



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

NILS WAHL

esitatud 16. aprillil 2013¹

Kohtuasi C-64/12

„Firma Anton Schlecker” nimel Anton Schlecker

versus

Melitta Josefa Boedeker

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Hoge Raad der Nederlanden (Madalmaad))

Lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon — Tööleping — Õiguse valiku puudumisel kohaldatav õigus — Põhitöö tegemise riigi õigus — Võimalus nimetatud õigus kõrvale jätta, kui tööleping on tugevalt seotud mõne teise riigiga — Ulatus

I. Sissejuhatus

1. Käesolevas kohtuasjas tuleb Euroopa Kohtul tõlgendada 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni² (edaspidi „Rooma konventsioon”) artikli 6 lõiget 2, millega reguleeritakse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse määramist juhul, kui pooled ei ole õiguse valikut teinud. Eelotsuse küsimused, mille esitas Hoge Raad der Nederlanden (Madalmaad), on seotud kohtuvaidlusega, mis algatati töökoha ühepoolse muutmise tõttu ning mille pooled on Saksa kodanik ja resident Melitta Josefa Boedeker, kes töötas üle üheteistkümne aasta katkematult üksnes Madalmaades, ning tema tööandja Firma Anton Schlecker (edaspidi „Schlecker”), mis asub Saksamaal.³

2. Täpsemalt palutakse Euroopa Kohtul võtta seisukoht seoses kõnealuse sätte lõpuosas paikneva selle klausli ulatusega, mis võimaldab sätte punktides a ja b sõnaselgelt ette nähtud seotuskriteeriumidega määratud õiguse kohaldamise kõrvale jätta juhul, kui „asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga”, ning ühtlasi täiendada kohtuotsustest Koelzsch⁴ ja Voogsgeerd⁵ tulenevat kohtupraktikat. Ehkki Euroopa Kohus on kohtuotsuses ICF⁶ avaldanud oma seisukoha üldise ulatusega „erandit” lubava klausli kohta, mis on ette nähtud Rooma konventsiooni artikli 4 lõike 5

1 — Algkeel: prantsuse.

2 — EÜT 1980, L 266, lk 1.

3 — Vastavalt 1. augustil 2004 jõustunud 19. detsembri 1988. aasta esimese protokolli lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse 1980. aasta konventsiooni Euroopa Ühenduste Kohtus tõlgendamise kohta (EÜT 1998, C 27, lk 47) artiklile 1 on Euroopa Kohus pädev tegema otsuseid kõnealuse konventsiooni sätete tõlgendamist puudutavate eelotsusetaotluste kohta. Peale selle on nimetatud protokolli artikli 2 punkti a alusel Hoge Raad der Nederlandenil õigus taotleda Euroopa Kohtult, et see teeks eelotsuse tema menetluses oleva poolelioleva kohtuasja käigus üleskerkinud küsimuse kohta, mis käsitleb nimetatud sätete tõlgendamist. Seoses Rooma konventsiooni kohaldatavusega *ratione temporis* tuleb meenutada, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määrust (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I”) (ELT L 177, lk 6, edaspidi „Rooma I määrus”), millega asendati Rooma konventsioon, kohaldatakse üksnes lepingute suhtes, mis on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009 (vt nimetatud määruse artikkel 28). Eelotsusetaotlusest ilmneb aga selgelt, et põhikohtuasjas arutusel olev tööleping on sõlmitud tunduvalt varem, täpsemalt 30. novembril 1994.

4 — 15. märtsi 2011. aasta otsus kohtuasjas C-29/10 (EKL 201, lk I-1595).

5 — 15. detsembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-384/10 (EKL 2011, lk I-13275).

6 — 6. oktoobri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-133/08 (EKL 2009, lk I-9687).

teises lauses, ning ehkki Euroopa Kohus on eespool nimetatud kohtuotsustes Koelzsch ja Voogsgeerd esitanud märkimisväärseid täpsustusi artikli 6 lõike 2 punktides a ja b osutatud seotuskriteeriumide hierarhia kohta, on talle nüüd esmakordselt esitatud küsimus kõnealuse sätte lõpuosas esitatud individuaalseid töölepinguid puudutava nn vabastusklausli (*escape clause*)⁷ ulatuse kohta.

3. Küsimus on kahtlemata oluline,⁸ kuna seondub töötajate rahvusvahelise liikumise kontekstis problemaatikaga, mis on esile kerkinud mõningate individuaalsete töösuhetega seotud vaidlustes. Lisaks näitab siseriiklike kohtute valitud lahenduste mitmekesisus sel teemal, et tegemist on delikaatse küsimusega. Tundub, et käesolevas kohtuasjas tuleb kohaldada sellist lähenemisviisi, mis võtab arvesse nii lahenduste ootuspärasuse ja õiguskindlusega seotud nõudeid, millest lähtuvalt valdkonda reguleerivad normid on vastu võetud,⁹ kui ka läheduse ja töötaja kaitsega seotud nõudeid, millele tuleb omistada teatavat tähtsust vastavalt Rooma konventsiooni koostajate soovile¹⁰, veelgi enam aga kooskõlas Euroopa Kohtu üldisemate suunistega¹¹.

II. Õiguslik raamistik

4. Rooma konventsiooni artikkel 3, mis kannab pealkirja „Valikuvabadus”, sätestab:

„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.

[...]”

5. Valiku puudumisel näeb Rooma konventsiooni artikkel 4 kohaldatava õiguse kindlaksmääramiseks ette kõigi lepingute suhtes kehtiva üldise kriteeriumi, see tähendab selle riigi õiguse kohaldamise, millega leping on kõige tugevamalt seotud, ning teatavaid konkreetsemaid kriteeriume, mille abil määratakse kindlaks, millise riigiga on leping sellisel viisil seotud. Kõnealune artikkel on sõnastatud järgmiselt:

„1. Kui lepingu suhtes kohaldatavat õigust ei ole artikli 3 kohaselt valitud, kohaldatakse lepingu suhtes selle riigi õigust, millega leping on kõige tugevamalt seotud. [...]

[...]

7 — Mõistet võib kohata õiguskirjanduses ja minu arvates tulekski kasutada just seda, kuna „erandiklausli” mõiste on minu hinnangul seotud pigem sätte kasutamise tingimuste erandliku iseloomuga.

8 — Küsimus on Rooma I määruse jõustumisele vaatamata jätkuvalt oluline. Nimetatud määrust kohaldatakse üksnes pärast 2009. aasta 17. detsembrit sõlmitud lepingute suhtes, kuid selles sisalduvad individuaalsete töölepingute suhtes kohaldatavad eeskirjad (vt artikkel 8) on sisuliselt samad. Euroopa Kohus on kaks kõnealust õigusakti omavahel seostanud (vt eespool viidatud kohtuotsus Koelzsch, punkt 46).

9 — Rooma konventsiooni eesmärkidega seoses vt eriti eespool viidatud kohtuotsus ICF, punktid 22 ja 23.

10 — Lepinguliste suhete suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni käsitlevas aruandes, mille koostajad on Milano ülikooli professor Mario Giuliano ja Pariisi I ülikooli professor Paul Lagarde (EÜT 1980, C 282, lk 1, edaspidi „Giuliano ja Lagarde'i aruanne”, eriti lk 25 ja 26), on öeldud, et oluline on „kehtestada normid, mis on sobivamad valdkondades, kus ühe lepingupoolte huvide ei paikne teise lepingupoolte huvidega samal tasandil, ning tagada selliste normidega samas piisavam kaitse poolele, keda võib sotsiaal-majanduslikust vaatepunktist käsitleda lepingulise suhte nõrgema poolena”.

