineerimismääruste tähenduses saab tööandjana käsitada lepingupoolt, kes vastutab töötaja töölevõtmise, talle töötasu maksmise ning tema karistamise ja töölepingu ülesütlemise eest²⁸. See näitab, et Euroopa Kohus võtab arvesse tegelikku tööolukorda ega tugine ainult töölepingule.

23 4. detsembri 2014. aasta kohtuotsus *FNV Kunsten Informatie en Media* (C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 34).

24 Vt 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus *van Delft jt* (C-345/09, EU:C:2010:610, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika), ning 16. mai 2013. aasta kohtuotsus *Wencel* (C-589/10, EU:C:2013:303, punkt 52).

25 C-115/11, EU:C:2012:606.

26 4. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus *Format Urządzenia i Montażu Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, punktid 45 ja 46).

27 35/70, EU:C:1970:120.

28 17. detsembri 1970. aasta kohtuotsus *Manpower* (35/70, EU:C:1970:120, punktid 17 ja 18).

c) Töösuhetealasest kohtupraktikast tulenevad kriteeriumid

47. Töösuhetealase kohtupraktika analüüs võimaldab samuti järeldada, et tööandja määratlemisel tuleb appi võtta kõik asjasse puutuvad objektiivsed asjaolud. Nii vaadatuna ei ole tööandjaks tingimata see pool, kellega töötaja on formaalselt töölepingu sõlminud.

48. Kohtuotsuses Danosa²⁹, mis puudutas direktiivi 92/85/EMÜ³⁰ tõlgendamist, juhtis Euroopa Kohus kõigepealt tähelepanu töösuhete põhilisele tunnusele, mida on juba eespool mainitud³¹ ja milleks on see, et tegu on alluvussuhtega, mille puhul teostatakse töötaja üle kontrolli³², ning täpsustas siis, et „[seejuures] ei ole määravaks selle suhte vorm ega selle kvalifitseerimine liikmesriigi õiguses, samuti mitte õiguslik side nende kahe isiku vahel“³³.

49. Tsiteerin ka kohtuotsust Albron Catering³⁴, mis puudutab direktiivi 2001/23/EÜ³⁵ tõlgendamist ja kus Euroopa Kohus leidis, et tööandjaks võib olla ka ettevõtja, kelle juures töötajad tegelikult töötavad, „ka siis, kui lepingulised suhted asjaomaste töötajatega puuduvad“³⁶.

50. Viimaks tuleb kõiki töösuhteid iseloomustava alluvussuhtega seonduvalt tsiteerida kohtuotsust Haralambidis³⁷, mis puudutas küsimust, kas üks sadamaameti esimees oli töötaja ELTL artikli 45 lõike 1 tähenduses. Euroopa Kohus vastas jaatavalt, leides, et Itaalia infrastruktuuri- ja transpordiministril oli sadamaameti esimehe suhtes juhtimis- ja kontrollipädevus ning vajadusel ka karistamispädevus³⁸. Nende kahe isiku vahelise suhte õigusliku laadiga seonduvalt juhtis Euroopa Kohus tähelepanu väljakujunenud kohtupraktikale, mille kohaselt „ei ole [määrav] see, kas töösuhe on laadilt avalik- või eraõiguslik“³⁹.

d) Rahvusvahelise eraõiguse alasest kohtupraktikast tulenevad kriteeriumid

51. Konkreetse juhtumi kõigi asjaolude kogumis hindamisse on Euroopa Kohus toetavalt suhtunud ka eraõiguse valdkonna kollisiooninormide tõlgendamisel. Selle kohtupraktika kohaselt tuleb liikmesriigi kohtul selleks, et määratleda koht, kus töötaja oma kohustusi tööandja ees täidab, lähtuda kõikidest tõenditest kogumis.

52. Kohtuotsuses Voogsgeerd⁴⁰, mille ese oli 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni (edaspidi „Rooma konventsioon“) ⁴¹ sätete tõlgendamine, leidis Euroopa Kohus, et selleks, et hinnata, kas ettevõtja tegelikult kvalifitseerub tööandjaks, peab liikmesriigi kohus arvesse võtma „kõiki objektiivseid asjaolusid, mis võimaldavad tõendada, kas olukord erines tegelikult sellest, mis ilmneb lepingu sõnastusest“⁴².

29 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674).

30 Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110).

31 Vt käesoleva ettepaneku punkt 43.

32 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 46 ja 47).

33 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 39 ja 40).

34 21. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Albron Catering (C-242/09, EU:C:2010:625).

35 Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 2001, L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98).

36 21. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Albron Catering (C-242/09, EU:C:2010:625, punktid 21 ja 31).

37 10. septembri 2014. aasta kohtuotsus Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185).

