



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
NILO JÄÄSKINEN
12 päivänä heinäkuuta 2012¹

Asia C-202/11

Anton Las
vastaan
PSA Antwerp NV

(Ennakkoratkaisupyyntö – Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgia))

SEUT 45 artiklan tulkinta — Työntekijöiden vapaa liikkuvuus — Rajoitukset — Kielten käyttäminen — Lainsäädäntö, jossa Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella sijaitseva yritys velvoitetaan laatimaan pätemättömyyden uhalla kaikki työsuhdetta koskevat asiakirjat hollannin kielellä — Luonteeltaan kansainvälinen työsopimus — SEU 4 artikla — Kielellinen monimuotoisuus — Kansallinen identiteetti — Kyseisten toimenpiteiden suhteettomuus

I Johdanto

1. Käsiteltävässä asiassa Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Antwerpenin työtuomioistuin) (Belgia) pyytää unionin tuomioistuinta ratkaisemaan kysymyksen siitä, ovatko SEUT 45² artiklan määräykset esteenä Belgian kuningaskunnan flaamilaisen yhteisön 19.7.1973 antaman asetuksen kaltaiselle lainsäädännölle, jossa säännellään työnantajien ja työntekijöiden välisissä työoikeudellisissa suhteissa sekä laeissa ja asetuksissa vaadituissa yritysten toimissa ja asiakirjoissa käytettäviä kieliä³ (jäljempänä flaamilainen kieliasetus).

2. Kieliasetuksen mukaan silloin, kun työnantajan toimipaikka sijaitsee hollannin kielialueella,⁴ hollannin kieltä on käytettävä kaikissa työoikeudellisissa suhteissa niiden laajassa merkityksessä, sillä tämä käsite näyttää kattavan työsopimusten lisäksi kaikki työnantajien ja työntekijöiden väliset, työhön suoraan tai välillisesti liittyvät sekä suulliset että kirjalliset yksilöiden väliset ja kollektiiviset kontaktit.

3. Samankaltaisia vaatimuksia mutatis mutandis on Belgian kuningaskunnan muiden yhteisöjen ja joidenkin Euroopan unionin jäsenmaiden työoikeutta koskevissa säädöksissä, mutta niiden soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt ovat erilaisia.

1 — Alkuperäinen kieli: ranska.

2 — 28.4.2011 jätetyssä ennakkoratkaisun esittämisestä tehdyssä päätöksessä viitataan tosiasiaa EY:n perustamissopimuksen 39 artiklaan, mutta siitä on Lissabonin sopimuksen tultua voimaan 1.12.2009 tullut SEUT 45 artikla.

3 — Taaldecree tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (Belgisch Staatsblad 6.9.1973, s. 10089).

4 — Huomautan, että unionin tuomioistuimelle toimitetussa asiakirja-aineistossa on paikoitellen sekaannusta Belgian perustuslain 3 §:ssä tarkoitettua Flanderin hallintoalueen ja sen 4 §:ssä tarkoitettua hollannin kielialueen välillä.

4. Ennakkoratkaisupyyntö on esitetty unionin tuomioistuimelle asiassa, joka koskee työntekijän irtisanomisen vuoksi maksettavia summia ja jossa asianosaisina ovat Alankomaissa asuva pääasiallisesti Belgiassa työskentelevä Alankomaiden kansalainen Anton Las ja hänen entinen, kansainväliseen konserniin kuuluva Flanderin alueelle sijoittautunut työnantajansa PSA Antwerp NV (jäljempänä PSA Antwerp).

5. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta määrittämään pääasiallisesti, onko työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaate esteenä sillä perusteella, että tälle vapaudelle on asetettu perusteeton ja/tai suhteeton rajoitus, sille, että jäsenvaltion lainsäädännössä edellytetään kyseisessä asetuksessa tarkoitetun kaltaisissa olosuhteissa, että työtä koskevat asiakirjat on laadittava määrättyllä kielellä, vaikka työsuhteet liittyvät rajat ylittävään asiayhteyteen.

6. Unionin tuomioistuin on jo antanut ohjeita tähän kysymykseen vastaamiseen todetessaan asiassa Groener⁵ antamassaan tuomiossa, että ”ETY:n perustamissopimuksessa sallitaan sellaisen politiikan toteuttaminen, jonka tavoitteena on puolustaa ja edistää jäsenvaltion kieltä, joka on samalla kertaa kansalliskieli ja ensimmäinen virallinen kieli. Tämän politiikan toteuttamisessa ei kuitenkaan saa loukata sellaista perusvapautta kuin työntekijöiden vapaata liikkuvuutta. Näin ollen tällaisen politiikan toteuttamiseksi tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat vaatimukset eivät missään tapauksessa saa olla suhteettomia tavoiteltuun päämäärään nähden eikä niiden toteuttamista koskevissa yksityiskohtaisissa säännöissä saa syrjiä toisten jäsenvaltioiden kansalaisia”.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

7. Ennakkoratkaisupyyntöön kohteena oleva flaamilainen kieliasetus⁶ on annettu Belgian perustuslain 129 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla, jonka mukaan ”ranskankielisen yhteisön ja flaamilainen yhteisön parlamentit säätävät kumpikin omalta osaltaan asetuksella, liittovaltion lainsäätäjää lukuun ottamatta, käytettävistä kielistä – – työnantajien ja näiden henkilökunnan välisissä työoikeudellisissa suhteissa sekä laeissa ja asetuksissa edellytetyissä yritysten toimissa ja asiakirjoissa”.