11 — Põhimõte, mille kohaselt nõrgemat poolt tuleks kaitsta normidega, mis on tema huvidega seoses üldnormidest soodsamad, on laiemalt levinud kõigis rahvusvahelist eraõigust käsitlevates tekstides ning leiab konkreetsemat kajastamist 27. septembri 1968. aasta konventsiooni kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (EÜT 1972, L 299, lk 32), mida on muudetud 29. novembri 1996. aasta konventsiooniga Austria Vabariigi, Soome Vabariigi ja Rootsi Kuningriigi ühinemise kohta (EÜT 1997, C 15, lk 1, edaspidi „Brüsseli konventsioon”), tõlgendamise raames (vt eriti 26. mai 1982. aasta otsus kohtuasjas 133/81: Ivenel (EKL 1982, lk 1891, punkt 14), 13. juuli 1993. aasta otsus kohtuasjas C-125/92: Mulox IBC (EKL 1993, lk I-4075, punkt 18), 9. jaanuari 1997. aasta otsus kohtuasjas C-383/95: Rutten (EKL 1997, lk I-57, punkt 22), 27. veebruari 2002. aasta otsus kohtuasjas C-37/00: Weber (EKL 2002, lk I-2013, punkt 40) ning 10. aprilli 2003. aasta otsus kohtuasjas C-437/00: Pugliese (EKL 2003, lk I-3573, punkt 18)) ning samuti nõukogu 22. detsembri 2000. aasta määruse (EÜ) nr 44/2001 kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (EÜT 2001, L 12, lk 1; ELT eriväljaanne 19/04, lk 42) tõlgendamise raames (vt eriti 19. juuli 2012. aasta otsus kohtuasjas C-154/11: Mahamdia (punktid 44 ja 46)).

5. Lõiget 2 ei kohaldata, kui lepingule iseloomulik kohustus ei ole määratletav. Lõigetes 2, 3 ja 4 nimetatud eeldused jäetakse tähelepanuta, kui asjaolude kogumist selgub, et leping on tugevamalt seotud mõne muu riigiga.”

6. Rooma konventsiooni artikkel 6 näeb ette individuaalse töölepinguga seotud kollisiooninormid, millega tehakse erand artiklites 3 ja 4 kehtestatud üldnormidest, mis puudutavad vastavalt kohaldatava õiguse valimise vabadust ja kõnealuse õiguse kindlaksmääramise kriteeriume valiku puudumise korral. Artikkel on sõnastatud järgmiselt:

„1. Olenemata artikli 3 sätetest ei või töölepingu puhul poolte valitud õigus põhjustada töötaja ilmajätmist kaitses, mis on talle ette nähtud imperatiivsete sätetega, mis õiguse valiku puudumisel kuuluksid 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.”

III. Kohtuvaidluse aluseks olevad asjaolud ja põhikohtuasi

7. Schlecker on Saksa õiguse alusel tegutsev ettevõtja, kelle tegevusala on puhastus- ja kosmeetikavahendite müük. Ehkki ettevõtja on registreeritud Saksamaal, on sellel mitu filiaali teistes Euroopa Liidu liikmesriikides.

8. Saksamaa kodanik ja resident M. J. Boedeker töötas esimese töölepingu alusel Schleckeri ettevõttes ning täitis töökohuseid Saksamaal 1. detsembrist 1979 kuni 1. jaanuarini 1994.

9. 30. novembril 1994 sõlmitud uue töölepingu kohaselt töötas M. J. Boedeker alates 1. märtsist 1995 kuni 2006. aasta suveni Schleckeris jaemüügijuhina (*Geschäftsführerin/Vertrieb*) kogu Madalmaade territooriumil ning täitis seoses sellega töökohuseid Madalmaades.

10. 19. juuni 2006. aasta kirjas teatas Schlecker M. J. Boedekerile, et Madalmaade jaemüügijuhi ametikoht kaotatakse alates 30. juunist 2006, ning pakkus talle võimalust asuda alates 1. juulist 2006 samadel lepingutingimustel tööle auditi osakonna juhatajana (*Bereichsleiterin Revision*) Dortmundis (Saksamaa).

11. Kuigi M. J. Boedeker oli 4. juulil 2006 esitanud töökoha ühepoolse muutmise (*Änderungskündigung*) peale vaide, asus ta tööle Dortmundi piirkonnajuhi ametikohal.

12. 5. juulil 2006 esitas ta haiguslehe.

13. Alates 16. augustist 2006 sai ta Saksamaa haigekassalt hüvitist.

14. Hiljem on mõlemad pooled algatanud mitu kohtumenetlust.

15. Ühe menetluse raames rahuldas Kantonrechter te Tiel asja sisuliselt, lahendades M.J. Boedekeri taotluse, mille kohaselt tema ja Schleckeri vahelise töölepingu suhtes tulnuks kohaldada Madalmaade õigust, lõpetas kõnealuse lepingu alates 15. detsembrist 2007 ja mõistis M.J. Boedekeri kasuks välja 557 651,52 euro suuruse brutohüvitise.

16. Gerechtshof te Arnhem, kuhu Schlecker apellatsioonkaebusega pöördus, kinnitas 15. detsembri 2009. aasta kohtuotsusega Kantonrechter te Tieli otsust lepingu suhtes kohaldatava õiguse määramise kohta. Gerechtshof te Arnhem rõhutas, et lepingu sõlmimise hetkel ei olnud pooled teadlikud, vähemalt mitte piisavalt teadlikud lepingu potentsiaalselt piiriülesest iseloomust ning et asjaolusid ei saa tagantjärele tõlgendada nii, nagu oleks vaikimisi otsustatud, et kohaldada tuleb Saksa õigust. Lisaks leidis Gerechtshof te Arnhem, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a kohaselt tulnuks Schleckeri ja M.J. Boedekeri vahel sõlmitud töölepingu suhtes kohaldada Madalmaade õigust ning et Schleckeri esitatud faktid ei kujuta endast asjaolusid, mille alusel saaks kinnitada, et tööleping on Saksamaaga tugevamalt seotud kui Madalmaadega.

17. Gerechtshof te Arnhemi töölepingu suhtes kohaldatavat õigust käsitleva lõpliku kohtuotsuse peale esitatud kassatsioonkaebuse kohta märkis Hoge Raad der Nederlanden, et tal on kahtlusi selle suhtes, kuidas tõlgendada Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 lõpuosas sätestatud selle klausli ulatust, mis võimaldab kõnealuse konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktides a ja b sõnaselgelt sätestatud seotuskriteeriumidega määratud õiguse kõrvale jätta, juhul kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et tööleping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga.

IV. Eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

18. Neil asjaoludel otsustas Hoge Raad der Nederlanden menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas Rooma konventsiooni artikli 6 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et kui töötaja mitte ainult ei tee lepingut täites põhitööd ühes ja samas riigis, vaid töötab seal püsivalt ja katkematult, tuleb kohaldada eranditult selle riigi õigust, isegi kui kõik ülejäänud pidepunktid räägivad töölepingu tugeva seotuse kasuks mõne teise riigiga?
2. Kas [esimesele küsimusele] jaatava vastuse andmiseks on vajalik, et tööandja ja töötaja kavatsus oli lepingut sõlmides või hiljemalt tööle asudes see, või vähemalt nad olid sellest teadlikud, et tööd tehakse püsivalt ja katkematult ühes ja samas riigis?”