38 10. septembri 2014. aasta kohtuotsus Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punkt 30).

39 10. septembri 2014. aasta kohtuotsus Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punkt 40).

40 15. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842).

41 EÜT 1980, L 266, lk 1; eestikeelne versioon ELT C 169, 8.7.2005, lk 10.

42 15. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punkt 62).

53. Kohtuotsuses Koelzsch⁴³, mis seondus samuti nimetatud konventsiooni sätete tõlgendamisega ja puudutas, nagu käesolev kohtuasigi, tööd transpordisektoris, leidis Euroopa Kohus, et liikmesriigi kohus peab arvesse võtma kõiki asjaolusid, mis iseloomustavad töötaja tegevust ning eeskätt seda, „millises riigis asub koht, kust töötaja täidab veoülesandeid, saab oma ülesanneteks juhiseid ja korraldab oma tööd, samuti koht, kus asuvad töövahendid“⁴⁴. Samuti tuleb liikmesriigi kohtul „kindlaks teha, millistes kohtades veod peamiselt toimuvad ja millistes kohtades laaditakse maha kaubad ning millisesse kohta pöördub töötaja tagasi pärast oma ülesannete täitmist“⁴⁵.

54. Töötaja poolt tööandja ees olevate kohustuste täitmise koha kindlaks määramise seisukohast on asjasse puutuv ka 14. septembri 2017. aasta kohtuotsus Nogueira jt⁴⁶, mille ese oli nõukogu 22. detsembri 2000. aasta määruse (EÜ) nr 44/2001 kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades⁴⁷ tõlgendamine reisijate lennutranspordi sektoris. Selles kohtuotsuses kordas Euroopa Kohus eespool mainitud transpordisektori töösuhetele kohaldamisele kuuluvaid juhiseid, mida liikmesriikide kohtud peavad arvesse võtma⁴⁸. Euroopa Kohtu sõnul võimaldab selline kõikide tõendite kogumis arvestamise meetod „paremini kajastada õigussuhte tegelikku olukorda, pidades silmas kõiki tegureid, mis iseloomustavad selle töötaja töö laadi“⁴⁹. Selles kontekstis on oluline rõhutada Euroopa Kohtu hoiatust, et kriteeriumi, mille alusel liidu õigust kohaldatakse, „ei kasutataks muude eesmärkide saavutamiseks [ega aidataks] sellega kaasa kohustustest kõrvale hoidmise strateegiate kasutamisele“⁵⁰.

55. Hiljutises 11. aprilli 2019. aasta kohtuotsuses Bosworth ja Hurley⁵¹ tuli Euroopa Kohtul tõlgendada tsiviil- ja kaubandusajades kohtualluvuse ning neid käsitlevate kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise konventsiooni⁵², ja eelkõige mõistet „töötaja“. Olles juhtinud tähelepanu iga töösuhte aluseks olevale alluvussuhtele ning vajadusele tuvastada igal üksikul juhul selle alluvussuhte olemasolu, lähtudes kõigist tõenditest ja poolte vahelisi suhteid iseloomustavatest asjaoludest, leidis Euroopa Kohus, et „formaalse lepingu puudumine [ei välista] niisuguse töösuhte olemasolu, mis kuulub mõiste „tööleping“ alla“ nimetatud konventsiooni asjasse puutuvate sätete tähenduses⁵³.

3. Ülalnimetatud kriteeriumide kohaldamine põhikohtuasja asjaoludel

56. Olles kindlaks teinud rea kriteeriume, mis aitavad määratleda, keda käsitada töösuhtes tööandjana, tuleb teiseks kohaldada neid kriteeriume põhikohtuasjade asjaoludel. Kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus peab tuvastama oma menetluses oleva kohtuasja hindamiseks vajalikud faktilised asjaolud ning vastaval juhul kohaldama määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b⁵⁴, tuleb Euroopa Kohtul tõlgendada liidu õigust seoses sellise faktilise ja õigusliku olukorraga nagu eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt kirjeldatu, et anda viimasele vajalik teave kohtuasja lahendamiseks, millega tema poole pöörduti⁵⁵.

43 15. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151).

44 15. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punkt 49).

45 15. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punkt 49).

46 C-168/16 ja C-169/16, EU:C:2017:688.

47 EÜT 2001, L 12, lk 1; ELT eriväljaanne 19/04, lk 42.

48 14. septembri 2017. aasta kohtuotsus Nogueira jt (C-168/16 ja C-169/16, EU:C:2017:688, punktid 59 ja 60).

49 14. septembri 2017. aasta kohtuotsus Nogueira jt (C-168/16 ja C-169/16, EU:C:2017:688, punkt 62).

50 14. septembri 2017. aasta kohtuotsus Nogueira jt (C-168/16 ja C-169/16, EU:C:2017:688, punkt 62).

51 C-603/17, EU:C:2019:310.

52 Luganos 30. oktoobril 2007 allkirjastatud konventsioon, mis on ühenduse nimel heaks kiidetud nõukogu 27. novembri 2008. aasta otsusega 2009/430/EÜ (ELT 2009, L 147, lk 1).

53 11. aprilli 2019. aasta kohtuotsus Bosworth ja Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punkt 27).

54 Või olenevalt sotsiaalkindlustusalaste koordineerimisnormide ruumilisest ja ajalisest kohaldamisalast määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punkti a.

55 9. novembri 2006. aasta kohtuotsus Chateignier (C-346/05, EU:C:2006:711, punkt 22).

57. Kõigepealt pean märkima, et lepingulisel suhtel, mille kohaselt on autojuhtide tööandjaks formaalselt AFMB, on üksnes indikatiivne tähendus. Mulle näib õige seada kahtluse alla AFMB väide, et tema on tööandja – vähemalt sotsiaalkindlustusalaste kollisiooninormide seisukohast –, kui see ei kajasta töösuhte tegelikke asjaolusid, mida tuleb toimikust nähtuvate faktiliste asjaolude alusel allpool kontrollida.

58. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab⁵⁶, töötasid asjaomased isikud nii enne vaidlusaluseid ajavahemikke kui nende vältel töötajana rahvusvahelisi vedusid tegevate veoautojuhtidena ning juhtisid eranditult Madalmaades asutatud transpordiettevõtjate kulul ja riisikol käitatavaid veoautosid. Tegelikult olid need autojuhid vaidlusalustel ajavahemikel tähtajatult nende transpordiettevõtjate täielikus käsutuses, olles valdavalt enne vaidlusaluseid ajavahemikke olnud nende töötajad.

59. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib⁵⁷, ei muutunud töötajate ja nende algsete Madalmaades asuvate tööandjate vahelises igapäevases töökorralduses pärast AFMB formaalset ilmumist 2011. aasta oktoobris mitte midagi või muutus väga vähe. Nimelt otsustasid need tööandjad jätkuvalt töötajate värbamise, peamiste töötingimuste, töö sisu ja töölepingu ülesütlemise üle. Näib, et AFMB ei palganud autojuhte ise, vaid pigem viisid Madalmaade transpordiettevõtjad oma töötajad üle AFMB egiidi alla. Näitena selle kohta, et peamised töötingimused olid Madalmaade transpordiettevõtjate kontrolli all, viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus⁵⁸ ka AFMB praktikale vallandada kohe autojuhid, keda neil ettevõtjatel enam vaja polnud.

60. Palgakulude osas tuleb tõdeda, et kuigi vahetult maksis autojuhtidele töötasu AFMB, rahastasid viimast nähtavasti Madalmaade ettevõtjad, kes pidid eelotsusetaotluse esitanud kohtu antud teabe kohaselt⁵⁹ tasuma teatud summad AFMB-le vastavalt AFMBga sõlminud lepingutele. Seega, isegi kui AFMBd ei saa käsitada lihtsalt ja puhtalt „postkastina“, saaks teda siiski käsitada omamoodi palgahaldurina, mitte aga tegeliku tööandjana. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab faktiliste asjaolude kirjelduses⁶⁰ lausa, et AFMB oli tööandjaks „peaaegu ainult paberil“. Need andmed ning esimese eelotsusetaotluse küsimuse sõnastus lubavad arvata, et juhtimis- ja kontrollipädevus nende autojuhtide suhtes oli Madalmaades asuvatel ettevõtjatel.

61. Eeltoodut arvesse võttes, ning ilma et see mõjutaks faktiliste asjaolude hindamist, mida peab tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus, leian, et põhikohtuasjas saab kõne all olevate autojuhtide „tööandjana“ määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b tähenduses käsitada ainult Madalmaades asuvaid transpordiettevõtjaid.

62. Sellest järeldub, et sellises olukorras nagu põhikohtuasjas kuuluvad kohaldamisele selle liikmesriigi sotsiaalkindlustusalased õigusaktid, kus asub ettevõtja, kes asjaomase isiku tööle võttis, kelle täielikku käsutusse asjaomane isik tähtajatult tegelikult palgatud on, kes asjaomasele isikule tegelikult korraldusi annab ja nende täitmist kontrollib, ning kes tegelikult kannab palgakulud ehk antud juhul Madalmaade õigusaktid.

⁵⁶ Vt eelotsusetaotluse punkt 5.2.2.

⁵⁷ Vt eelotsusetaotluse punkt 5.2.6.