19. Kirjalikud seisukohad esitasid põhikohtuasja kostja, Madalmaade Kuningriik, Austria Vabariik ja Euroopa Komisjon. Kohtuistungil korraldamiseks taotlusi ei esitatud.

V. Õiguslik analüüs

20. Et vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele, mis on sisuliselt seotud Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 teises lõigus sätestatud erandi ulatusega, on minu arvates vaja mõningaid täpsustusi seoses sellega, mis minu hinnangul moodustab kõnealuse konventsiooniga loodud mehhanismi ülesehituse, nii nagu Euroopa Kohus on seda tõlgendanud individuaalsete töölepingute suhtes kohaldatava õiguse kindlaksmääramise kontekstis.

A. Rooma konventsiooniga ette nähtud individuaalsete töölepingute suhtes kohaldatava õiguse kindlaksmääramise mehhanismi ülesehitus

21. Tuletan meelde, et vastavalt Rooma konventsiooni artiklile 3 on lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse kindlaksmääramise puhul otsustavaks poolte vaba valiku põhimõte. Kõnealuse konventsiooni artikkel 4 sätestab, et poolte valiku puudumisel tuleb kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel lähtuda üldpõhimõttest,¹² mille kohaselt eelistatakse selle riigi õigust, millega leping on „kõige tugevamalt seotud”, kusjuures selle kriteeriumiga on seotud teatavad eeldused, mis on loetletud lõigetes 2–4. Osutatud artikli 4 lõige 5 sätestab erandi, mis võimaldab nimetatud eeldused kõrvale jätta. Kõnealuseid kollisiooninorme tuleb pidada abstraktseteks ja neutraalseteks, kuivõrd nende eesmärk ei ole soodustada üht poolt teise arvelt. Seega ei võeta kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel arvesse kehtivate õigusnormide sisu.

22. Sarnaselt tarbijalepingute suhtes kohaldatava õiguse kindlaksmääramise kohta sätestatuga (artikkel 5) näeb Rooma konventsiooni artikkel 6 ette individuaalsete töölepingute valdkonnas kehtivad konkreetsete kollisiooninormid. Kooskõlas Rooma konventsiooni koostajate seatud eesmärgiga¹³ ollakse üldiselt arvamisel, et erinevalt konventsiooni artiklites 3 ja 4 sätestatud üldnormidest ei ole konventsioonis sisalduvad kollisiooninormid täiesti neutraalsed, vaid lähtuvad töötaja kaitsmise põhimõttest. Lähtudes Brüsseli konventsiooni tõlgendamise käigus kujundatud põhimõtetest, otsustas Euroopa Kohus niisiis, et Rooma konventsiooni artikli 6 eesmärk on tagada kohane kaitse töötajale.¹⁴

23. Kõnealune eripära leiab kinnitust nimetatud konventsiooni artiklis 6 sätestatud kahe olulise elemendi kaudu.

24. Esiteks kehtestab Rooma konventsiooni artikli 6 lõige 1 vaba valiku põhimõtte suhtes märkimisväärse piirangu. Nimetatud säte näeb ette, et olenemata artikli 3 sätetest ei või pooled omavahelisel kokkuleppel põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud imperatiivsete sätetega, mis õiguse valiku puudumisel kuuluksid lepingu suhtes kohaldamisele. Lepingu puhul, milles pooled on kohaldatava õiguse valikut väljendanud, peab kohus kõigepealt kindlaks tegema, millist õigust tuleks töölepingu suhtes kohaldada artikli 6 lõikes 2 määratletud parameetrite kohaselt, kui õiguse valik oleks tegemata, seejärel uurima, kas nimetatud õiguses leidub imperatiivseid sätteid töötajate kaitseks, ning viimaks kohaldama selliste sätete seast niisuguseid, mis on töötajatele soodsamad kui valitud õiguse asjakohased sätted, samas kui ülejäänud küsimustes kohaldatakse viimati nimetatud õigust.

25. Minu arvates väljendub just selles sättes Rooma konventsiooni koostajate seatud eesmärk¹⁵, milleks on kaitsta töötajat, keda sotsiaal-majanduslikust seisukohast peetakse traditsiooniliselt nõrgemaks pooleks. Võttes arvesse töösuhte iseloomulikku alluvussuhet, on võimalik, et tööandja surub töötajale peale sellise riigi õiguse kohaldamise, millel puudub neid siduva lepingulise suhtega objektiivne seos.

26. Nagu juba rõhutatud, põhineb töölepingu puhul oluliseks peetav seos lähedusel, kuivõrd Rooma konventsioon püüab kindlaks määrata, millise riigiga on tööleping kõige tugevamalt seotud.¹⁶ Eesmärk ei ole töötajat süstemaatiliselt eelistada, vaid pigem teda kaitsta, kohaldades tema suhtes sellise õiguse imperatiivseid sätteid, mis vastab kõige tähenduslikumale seosele, see tähendab seosele sotsiaalse keskkonnaga, milles realiseerub tema töösuhe.¹⁷

12 — Vt eespool viidatud kohtuotsus ICF, punkt 26.

13 — Vt eelkõige Giuliano ja Lagarde'i aruanne, lk 25.

14 — Vt eespool viidatud kohtuotsus Koelzsch, punkt 42.

15 — Vt Giuliano ja Lagarde'i aruandes esitatud kaalutlusi, lk 25 ja 26.

16 — Vt sellega seoses Lagarde, P., „Convention de Rome”, *Répertoire de droit communautaire Dalloz*, 1992, punkt 85.

17 — Pataut, É., „Conflits de loi en droit du travail”, *Jurisclasseur droit international*, fasc. 573-10, november 2008, punkt 14.

27. Seega peab kohus juhul, kui pooled on valinud töölepingu suhtes kohaldatava õiguse, tagama, et nimetatud õigus ei jäta töötajat kaitseta, mille talle tagaksid selle õiguse imperatiivsed sätted, millega tööleping on lähemalt seotud ning mida võib seega pidada „objektiivselt kohaldatavaks”.

28. Teiseks sätestab Rooma konventsiooni artikli 6 lõige 2 konkreetsed seotuskriteeriumid, mis võimaldavad poolte valiku puudumise korral kindlaks määrata lepingu suhtes kohaldatava õiguse.

29. Nimetatud kriteeriumideks on riik, kus töötaja „lepingujärgselt oma põhitööd teeb” (artikli 6 lõike 2 punkt a), või sellise riigi puudumise korral riik, kus asub „tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud” (artikli 6 lõike 2 punkt b), kusjuures täpsustatud on, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale tuleb esimest kriteeriumi arvestada eelisjärjekorras.¹⁸ Lisaks näeb lõige 2 ette, et neid kahte seotuskriteeriumi ei kohaldata, kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et tööleping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga – sel juhul kohaldatakse lepingu suhtes selle teise riigi õigust.¹⁹

30. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 sõnastusest ilmneb seega, et siseriiklik kohus, kes peab kindlaks määrama, millist õigust tuleb lepingu suhtes kohaldada, peab poolte valiku puudumise korral kooskõlas läheduse põhimõttega kindlaks määrama, milline õigus on lepinguga objektiivselt kõige tugevamalt seotud.

31. Selleks peab siseriiklik kohus kindlaks määrama riigi, mis on tema hinnangul lepingulise suhte keskmeks, lähtudes kriteeriumidest, mis on määratletud artikli 6 lõike 2 punktides a (koht, kus töötaja oma põhitööd teeb) ja b (töölevõtmise koht), kuid mitte üksnes neist, kuna kõnealuse artikli sõnastusest tuleneb selgelt, et kohus võib nimetatud sätetes ette nähtud seotuskriteeriumid kõrvale jätta, kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga.