⁵⁸ Vt eelotsusetaotluse punkt 5.2.6.

⁵⁹ Vt eelotsusetaotluse punkt 5.2.3.

⁶⁰ Vt eelotsusetaotluse punkt 7.1.5.

4. Vastus esimesele eelotsuse küsimusele

63. Nende kaalutluste põhjal tuleb esimesele eelotsuse küsimusele vastata, et määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas tuleb veoautojuhi, kes teeb töötajana selliseid rahvusvahelisi autovedusid nagu põhikohtuasjas, tööandjaks pidada transpordiettevõtjat, kes on asjaomase isiku tööle võtnud, kelle täielikku käsutusse asjaomane isik tähtajatult tegelikult palgatud on, kes asjaomasele isikule tegelikult korraldusi annab ja nende täitmist kontrollib, ning kes tegelikult kannab palgakulud; neid asjaolusid peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

C. Teine eelotsuse küsimus

64. Teise eelotsuse küsimusega, mis on esitatud teise võimalusena, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus peamiselt teada, kas juhul kui tööandjana tuleb käsitada AFMB-d, kuuluvad põhikohtuasja suhtes täielikult või osaliselt analoogia alusel kohaldamisele need erilised tingimused, mis peavad määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 1 punkti a ja määruse nr 883/2004 artikli 12 kohaldamiseks olema täidetud töötajate lähetamise korral. Võimalikule analoogiale viitamine on selgitatav sellega, et poolte vahel ei ole vaidlust selles, et need sätted ise põhikohtuasja suhtes kohaldatavad ei ole.

65. Võttes arvesse tehtud ettepanekut vastata esimesele küsimusele, et tööandjatena tuleb käsitada ainult Madalmaades asutatud ettevõtjaid, ei ole vaja teisele küsimusele vastata. Juhuks, kui Euroopa Kohus peaks asuma teistsugusele seisukohale, leian alljärgnevalt esitatud põhjustel, et sellele küsimusele tuleks vastata eitavalt.

66. Nagu esimese küsimuse analüüsimiselgi, keskendun määruse nr 883/2004 artikli 12 tõlgendamisele, kuna hoolimata minimaalsetest sõnastuslikest erinevustest on selle sätted sisuliselt samad, mis määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 1 punktis a⁶¹.

67. Minu hinnangul ei saa määruse nr 883/2004 artiklit 12 kohaldada tulenevalt sellest, et põhikohtuasjas ei ole küsimus „lähetamises“ selle sõna otseses tähenduses, vaid pigem AFMB poolt töötajate tähtajatult Madalmaade ettevõtjate „käsutusse andmises“.

68. Sellise selge eristamise vajalikkus saab ilmselgeks kohtupraktikas mõistele „lähetamine“ antud tõlgenduse valguses. Kohtuotsuses FTS⁶² leidis Euroopa Kohus, et ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja osalemise korral saab eelviidatud sätetes ettenähtud erandeid töökohariigi põhimõttest kohaldada vaid siis, kui on täidetud kaks tingimust: esimene tingimus – mille kohaselt peab esinema seos töötaja ettevõtja asukohast erinevasse liikmesriiki lähetava ettevõtja ja lähetatava töötaja vahel – nõuab, et töötaja lähetuse kestel säiliks tööalane suhe ettevõtja ja töötaja vahel. Teine tingimus – mis puudutab olemasolevat suhet nimetatud ettevõtja ja tema asukoha liikmesriigi vahel – nõuab, et tavaliselt toimuks ettevõtja oluline majandustegevus selles liikmesriigis⁶³.

69. Kohtupraktika kohaselt⁶⁴ peab sellise tööalase suhte tuvastamiseks eelkõige saama kõigist asjaoludest lähtudes järeldada, et töötaja on ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja võimu all. See tingimus nõuab kindlasti seda, et sellel ettevõtjal peab töötaja üle olema juhtimis- ja kontrollivõim ning vajadusel karistusvõim. Teisisõnu peab ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja teostama tavapäraselt tööandjale kuuluvaid õigusi. Esimesele küsimusele vastamisel leidis aga juba tuvastamist, et

61 Vt käesoleva ettepaneku punkt 36.

62 10. veebruari 2000. aasta kohtuotsus FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

63 10. veebruari 2000. aasta kohtuotsus FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punktid 21–24), ja 6. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Altun jt (C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 34).

64 10. veebruari 2000. aasta kohtuotsus FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punkt 24).

põhikohtuasjas oli see roll Madalmaades asuvatel transpordiettevõtjatel⁶⁵. Lisaks ilmneb toimikust, et autojuhtide ja AFMB vaheline side piirdus peamiselt töötasu ning Küprose asutusele sotsiaalmaksude maksimisega. Pealegi tuleb märkida, et AFMB ei ole oma seisukohas neid andmeid vaidlustanud. Seetõttu ei näi esimene tingimus käesoleval juhul täidetud olevat.