32. Vastupidi Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 1 suhtes tehtud tähelepanekule ei kohusta nõrgemaks peetava poole kaitsmise põhimõtte siseriiklikku kohut sama artikli lõikes 2 osutatud kohaldatava õiguse kindlaksmääramise kriteeriumide rakendamisel võrdlema omavahel vastuolus olevates õigustes sisalduvate imperatiivsete sätete sisu ega kohaldama õigust, mis näib talle konkreetse juhtumi asjaolusid arvestades kõige soodsam. *Favor laboratoris* põhimõtte järgimine on tagatud, kui kohaldatakse selle riigi õiguse imperatiivseid sätteid, mis on potentsiaalselt kohaldatavatest õigustest töölepinguga kõige tugevamini seotud, mitte aga tingimata õigust, mis on töötajale kõige soodsam.²⁰ Minu arvates peab Rooma konventsiooni artikkel 6 vastama korraga kahele eesmärgile: ühelt poolt töötaja kohase kaitse tagamine, mille puhul tuleb läheduse põhimõtte alusel eelistada selle riigi õigust, mis on töölepinguga kõige tugevamalt seotud, ning teiselt poolt õiguskindluse tagamine, milleks määratakse kriteeriumid, mille alusel saab kohaldatava õiguse kindlaks määrata õiguse valiku puudumise korral.

33. Et illustreerida Rooma konventsiooni artikli 6 kummaski lõikes osutatud võimalusi, toon näiteks Rootsis registreeritud ettevõtja ja Luksemburgi residendi vahelise töölepingu, mis on sõlmitud ning mida täidetakse püsivalt ja katkematult Luksemburgis.

34. Kujutlegem esmalt, et pooled on kooskõlas Rooma konventsiooni artiklist 3 tulenevate nõuetega sõnaselgelt ja kindlalt otsustanud, et töölepingu suhtes kohaldatakse Rootsi õigust. Nimetatud valikust hoolimata võiks järeldada, et lõikes 2 sätestatud kriteeriumide kohaselt tuleks objektiivselt võttes kohaldada Luksemburgi õigust. Järelikult peab kohus juhul, kui näiteks töötaja koondamise tõttu algatatakse kohtuvaidlus, kohtuvaidlusega otseselt seotud normatiivsete elementide võrdleva analüüsi abil kindlaks määrama, kas Luksemburgi õiguses leidub töötajat kaitsvaid imperatiivseid sätteid, mis

18 — Vt eespool viidatud kohtuotsus Voogsgeerd, punkt 32.

19 — Vt eespool viidatud kohtuotsus Koelzsch, punkt 36.

20 — Sellega seoses on osutatud, et läheduse põhimõtte kohaselt tuleb kõige „õiglasemaks” pidada õigust, mis on „kõige lähedasem”, mitte aga sisu poolest „kõige parem” (Ballarino, T. ja Romano, G. P., „Le principe de proximité chez Paul Lagarde”, *Le droit international privé: esprit et méthodes – Mélanges en l’honneur de Paul Lagarde*, Dalloz, 2005, lk 2).

on soodsamad Rootsi õiguse sätetest, mis käsitlevad näiteks koondamisega seotud etteteatamise tähtaega või hüvitiste maksmist. Kui selliseid sätteid leidub, peab kohus otsustama Luksemburgi õiguse sätete kohaldamise kasuks ning jätma Rootsi õiguse asjakohased sätted kohaldamata. Vastupidisel juhul tuleb kohaldada Rootsi õigust, kuna töölepingu pooled võivad alati kokku leppida, et töötaja suhtes kohaldatakse töötajale soodsamaid sätteid.

35. Seevastu juhul, kui pooled ei ole kohaldatava õiguse valikut sõnaselgelt väljendanud, tuleb igal juhul kohaldada artikli 6 lõikes 2 määratletud kriteeriumide alusel objektiivselt kindlaks määratud õigust, see tähendab Luksemburgi õigust. Sellisel juhul ei saa töötaja nõuda talle soodsamate Rootsi õiguse sätete kohaldamist.

36. Kokkuvõttes tahan rõhutada, et kuigi lepingu suhtes kohaldatava õiguse määramise eeskirjad arvestavad töösuhte eripäraga, ei tohiks need minu arvates viia nii kaugele, et vaidluse iseloomust olenemata jäetakse töötajale igal juhul õigus kohaldada selle riigi õigust, mis tundub omavahel vastuolus olevatest õigustest olevat konkreetse juhtumi asjaolusid arvestades kõige soodsam. Vastupidi sellele, mida võiks esmapilgul järeldada asjaolude põhjal, mis olid aluseks kohtuasjadele, milles tehti eespool viidatud kohtuotsused Koelzsch ja Voogsgeerd, avaldas Euroopa Kohus sõnaselgelt arvamust, et töötaja „kohase”, mitte aga tingimata optimaalse või töötajale „soodsa” kaitse tagamiseks ning lähtuvalt kaalutlustest, mida Euroopa Kohus on väljendanud juba Brüsseli konventsiooniga kehtestatud kohtualluvuseeeskirjade tõlgendamisel, „tuleb võimalusel tagada selle riigi õiguses ette nähtud töökaitse-eeskirjade järgimine”²¹.

37. Teistsugune tõlgendus kahjustaks minu hinnangul oluliselt õiguskindlust ja individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse kindlaksmääramise raames valitud lahenduste ootuspärasust, kuna kõige soodsamaks peetav õigus ei pruugi olenevalt kohtuvaidluse iseloomust ning ajast, mil kohus peab otsuse tegema, tingimata sama olla. Seoses sellega ei tohiks unustada, et tööleping võib tulenevalt lepingu sõlmimise kohast, lepingupoolte kodakondsusest või asukohast või ka sellest, et lepingut täidetakse mitmes kohas, olla seotud mitme riigiga.²² Lisaks võib töötajat kaitsvate sätete võrdleva analüüsi kohustus kujuneda kohtule mitte üksnes äärmiselt mahukaks, vaid ka sügavalt meelevaldseks ülesandeks. Võttes arvesse Rooma konventsiooni artikli 6 lõikes 2 osutatud seotuskriteeriumide abstraktset iseloomu, tundub keeruline *a priori* määratleda õigust, mis osutub *in fine* soodsamaks.

38. Lisaks tundub mulle, et ehkki Rooma konventsioonis sätestatud normide eesmärk on ennekõike vältida töötajaid kahjustavaid olukordi, mida võib nimetada meelepärase õiguse valimiseks (*law shopping*), ei tohi need samas anda töötajale tema hinnangul kohaldamisele kuuluvate materiaalse sätete kindlaksmääramisel piiramatut valikuvõimalust ega põhjustada kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel märkimisväärset meelevaldsust.

39. Vaatlen eelotsuse küsimusi eespool esitatud kaalutluste valguses.

21 — Vt eespool viidatud kohtuotsus Koelzsch, punktid 41 ja 42.

22 — Sellest annavad tunnistust näiteks eespool viidatud kohtuotsuse Voogsgeerd aluseks olnud asjaolud: tegemist oli Madalmaade kodaniku ja Luksemburgis registreeritud ettevõtja vahelise kohtuvaidlusega, mis puudutas Belgias sõlmitud töölepingut. Töölepingu täitmise käigus töötas M. Voogsgeerd teise, tööandjaga tihedalt seotud ettevõtte alluvuses, mis oli registreeritud Belgias.