70. Mis puudutab teist tingimust, siis tuleb – mitme menetlusosalise eeskujul – märkida, et määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunktis i seda ette nähtud ei ole⁶⁶. Selles sättes lähtutakse lihtsalt tööandja asukohariigist. Minu meelest on problemaatiline tõlgendamise teel täiendava tingimuse, mille kohaselt oleks nõutav „ettevõtja oluline majandustegevus liikmesriigis, kus on [tema] asukoht“, lisamine hoolimata nende sätete ühemõttelisest sõnastusest. Tuleb silmas pidada, et algselt kehtestati kõnealune tingimus kohtupraktikas seoses ühe teise sättega, nimelt määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 1 punktiga a⁶⁷, millele vastab praegu kehtiva määruse nr 883/2004 artikli 12 lõige 1. Selle kohaldamine muu sätte suhtes, viimase eripära arvesse võtmata, tähendaks määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunktis i sisalduva sätte kohaldamisala piiride eiramist. Sellele lisandub asjaolu, et nagu komisjon oma seisukohas märkis, lükkas nõukogu hiljuti tagasi sarnase sisuga seadusandliku muudatuseettepaneku⁶⁸. Sõltumata kahtlustest, mida selle lähenemisviisi rakendamine praktikas tekitab, märgin, et sellekohase teabe puudumist silmas pidades on eelotsusetaotluse esitanud kohtulgi seda välja pakutud „sisulise tegevuse“ kriteeriumi raske kohaldada. Nimelt nähtub eelotsusetaotlusest, et tal ei õnnestunud toimiku materjalide pinnalt võtta seisukohta küsimuses, kas AFMB sellele tingimusele vastab või mitte⁶⁹. Seetõttu ei näe ma, kuidas see lähenemisviis saaks põhikohtuasja lahendamise seisukohast asjasse puutuv olla.

71. Neil põhjustel teen ettepaneku vastata teisele eelotsuse küsimusele eitavalt.

D. Kolmas eelotsuse küsimus

1. Õiguse kuritarvitamise mõiste kohtupraktikas

72. Kolmanda eelotsuse küsimusega, mis on esitatud omakorda kolmanda võimalusena, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas – juhul kui AFMBd tuleks käsitada tööandjana ning töötajate lähetamist puudutavad erilised tingimused kohaldamisele ei kuulu – on tegemist olukorraga, mis on käsitatav liidu õiguse kuritarvitamisena⁷⁰.

73. Arvestades esimesele ja teisele küsimusele vastamiseks tehtud ettepanekuid, käsitlen seda kolmandat küsimust üksnes täielikkuse huvides juhuks, kui Euroopa Kohus peaks kahe esimese küsimuse osas asuma teistsugusele seisukohale.

65 Vt käesoleva ettepaneku punkt 61.

66 Ega ka sellega samasisulisel määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punktis a.

67 10. veebruari 2000. aasta kohtuotsus FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punkt 40).

68 Aastal 2016 pakkus komisjon oma ettepanekus määruse kohta, millega muudetakse määrust (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta ja määrust (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 rakendamise kord (dokument COM (2016)815), välja asendada määruse (EÜ) nr 987/2009 kehtiv artikli 14 lõige 5a järgmise lõikega: „5a. Alusmääruse II jaotise kohaldamisel osutatakse sõnadega „registrisse kantud asukoht või tegevuskoht“ registrisse kantud asukohale või tegevuskohale, kus võetakse vastu ettevõtja olulised otsused ja kus on juhatuse asukoht, eeldusel et ettevõtja teostab selles liikmesriigis sisulisi tegevusi“. Kohtujuristi kursiiv. Ministritest koosnev nõukogu selle „sisulise tegevuse“ kriteeriumi lisamisega siiski ei nõustunud.

69 Vt eelotsusetaotluse punkt 7.2.5.

70 Eelotsusetaotluse esitanud kohus mainib oma küsimuses „EFTA õigust“. Tõenäoliselt viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski EMP õigusele, samuti Šveitsi Konföderatsiooniga sõlmitud assotsiatsioonilepingule. Seetõttu tuleb see küsimus ümber sõnastada.

74. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei tohi õigussubjektid liidu õigusnorme ära kasutada pettuse või kuritarvituse eesmärgil⁷¹. Nõnda on see ka nende liidu õigusaktide normide puhul, mis on osaks EMP lepingust⁷² ja Šveitsi Konföderatsiooniga sõlmitud kahepoolsetest kokkulepetest. Kuritarvituse tuvastamiseks peab olema täidetud teatav objektiivne ja teatav subjektiivne tingimus⁷³. Objektiivse tingimuse osas peab objektiivsete asjaolude kogumist tulenema, et vaatamata liidu õigusnormides ette nähtud tingimuste formaalsele täitmisele, ei ole õigusnormides taotletud eesmärki saavutatud⁷⁴. Kuritarvituse tuvastamiseks peab olema täidetud ka subjektiivne tingimus, kuna objektiivsete asjaolude kogumist peab tulenema, et nende tehingute peamine eesmärk on põhjendamatu soodustuse saamine⁷⁵. Õiguste kuritarvitamise keeld ei ole nimelt asjasse puutuv, kui vaidlusaluste toimingute tegemiseks võib olla ka muu põhjus kui lihtsalt soodustuse saamine.

2. Kohtupraktikast tulenevate kriteeriumide kohaldamine käesolevas asjas

75. Eelotsusetaotlusest tulenevalt⁷⁶ tuleb kriitilise pilguga vaadata AFMB ja tema väljaspool Küprost asuvatest transpordiettevõtjatest lepingupartnerite poolt kasutusele võetud õiguslikku konstruktsiooni. Konkreetsemalt kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus selles, kas liidu õigusega on kooskõlas selline õiguslik konstruktsioon, mis lubab ettevõtjal valida konkreetse registrijärgse asukoha sisuliselt eesmärgiga, et tema töötajate suhtes kuulusid seaduslikult kohaldamisele teatud liikmesriigi või teatud EFTA riigi, kus sotsiaalmaksu tase on võrdlemisi madal, sotsiaalkindlustusalased õigusaktid.

76. Enne esitatud küsimusele vastamist tuleb juhtida tähelepanu sellele, et Euroopa Kohus ei saa ise hinnata, kas teatud tegevust tuleb käsitada kuritarvituseks. Seda, kas põhikohtuasjas on kuritarvituse koosseis täidetud, peab kooskõlas riigisisese õiguse tõendamisnormidega kontrollima liikmesriigi kohus⁷⁷. Euroopa Kohus võib aga eelotsusetaotluse kohta tehtavas otsuses esitada täpsustusi, mille eesmärk on liikmesriigi kohut liidu õiguse kohaldamisel suunata⁷⁸.

a) Objektiivse tingimuse kontrollimine

77. Olles faktilisi asjaolusid põhjalikult uurinud, näib mulle objektiivse tingimusega seonduvalt, et määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i kohaldamiseks on AFMB tööandja staatusega seotud tingimused põhikohtuasja puhul täidetud vaid formaalselt. Nagu ülalpool⁷⁹ märgitud, saab AFMB-le selle staatuse omistada üksnes peene eraõigusliku konstruktsiooni abil, samas kui töösuhetes tavaliselt tööandja õiguste hulka kuuluvat tegelikku võimu töötajate üle teostasid tema lepingupartnerid⁸⁰. Lisaks sellele võis AFMB, tuginedes oma põhivabadustele siseturul, valida enda

71 Vt 21. veebruari 2006. aasta kohtuotsus Halifax jt (C-255/02, EU:C:2006:121, punkt 68), ja 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 37).

72 Vt EFTA Kohtu 13. septembri 2017. aasta otsus Yara International ASA (E-15/16, EFTA Court Report 2017, lk 434, punkt 49), kust nähtub, et õiguse kuritarvitamise keeld on „EMP õiguse oluline tunnus“, ning 3. oktoobri 2012. aasta otsus Arcade Drilling (E-15/11, EFTA Court Report 2012, lk 676, punktid 88 ja 89), kus EFTA Kohus tugines Euroopa Kohtu praktikale.

73 Vt 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 38).

74 Vt 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

75 Vt 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

76 Vt eelotsusetaotluse punkt 7.3.

77 Vt 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punktid 41 ja 42 ning seal viidatud kohtupraktika).

78 Vt 17. detsembri 2015. aasta kohtuotsus WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, punkt 34), ja 22. novembri 2017. aasta kohtuotsus Cussens jt (C-251/16, EU:C:2017:881, punkt 59).

79 Vt käesoleva ettepaneku punktid 57–61.

80 Vt sellega seonduvalt 17. detsembri 2015. aasta kohtuotsus WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, punkt 50), kus Euroopa Kohus ei kiitnud heaks õiguse kuritarvitamist, tuues näitena lepingu, mis kujutas endast pelgalt kunstlikku skeemi teenuse tegeliku osutaja varjamiseks.

asukohaks Küprose ja osutada sealt Madalmaades asuvatele ettevõtjatele teenuseid, mis seonduvad töötasude ja sotsiaalmaksete haldamisega. Kõigi nende tegurite tõttu õnnestus AFMB-l näidata end sotsiaalkindlustuse valdkonna pädevates asutustes ametlikult tööandjana ja saavutada see, et nähtavasti teatud liikmesriikides teda sellisena ka tunnustati⁸¹.

78. Minu arvates on liikmesriikide pädevate asutuste poolt vastaval juhul AFMB tööandjana tunnustamine ning seetõttu põhikohtuasja toimikus sisalduva teabe põhjal tõendi A 1 väljastamine käsitatav määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i vääraks kohaldamisena, kuivõrd see viiks nende autojuhtide suhtes Küprose ja mitte Madalmaade sotsiaalkindlustusalaste õigusaktide kohaldamiseni hoolimata asjaolust, et tegelike tööandjate asukoht on Madalmaades⁸². Selline tulemus oleks vastuolus kollisiooninormide aluseks oleva seadusandliku eesmärgiga, milleks on võimaldada liikmesriigi asutustel lihtsasti ehk objektiivsete, selgete ja eelnevalt kindlaks määratud kriteeriumide alusel tuvastada töötaja tegelik tööandja, tema asukoht või tegevuskoht ning seeläbi määrata lõpuks kindlaks konkreetsel juhul kohalduv sotsiaalkindlustussüsteem. Märgin lisaks, et kuigi kollisiooninormid on suhteliselt lihtsad, võib käesolevas asjas näiva ja tegeliku olukorra vaheline erinevus liikmesriikide pädevates asutustes tekitada segadust ning tuleb lugeda, et see võib kahjustada liidu seadusandja poolt kehtestatud sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise mehhanismi tõhusat toimimist.

b) Subjektiivse tingimuse kontrollimine

79. Subjektiivse tingimuse osas märgin, et Euroopa Kohus on leidnud, et selleks, et teha kindlaks ettevõtja kavatsusega seonduva teise tingimuse olemasolu, võidakse arvesse võtta asjaomaste tehingute puhtalt kunstlikku olemust⁸³. Mulle näib, et subjektiivse tingimuse täidab käesoleval juhul AFMB ja tema lepingupartnerite ilmselge kavatsus oma majandustegevuse optimeerimise eesmärgil kõrvale hoida Madalmaade sotsiaalkindlustusalastest õigusaktidest⁸⁴. Nagu ülalpool mainitud⁸⁵, oli enamik kõnealustest autojuhtidest enne seda, kui AFMB nad tööle võttis, Madalmaades töötavad töötajad. AFMB poolt nende formaalse tööle võtmise eesmärk näib olevat vältida seda, et nende suhtes kuuluksid kohaldamisele Madalmaade õigusaktid, mis oleksid pidanud määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i alusel üldjuhul kohaldamisele kuuluma.

80. Ent nagu Euroopa Kohus rõhutas oma praktikas⁸⁶, on koordineerimismäärustes ette nähtud kollisiooninormid liikmesriikidele imperatiivsed ning ei saa nõustuda väitega, et nende normide kohaldamisalasse kuuluvad kindlustatud isikud võiksid neid tagajärgi vältida, saades valida, et need normid nende suhtes ei kehti. Nimetatud normide imperatiivne laad võimaldab tagada kehtestatud koordineerimismehhanismi tõhusa toimimise. Nõnda näib vältimatu, et muud isikud, sealhulgas tööandjad, kes tavaliselt peavad sotsiaalmakse maksma, neid norme samuti õigesti kohaldaksid.

81 AFMB esitatud teabe kohaselt tunnustasid teda tööandjana sellised liikmesriigid nagu Belgia, Saksamaa, Hispaania, Poola ja Rumeenia, ja leidsid, et lähtudes AFMB registrijärgsest asukohast kohalduvad vastavate liikmesriikide residentide suhtes Küprose sotsiaalkindlustusalased õigusaktid.

82 Nagu Euroopa Kohus 6. veebruari 2018. aasta kohtuotsuses Altun jt (C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 51) märkis, on objektiivne tunnus see, et tõendi E101 saamise ja selle kasutamise tingimused ei ole täidetud.

83 Vt 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punktid 41 ja 42, ning seal viidatud kohtupraktika).

84 Vt 6. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Altun jt (C-359/16, EU:C:2018:63, punkt 52), kust tuleneb, et subjektiivne tingimus on tavaliselt täidetud, kui asjaomane isik tahab tõendi E101 väljastamise tingimuste täitmisest sellega seotud soodustuse saamise eesmärgil kõrvale hoida või seda vältida.