B. Esimene eelotsuse küsimus

40. Esimese küsimusega soovib eelotsustaotluse esitanud kohus täpsustada, millist tähtsust tuleb omistada Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis a määratletud seotuse kriteeriumile seoses kohtule kõnealuse sätte lõpuosa alusel antud võimalusega otsustada kohaldada töölepingu suhtes selle riigi õigust, millega leping on tugevamalt seotud. Täpsemalt soovib kohus teada, millised on kõnealuse sätte rakendamise ulatus ja tingimused konkreetsel juhul, kui töötaja on teinud töölepingut täites põhitööd püsivalt ja katkematult ühes ja samas riigis.

1. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 teises lõigus sätestatud klausli ulatus

41. Käesoleval juhul tuleb Euroopa Kohtul öelda sõna sekka juba pikemat aega nii õiguskirjanduses kui ka teatavates siseriiklikes kohtutes käivas arutelus,²³ mis käsitleb Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 esimeses lõigus määratletud seotuse kriteeriumide ja kõnealuse sätte lõpuosas esitatud vabastusklausli vahelist suhet.

42. Sisuliselt on kaks vastakat käsitusviisi. Esimese puhul valitseb kahe nimetatud sätte vahel erandi põhimõttest lähtuv suhe, mis tähendab seda, et võimalike tugevamate seoste otsimine teise riigiga võib kõne alla tulla üksnes erandkorras, st juhul, kui kõikidest eeldustest nähtub, et teatav õigus on lepingu puhul selgelt sobimatu. Teise tõlgenduse kohaselt ei ole kõnealuste sätete vahel hierarhilist sidet ja kohtul on teatav kaalutlusruum asjaomase lepinguga tugevamalt seotud õiguse kindlaksmääramisel.

43. Selleks et arutluses kaalul olevad nüansid oleksid kõigiti arusaadavad ja et selgitada oma vaatenurka, esitan konkreetse näite, mis on sarnane käesoleva kohtuasjaga. Võtame näiteks olukorra, kus Prantsusmaal on Prantsuse äriühingu ja Prantsusmaa kodaniku vahel sõlmitud tööleping, mis esialgu oli tõenäoliselt ette nähtud täitmiseks Prantsusmaal, kuid mida väga pikaajalise (üle 10 aasta pikkuse) lähetuse raames põhiliselt ja pidevalt täideti Saudi Araabias. Kui lähtuda mõttest, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 lõpus sätestatud erandit kasutatakse üksnes teisejärgulisena ja erandkorras, st juhul kui seotus töölepingu täitmise kohaga on täiesti asjakohatu, millega aga kindlasti ei ole tegemist juhul, kui lepingut on täidetud pidevalt ühes ja samas kohas, siis tuleks kõhklemata kohaldada Saudi Araabia õigust. Kui aga seevastu lähtuda mõttest, et isegi juhul, kui ilmneb, et lepingu täitmise kohta on väga kerge kindlaks määrata, on kohtul õigus kontrollida, kas leping võib olla tugevamalt seotud mõne teise riigiga, siis on vastus vähem etteaimatav, kuna vaatamata sellele, et lepingut täideti tavapäraselt Saudi Araabias, kallutavad paljud lepinguga seotud asjaolud vaekaussi pigem Prantsuse õiguse kasuks.

44. Arvan, et eelistada tuleks teist tõlgendamisviisi ja seda järgmistel põhjustel.

45. Esiteks ei tähenda asjaolu, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis a sätestatud reeglit, mille kohaselt juhul, kui pooled ei ole valikut teinud, kohaldatakse lepingu täitmise riigi õigust, tuleb eespool viidatud kohtuotsustes Koelzsh ja Voogsgeerd väljendatu kohaselt tõlgendada laialt, ühtlasi seda, et kõnealuse artikli 6 lõike 2 lõpuosas sätestatud kaitseklauslit võib kasutada üksnes erandjuhtudel või üldse mitte juhul, kui tööülesannete täitmise tavapärasest kohas ei ole mingit kahtlust.

23 — Väga sarnast arutelu on täheldatud seoses suhtega Rooma konventsiooni artikli 4 lõigetes 2 ja 4 sätestatud eelduste ja konventsiooni artikli 4 lõikes 5 sätestatud võimaluse vahel jätta need kohaldamata juhul, kui asjaolude kogumist selgub, et leping on tugevamalt seotud mõne muu riigiga (vt kohtujurist Bot' 19. mai 2009. aasta ettepanek kohtuasjas, milles tehti eespool viidatud otsus ICF, ettepaneku punktid 71–73).

46. Meenutan sellega seoses, et Euroopa Kohus piirdus eespool viidatud kohtuotsuses Koelzsch sedastusega, et kuivõrd Rooma konventsiooni artikli 6 eesmärk on tagada kohane kaitse töötajale, tuleb seda sätet mõista nii, et see tagab pigem tema töötamiskohariigi kui tööandja asukohariigi õiguse kohaldamise.²⁴ Euroopa Kohus järeldas sellest, et kõnealuse 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”.²⁵

47. Minu arvates kasutas Euroopa Kohus sama lähenemisviisi ka eespool viidatud kohtuotsuses Voogsgeerd, kuna ta meenutas, et töötaja põhitöö tegemise koha kriteeriumi tuleb kohaldada eelisjärjekorras.²⁶

48. Märgin lisaks, et nimetatud otsuste aluseks olnud kohtuasjades oli just nimelt tegemist juhtumitega, kus pooled olid otsustanud kohaldada teatava riigi õigust (Luksemburgi õigus), kuid selgus, et õigus, mida oleks tulnud objektiivselt kohaldada Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 alusel, sisaldas kohustuslikke sätteid, mis kaitsesid töötajat paremini kui esialgu valitud õiguse sätteid. Esimeses kohtuasjas väideti, et töötajate esindusorgani liikmete – kelle hulka kuulus ka Heiko Koelzsch – töölepingu ülesütlemise suhtes kohaldatavad sätted pakkusid töötajatele paremat kaitset Saksamaal. Teise kohtuasja puhul oli Jan Voogsgerdi poolt endise tööandja vastu esitatud nõue kahjuhüvitise ja intresside saamiseks töölepingu väidetavalt alusetu ülesütlemise eest Luksemburgi õiguse alusel vastuvõetamatu kolmekuulise aegumistähtaja tõttu, selline tähtaeg aga oleks Belgias kohaldatava õiguse puhul välistatud ja isegi sellega vastuolus.

49. Leian, et ehkki eespool viidatud kohtuotsustest Koelzsch ja Voogsgeerd tulenevast kohtupraktikast nähtub selgelt, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis a määratletud seotuse kriteeriumi – st lepingujärgselt põhitöö tegemise koha kriteeriumi – tuleb igal võimalikul juhul eelistada artikli 6 lõike 2 punktis b nimetatud töölevõtmise koha kriteeriumile,²⁷ ei tulene nimetatud kohtuotsustest seevastu, et kõnealuse artikli 6 lõike 2 lõpus sätestatud tingimus peaks samuti olema teisejärguline, st et kohus võiks sellele tugineda üksnes erandjuhtudel.

50. Minu arvates puudutab kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel arvestatavate kriteeriumide hierarhia sellisena, nagu Euroopa Kohus on seda tunnustanud, üksnes Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktides a ja b nimetatud seotuse kriteeriume, st töö tegemise ja töölevõtmise kohta, mitte kohtu võimalust kohaldada selle riigi õigust, millega tööleping on tugevamalt seotud kõnealuse artikli 6 lõike 2 teise lõigu alusel.