85 Vt käesoleva ettepaneku punkt 58.

86 Vt 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus van Delft jt (C-345/09, EU:C:2010:610), ja 13. juuli 2017. aasta kohtuotsus Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, punkt 42).

81. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seda veel kontrollima, ent selle õigusliku konstruktsiooni rakendamise tagajärjeks näib olevat autojuhtide sotsiaalse kaitse halvenemine, samas kui varasemad tööandjad näivad olevat lõiganud sellest kasu seoses palgakuludega. Nimelt see näibki olevat AFMB eesmärk, kui võtta arvesse tema käsundiandjate mitmesuguseid avaldusi, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus on tsiteerinud⁸⁷ ja mis olid avaldatud AFMB veebilehel ning kus viimased kiitsid nimetatud eeliseid ehk kokkuhoidu palgakuludelt koos autojuhtide üle tegeliku kontrolli säilitamisega.

82. Seetõttu kaldun olemasolevast teabest lähtudes arvama, et tegemist on õiguse kuritarvitamisega.

83. Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus tuvastab, et need kaks õiguse kuritarvitamise tingimust on täidetud, peab ta tegema vastavad järeldused ja põhikohtuasjas määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alapunkti i mitte kohaldama⁸⁸. Sel juhul ei saa AFMB enda väidetavale tööandja-staatusele tuginedes nõuda, et RSVB tunnustaks, et kõnealuste autojuhtide suhtes kuuluvad kohaldamisele Küprose õigusaktid⁸⁹.

3. Vastus kolmandale eelotsuse küsimusele

84. Kõike seda silmas pidades tuleb kolmandale eelotsuse küsimusele vastata, et eelotsusetaotluses kirjeldatud faktid ja asjaolud kinnitavad sellise olukorra esinemist, kus on tegu õiguse kuritarvitamisega. Seetõttu ei saa AFMB määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b alusel nõuda, et kohaldatavaks õiguseks määrataks Küprose sotsiaalkindlustusõigus.

V. Ettepanek

85. Eeltoodud kaalutlustel teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Centrale Raad van Beroepi (avaliku teenistuse ja sotsiaalkindlustusajade apellatsioonikohus, Madalmaad) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 14. juuni 1971. aasta määruse (EMÜ) nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate, füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende pereliikmete suhtes, mida on muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta määrusega (EÜ) nr 1606/98, artikli 14 lõike 2 punkti a ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määruse (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta, mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. mai 2012. aasta määrusega (EL) nr 465/2012, artikli 13 lõike 1 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas tuleb veoautojuhi, kes teeb töötajana selliseid rahvusvahelisi autovedusid nagu põhikohtuasjas, tööandjaks pidada transpordiettevõtjat, kes on asjaomase isiku tööle võtnud, kelle täielikku käsutusse asjaomane isik tähtajatult tegelikult palgatud on, kes asjaomasele isikule tegelikult korraldusi annab ja nende täitmist kontrollib ning kes tegelikult kannab palgakulud; neid asjaolusid peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

⁸⁷ Vt eelotsusetaotluse punkt 5.2.9.

⁸⁸ Niisamuti on see sotsiaalkindlustusalaste koordineerimismääruste ajalisest ja ruumilisest kohaldamisalast sõltuvalt ka määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punktiga a.

⁸⁹ See tagajärg tuleneb minu arvates põhjendustest, mille kohtujurist Poiares Maduro esitas kohtuasjas Halifax jt (C-255/02, EU:C:2005:200, punktid 68, 71 ja 97) tehtud ettepanekus, mille kohaselt ei ole lubatud õigust andvale õigusnormile tugineda kõnealuse normi eesmärgiga selgelt vastuolus oleva lubamatu soodustuse saamiseks. Praktikas tähendab see, et kõnealust õigusnormi tuleb vastupidi selle sõnasõnalisele tähendusele, tõlgendada nii, et tegelikult see õigust ei anna.

2. Määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punkti a ja määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punkti b kohaldamisel ei kehti analoogia alusel eritingimused, mille täidetuse korral võivad sellised tööandjad nagu renditööjõudu vahendavad ettevõtjad ja teised vahendajad tugineda nimetatud määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 1 punktis a ja nimetatud määruse nr 883/2004 artiklis 12 ette nähtud eranditele töökohariigi põhimõttest.
3. Eelotsusetaotluses kirjeldatud faktid ja asjaolud kinnitavad sellise olukorra esinemist, kus on tegemist õiguse kuritarvitamisega. Seetõttu ei saa AFMB ei määruse nr 1408/71 artikli 14 lõike 2 punktile a ega määruse nr 883/2004 artikli 13 lõike 1 punktile b tuginedes nõuda, et kohaldatavaks õiguseks määrataks Küprose sotsiaalkindlustusõigus.