51. Seega, ehkki kohus peab teatava ootuspärasuse taseme tagamiseks määrama lepingu suhtes kohaldatava õiguse kindlaks Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 esimeses lõigus määratletud seotuse kriteeriumide ja eelkõige kõnealuse lõike 2 punktis a nimetatud töö tegemise koha kriteeriumi alusel, leian siiski, et kohus võib alati vastavalt kõnealuse lõike teise lõigu selgele sõnastusele otsustada, et ei kohalda seda õigust juhul, kui seos mõne teise riigi õigusega on tugevam. Viimast sätet tuleks minu arvates käsitada avatud kollisiooninormina, mis võib asendada nii põhitöö tegemise riigi õigust kui ka töölevõtmise koha riigi õigust.²⁸ Lisaks soovin rõhutada, et Euroopa Kohus on nimelt meenutanud

24 — Vt kohtuotsuse punkt 42.

25 — *Ibidem*, punkt 43.

26 — Vt kohtuotsuse punktid 31–41.

27 — Töölevõtmise koha kui seotuse kriteeriumi n-ö marginaliseerimist saab minu arvates seletada selle võimaliku juhusliku või kunstliku olemusega, kuid eelkõige asjaoluga, et tööandjal on üldiselt täielik võim selle koha kindlaksmääramise üle, see aga võib rikkuda töötaja kaitse põhimõtet.

28 — Huvitav on nentida, et rohelises raamatus, milles käsitletakse lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatavat õigust käsitleva 1980. aasta Rooma konventsiooni muutmist ühenduse õigusaktiks ja selle kaasajastamist (KOM(2002) 654 lõplik, lk 38), on mainitud, et „olenemata sellest, kas töötaja teeb põhitööd ühes ja samas riigis või mitte, võib konventsiooniga kindlaksmääratud objektiivse seotuse kõrvale jätta erandiga (artikli 6 lõige 2 *in fine*), mis võimaldab seega vältida kahjulikke tagajärgi, mis tuleneksid töötajale jäigast seotusest töö tegemise riigi õigusega.”

eespool viidatud kohtuotsuse Voogsgeerd punktis 51, et eelotsusetaotluse esitanud kohus võib arvesse võtta töösuhte muid aspekte, kui ilmneb, et need asjaolud, mis seonduvad selles artiklis osutatud kahe seotuse kriteeriumiga – töötamise koha kriteeriumi ja töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoha kriteeriumiga –, viivad järelduseni, et lepingul on tugevamad seosed mõne muu riigiga kui see, millele viitavad nimetatud kriteeriumid.

52. Teiseks on selline tõlgendusviis minu arvates kooskõlas Euroopa Kohtu lahendusega kohtuasjas, milles tehti eespool viidatud kohtuotsus ICF, mis käsitles küll Rooma konventsiooni artikli 4 lõikes 5 sätestatud üldkohaldatavat erandit, mis on sõnastatud samamoodi nagu põhikohtuasjas käsitletav erand, kuid mis on põhjustel, mida ma käsitlen alljärgnevalt, ja individuaalsetele töölepingutele kohaldatava õiguse kindlaksmääramise erinormidele vaatamata teataval määral asjakohane.

53. Meenutagem, et kõnealuses kohtuasjas esitatud Hoge Raad der Nederlandeni küsimustest viiendaga sooviti just nimelt täpsustust, milline tähtsus tuleks omistada Rooma konventsiooni artikli 4 lõigetes 2–4 määratletud seotuse kriteeriumidele ning kas seega võib need eeldused jätta kõnealuse sätte lõike 5 teise lause alusel tähelepanuta juhul, „kui asjaolude kogumist selgub, et leping on tugevamalt seotud mõne muu riigiga”.²⁹

54. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsis Euroopa Kohtult, kas Rooma konventsiooni artikli 4 lõike 5 teises lauseosas esitatud erinormi tuleb tõlgendada nii, et artikli 4 lõigetes 2–4 esitatud eeldused tuleb kohaldamata jätta üksnes siis, kui kõigist asjaoludest tuleneb, et viidatud lõigetes ette nähtud kriteeriumid ei loo tegelikku seost teise riigiga, või võib kohus jätta need kohaldamata ka juba siis, kui asjaoludest tuleneb tugevam seos teise riigiga. Selles kontekstis ja sarnaselt põhikohtuasjas käsitletavate küsimustega oli arutuse all kaks võimalust. Esimene, mis piirab Rooma konventsiooni artikli 4 lõikele 5 tuginemist erandjuhtudega, võimaldab üldised eeldused tähelepanuta jätta üksnes juhul, kui neil ei ole asjaomase lepinguga tegelikku seost. Teine võimalus, mis jätab kohtule palju suurema vabaduse, võimaldab tal artikli 4 lõigetes 2–4 määratletud eeldused kohaldamata jätta ka juhul, kui kohus teeb lihtsalt kindlaks, et leping on tugevamalt seotud teise riigiga.³⁰

55. Euroopa Kohus viitas Giuliano ja Lagarde'i aruandele ning leidis, et kokkuvõttes tuleb ootuspärasuse nõue ja seega õiguskindluse nõue lepingulistest suhetes kooskõlastada vajadusega näha ette teatav paindlikkus kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel, ning jõudis oma analüüsi tulemusel järeldusele, et Rooma konventsiooni artikli 4 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et kui asjaolude kogumist nähtub selgelt, et leping on kõige tugevamalt seotud riigiga, mis erineb nimetatud artikli 4 lõigetes 2–4 sätestatud eelduse alusel kindlaksmääratud riigist, siis peab kohus jätma need kriteeriumid tähelepanuta ja kohaldama selle riigi õigust, millega leping on kõige tugevamalt seotud. Euroopa Kohtu arvates on kohtul see õigus hoolimata tema kohustusest lähtuda kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel alati konventsiooni artikli 4 lõigetes 2–4 nimetatud eeldustest, mis vastavad üldisele seaduse ootuspärasuse nõudele ja seega õiguskindluse nõudele lepingulistest suhetes.³¹

56. Kui soov kaitsta töötajat kannustas Rooma konventsiooni autoreid sätestama individuaalsete töölepingute puhul kollisiooninorme, mis erinevad konventsiooni artiklites 3 ja 4 sätestatud üldistest normidest, siis ei väljendu see soov, nagu ma ka eelnevalt mainisin, mitte artikli 6 lõikes 2 sätestatud soodsamates seostes, vaid eelkõige selle õiguse kohaldamises, mis on töölepinguga kõige tihedamalt seotud. Nii nagu Rooma konventsiooni artikliga 4 seoses mainitud, põhinevad ka artiklis 6 sätestatud normid läheduse põhimõttel.

29 — Vt kohtuotsuse punkt 19.

30 — Selles küsimuses esitatud argumentide kokkuvõtte kohta vt eespool viidatud kohtuotsus ICF, punktid 50–52.

31 — Ibidem, punktid 58–62.

2. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 teises lõigus sätestatud klausli rakendamise tingimused

57. Esiteks on lahtine küsimus, mis tingimustel võib kohus jätta kohaldamata õiguse, mis on kindlaks määratud lepingujärgse töö tegemise koha alusel. See küsimus tuleneb asjaolust, et ehkki Euroopa Kohus valis eespool viidatud kohtuotsuses ICF nüansitundliku lähenemisviisi, märkis ta nimetatud kohtuotsuses, et asjaolude kogumist peab „selgelt” nähtuma, et leping on kõige tugevamalt seotud riigiga, mis erineb Rooma konventsiooni artikli 4 lõigetes 2–4 sätestatud eelduse alusel kindlaksmääratud riigist.³² Kas see tingimus tuleks üle võtta ka Rooma konventsiooni artiklis 6 sätestatud klausli puhul? Ma ei arva nii, ja seda kahel põhjusel.

58. Märgin esiteks, et ehkki hiljem Rooma I määruse artikli 4 lõikes 3 sätestatud üldise erandi sõnastuses on kasutatud määrsõna „oluliselt”,³³ ei ole seda kasutatud sama määruse artikli 8 lõikes 4 sisalduvas konkreetsetl töölepinguid puudutavas sättes.³⁴ See soov piirata Rooma konventsiooni artiklis 4 sätestatud üldisele erandile tuginemist on minu arvates seda kindlam, et ettevalmistavatest materjalidestki nähtub, et ka selle väljajätmist arutati.³⁵ Ehkki Rooma I määrus ei ole muidugi *ratione temporis* põhikohtuasjale kohaldatav, leian ma siiski Euroopa Kohtu poolt eespool viidatud kohtuotsuses Koelzsch³⁶ esitatud kaalutluste jätkuks, et kõnealune määrus toetab Rooma konventsiooni soovivat tõlgendust.

59. Teiseks: tingimus, mille kohaselt peab kõige tugevam seotus asjaoludest „selgelt” nähtuma, on minu arvates selgitatav asjaoluga, et erinevalt Rooma konventsiooni artiklis 6 sätestatud normidest, mis on ühtaegu ajendatud läheduse põhimõttest ja töötaja kaitsmise põhimõttest, on artiklis 4 sätestatud absoluutselt neutraalne kollisiooninorm, millega taotletakse eelkõige ja ainuüksi ootuspärasuse ja õiguskindluse eesmärki.³⁷

60. Sellest järeldub minu arvates, et isegi juhul, kui töölepingut on täidetud pidevalt, püsivalt ja katkematult ühes ja samas riigis, mis põhimõtteliselt tähendab, et kohaldada tuleks selle riigi õigust, ei kaota konventsiooni artikli 6 lõike 2 teises lõigus sätestatud tingimus oma mõtet. Juhul kui leping on selgelt seotud riigiga, mis ei ole tööülesannete tavapärase täitmise koht, on võimalik sellele sättele tugineda.

61. Siinkohal ei ole tegemist selle olulise seotuse kriteeriumi teisejärguliseks taandamisega, mida üldiselt kujutab³⁸ endast põhitöö tegemise koht, vaid siseriiklikule kohtule jäetakse võimalus see tähelepanuta jätta, kui põhikohtuasja asjaoludest ilmneb, et töösuhte raskuskese ei asu töö tegemise riigis. Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 teist lõiku tuleb käsitada kui kaitsemehhanismi. See ei tohi varjutada kõnealuses artiklis sätestatud seotuse kriteeriume ja eelkõige tugevat seotuse kriteeriumi, mida kujutab endast töö tegemise koht, vastasel juhul muutub ühtlasi olematuks igasugune lõpuks tehtavate otsuste ootuspärasus.

62. Käesoleval juhul on eelotsusetaotluse esitanud kohus nähtavasti lähtunud eeldusest, mille kohaselt kõik muud asjaolud, välja arvatud koht, kus M. Boedecker tegi vastavalt Schleckeriga sõlmitud lepingule katkematult tööd rohkem kui 11 aastat, viitavad pigem kõige tugevemale seotusele Saksamaaga. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab eelkõige, et tööandja on Saksa juriidiline isik, et

32 — *Ibidem*, punkt 64.

33 — Kõnealune säte on sõnastatud järgmiselt: „[j]uhul kui juhtumi kõikidest asjaoludest ilmneb selgelt, et leping on oluliselt tihedamalt seotud mõne teise, lõikes 1 või 2 osutamata riigiga, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust”.

34 — Ehkki on võimalik ka väita, et kuna seda sõnastuse erinevust ei ole määruse põhjendustes selgitatud, on tegemist unustamisega (vt Gaudemet-Tallon, H., *Jurisclasseur Droit international*, fasc. 552-15, 2009, punkt 84).

35 — Vt eespool viidatud roheline raamat, milles käsitletakse lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatavat õigust käsitleva 1980. aasta Rooma konventsiooni muutmist ühenduse õigusaktiks ja selle kaasajastamist (lk 28).

36 — Vt kohtuotsuse punkt 46.

37 — Vt käesoleva ettepaneku punktides 21 ja 22 esitatud kaalutlused.

38 — Nagu nähtub eespool viidatud kohtuotsusest Koelzsch. punkt 42, täidab töötaja just töötamiskohariigis oma majanduslikku ja sotsiaalset funktsiooni.

töötaja elas töölepingu kehtimise ajal Saksamaal, et tööandja kompenseeris töötaja kodu- ja töökoha vahel reisimise kulud, et enne euro kasutuselevõttu maksti palka Saksa markades, et pensioniskeemi, millega töötaja oli liitunud, haldas Saksa asutus, et sotsiaalmakse tasuti Saksamaal ning et saksa keeles koostatud töölepingus viidati Saksa õiguse imperatiivsetele normidele.

63. Seega, nagu nähtub selgelt esimese küsimuse sõnastusest, ei soovinud eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustusi selliste asjaolude kohta, mis võimaldaksid vajadusel kohaldamata jätta Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punktis a sätestatud eelduse.

64. Ma tean ka, et ainult siseriiklik kohus saab hinnata kõiki töölepinguga seotud asjaolusid ning otsustada, milline või millised neist on kõige olulisem(ad).

65. Selleks et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik vastus, näib siiski kohane esitada mõni suunis parameetrite kohta, mida siseriiklik kohus võib arvesse võtta, kui ta määrab kindlaks, millise riigiga on leping kõige tugevamalt seotud.

66. Sellega seoses leian, et kohus, kellel tuleb langetada otsus konkreetse juhtumi kohta, ei peaks automaatselt järelutama, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 punkti a alusel kindlaksmääratud lepingu täitmise riigi õigus tuleb jätta kohaldamata üksnes põhjusel, et oma arvukuse tõttu osutavad muud kohtule teadaolevad asjaomased asjaolud teisele riigile, vaid peab töösuhte raskuskeskme kindlaksmääramisel arvestama iga kõnealuse asjaolu kaalukust.

67. Kohtule hindamiseks esitatud objektiivsetest asjaoludest tuleb nimelt teatavad asjaolud hinnata olulisemaks kui ülejäänud, selleks et tuvastada tugevama seotuse olemasolu.

68. Ma ei püüa siinkohal esitada ammendavat loetelu, kuid leian, et seotuse suhtes olulised asjaolud on kõigepealt riik, kus töötaja maksab töötasuga seotud makse, ja riik, kus tal on sotsiaalkindlustuskaitse ning mille erinevate pensioni-, haigus- ja töövõimetuskindlustussüsteemidega ta on hõlmatud. Nagu on maininud ka Madalmaade valitsus, on sõltumata teatavatele töötajate kategooriatele kohaldatavatest erinevatest sotsiaalkindlustusskeemiga hõlmatuse valdkonnas – välja arvatud töötaja lähetamise erijuhul – valdav *lex loci laboris* põhimõte,³⁹ mis tähendab, et palgatöötaja on sotsiaalkindlustusskeemiga hõlmatud riigis, kus on ta põhitöökoht. Mulle näib, et hoidudes selle normi kohaldamisest – mida võimaldavad asjakohased algmäärused⁴⁰ –, soovisid asjaomased pooled paigutada oma suhte raskuskeskme teise riiki. Sellest hoolimata tuleb majanduslikult ja sotsiaalselt nõrgemaks peetava poole piisava kaitse tagamiseks jällegi uurida, kas sotsiaalkaitssüsteemidega liitumine on toimunud poolte kokkuleppel või on see töötajale peale sunnitud.

69. Kaldun ühtlasi arvama, et teatav tähtsus tuleb omistada parameetritele, mida on arvestatud palga ja töötingimuste kindlaksmääramisel. Täpsemalt võiks kohus analüüsida, millise konventsiooni või riikliku astmestiku alusel määrati kindlaks palk ja muud töötingimused. Selle analüüsi teostamiseks saaks minu arvates kasutada töölepingut ja muid dokumente, mis võivad olla töölepingule lisatud või millele töölepingus viidatakse.

39 — Vt eelkõige nõukogu 14. juuni 1971. aasta määruse (EMÜ) nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate ja nende pereliikmete suhtes (EÜT L 149, lk 2; ELT eriväljaanne 05/01, lk 35), selle nõukogu 2. detsembri 1996. aasta määrusega (EÜ) nr 118/97 (EÜT 1997, L 28, lk 1; ELT eriväljaanne 05/03, lk 3) muudetud ja ajakohastatud versioonis, artikli 13 lõike 2 punkt a; Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määruse (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta (ELT L 166, lk 1; ELT eriväljaanne 05/05, lk 72) artikli 11 lõike 3 punkt a, ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määruse (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 rakendamise kord (ELT L 284, lk 1) artikli 16 lõike 1.

40 — Selle kohta on määruse nr 987/2009 artiklis 18 sätestatud, et „[t]ööandja või asjaomase isiku taotlus erandite tegemiseks põhimääruse artiklite 11–15 kohaldamisest esitatakse võimaluse korral eelnevalt selle liikmesriigi pädevale võimuorganile või võimuorgani nimetatud üksusele, kelle õigusaktide kohaldamist asjaomane töötaja või isik taotleb.”

70. Seevastu asjaolud, et lepingu pooled on lepingu sõlminud teatavas riigis, on teatava riigi kodakondsusega või riikkondsusega või on otsustanud ühes või teises riigis elada, on väiksema tähtsusega. Ka sellele, millises keeles tööleping on koostatud või millisele vääringule selles viidatakse, ei peaks omistama määravat tähtsust, ehkki need võivad olla asjakohased tegurid.

71. Kõikidest eeltoodud kaalutlustest lähtudes teen ettepaneku vastata esimesele küsimusele, et Rooma konventsiooni artikli 6 lõike 2 sätteid tuleb tõlgendada nii, et isegi juhul, kui töötaja mitte ainult ei tee lepingut täites põhitööd ühes ja samas riigis, vaid töötab seal püsivalt ja katkematult, võib siseriiklik kohus jätta kõnealuse sätte teise lõigu alusel kohaldamata selles riigis kohaldatava õiguse, kui asjaolude kogumist nähtub, et kõnealune leping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga.

C. Teine eelotsuse küsimus

72. Teise eelotsuse küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas esimesele küsimusele jaatava vastuse andmiseks on vajalik, et töölepingu poolte kavatsus oli lepingut sõlmides või vähemalt selle täitmise alguses see, või vähemalt olid nad teadlikud asjaolust, et tööd tehakse püsivalt ja katkematult ühes ja samas riigis.

73. Kuna esimesele küsimusele on antud eitav vastus, võiks ju oletada, et teisele küsimusele ei ole vaja enam vastata. On ju selge, et teise küsimusega sooviti teada, kas selleks, et välistada põhikohtuasja puhul kohe alguses Rooma konventsiooni artikli 6 lõpus sätestatud erandi kohaldamine juhul, kui lepingu täitmise koha suhtes ei ole kahtlusi, on vajalik, et põhikohtuasja pooled oleksid olnud teadlikud töölepingu pikaajalise täitmise tegelikust kohast.

74. Siiski, kuna see küsimus puudutab potentsiaalselt ja üldisemalt seda, kas on asjakohane võtta Rooma konventsiooni alusel töölepingule kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel arvesse poolte kavatsust või teadlikkust töölepingu sõlmimise ajal või vähemalt selle täitmisele asumisel, siis võib see osutada teataval määral tarvilikuks.

75. Sellega seoses soovin lühidalt käsitleda järgmisi tegureid.

76. Minu arvates on üsna selge, et seda poolte teadlikkust või kavatsust on üsna keeruline arvestada selle küsimuse analüüsimisel, kas nad on ühel või teisel viisil väljendanud soovi kohaldada teatava riigi õigust. Nimelt on Rooma konventsiooni artiklis 3, millele viidatakse sõnaselgelt konventsiooni artikli 6 lõikes 1, sätestatud nõue, et „[v]alik peab olema väljendatud või nähtuma selgesti lepingutingimustest või juhtumi asjaoludest.” Üksnes poolte kavatsus või ühine soov ei vasta ilmselgelt nendele tingimustele, kuna seda võib ka vaadelda kui vaikimisi valikut, mis ei vasta asjakohastes sätetes nõutud tingimustele.

77. Sellest hoolimata kaldun ma arvama, et konkreetsed asjaolud, mis on olnud pooltele teada seoses töölepingu täitmise kohaga, võivad osutada teataval määral tarvilikuks. Järelikult võib poolte kavatsus või teadlikkus töölepingu sõlmimise ajal või selle täitmisele asumisel, juhul kui see põhineb konkreetsetel ja objektiivsetel asjaoludel, olla asjakohane näitaja selle riigi kindlaksmääramisel, millega tööleping on kõige tugevamalt seotud.

78. Seega võib kohus kõikide nende asjaolude analüüsimisel, mis võimaldavad tal määrata kindlaks, millise riigiga on leping kõige tugevamalt seotud, võtta arvesse lepingu täitmisega seotud tegureid, mis olid pooltele kindlasti teada.

79. Seetõttu teen ettepaneku vastata teisele küsimusele, et lepingujärgselt põhitöö tegemise riigi õiguse kohaldamiseks võib võtta arvesse konkreetseid asjaolusid, millest nähtub, et töötaja ja tööandja kavatsus oli töölepingu sõlmimise ajal või vähemalt ajal, mil töötaja asus tööle, see, et tööd tehakse ühes riigis püsivalt ja katkematult, või vähemalt olid nad sellest teadlikud.

VI. Ettepanek

80. Kõikidest eeltoodud kaalutlustest lähtudes teen ettepaneku vastata Hoge Raad der Nederlandeni esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. 19. juunil 1980. aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni artikli 6 lõike 2 sätteid tuleb tõlgendada nii, et isegi juhul, kui töötaja mitte ainult ei tee lepingut täites põhitööd ühes ja samas riigis, vaid töötab seal püsivalt ja katkematult, võib siseriiklik kohus jätta kõnealuse sätte teise lõigu alusel kohaldamata selles riigis kohaldatava õiguse, kui asjaolude kogumist nähtub, et kõnealune leping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga.
2. Lepingujärgselt põhitöö tegemise riigi õiguse kohaldamiseks võib võtta arvesse konkreetseid asjaolusid, millest nähtub, et töötaja ja tööandja kavatsus oli töölepingu sõlmimise ajal või vähemalt ajal, mil töötaja asus tööle, see, et tööd tehakse ühes riigis püsivalt ja katkematult, või vähemalt olid nad sellest teadlikud.