8. Flaamilaisen kieliasetuksen 1 §:n 1 momentissa määritellään asetuksen soveltamisala seuraavasti: ”Tätä asetusta sovelletaan luonnollisiin henkilöihin ja oikeushenkilöihin, joilla on toimipaikka hollannin kielialueella⁷. Asetuksessa säädetään käytettävistä kielistä työnantajien ja työntekijöiden välisissä työoikeudellisissa suhteissa sekä yritysten lakisäätteisissä toimissa ja asiakirjoissa. – –”

9. Tämän asetuksen 2 §:ssä säädetään, että ”[t]yönantajien ja työntekijöiden välisissä työoikeudellisissa suhteissa sekä yritysten lakisäätteisissä toimissa ja asiakirjoissa käytettävä kieli on hollanti”.

10. Asetuksen 5 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikki työnantajan lakisäätteiset toimet ja asiakirjat sekä kaikki työnantajan henkilöstölle tarkoitetut asiakirjat on laadittava hollannin kielellä.

Jos henkilöstön koostumuksen vuoksi on perusteltua ja yritysneuvoston henkilöstön edustajien sitä yksimielisesti vaatiessa, tai jos yritysneuvostoa ei ole, ammattiyhdistysosaston yksimielisestä pyynnöstä tai näiden kahden puuttuessa edustavan ammatillisen etujärjestön edustajan vaatimuksesta työnantajan on liitettävä henkilöstölle tarkoitettuihin lausuntoihin, tiedotteisiin, asiakirjoihin, todistuksiin ja kaavakkeisiin käänös yhdellä tai useammalla kielellä.

5 – Asia C-379/87, tuomio 28.11.1989 (Kok., s. 3967, Kok. Ep. X, s. 275, 19 kohta).

6 – Ranskan-kielinen versio jäljempänä olevista kyseisen kieliasetuksen säännöksistä on tarkasteltavissa seuraavassa internetosoitteessa: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1973071901&table_name=loi.

7 – Tarkennan, että Cour constitutionnelle (entinen Cour d'arbitrage) on kumonnut ilmaisun ”tai antaa työtä henkilöstölle hollannin kielialueella” 30.1.1986 antamassaan tuomiossa (Moniteur belge 12.2.1986, s. 1710), jolla on siten poistettu ilmaisu asetuksen 5 §:stä.

--”

11. Asetuksen 10 §:n 1, 2 ja 5 momentissa säädetään siviilioikeudellisista seuraamuksista seuraavaa:

”Tämän asetuksen säännösten vastaiset toimet tai asiakirjat ovat pätemättömiä. Tuomioistuimien vahvistaa pätemättömyyden viran puolesta.

Toimivaltainen työsuojelutarkastaja (arbeidsauditeur), pysyvän kielivalvontalautakunnan (Vaste Commissie voor Taaltoezicht) virkamies ja muut henkilöt tai yhdistykset, jotka voivat osoittaa, että niillä on suora tai välillinen intressi, voivat vaatia pätemättömäksi toteamista sen paikan työtuomioistuimessa, johon työnantaja on sijoittautunut.

--

Pätemättömäksi toteamisesta ei saa aiheutua vahinkoa työntekijälle, ja kolmansien oikeudet pysyvät voimassa. Työnantaja vastaa näistä pätemättömiksi todetuista asiakirjoista tai toimista työntekijälle tai kolmansille aiheutuneesta vahingosta.

--”

III Pääasia, ennakkoratkaisukysymys ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

12. Alankomaissa asuva Alankomaiden kansalainen Las tuli 10.7.2004 päivätyn ja englanniksi laaditun Letter of Employmentin (jäljempänä työsopimus) perusteella Antwerpenissä (Belgia) sijaitsevan PSA Antwerpenin,⁸ joka kuuluu kansainväliseen satamaterminaalitoimintaa harjoittavaan konserniin, jonka päätoimipaikka on Singaporessa, palvelukseen toistaiseksi Chief Financial Officerin tehtäviin. Työsopimuksessa todettiin, että Las työskentelee pääasiallisesti Belgiassa, minkä lisäksi joitakin työsuorituksia tehdään myös Alankomaista käsin.

13. Las irtisanottiin 7.9.2009 päivätyllä englanniksi laaditulla kirjeellä siten, että irtisanominen tuli voimaan välittömästi. Työsopimuksen 8 kohdan perusteella PSA Antwerp maksoi Lasille irtisanomiskorvauksena kolmen kuukauden palkan sekä lisäkorvauksena kuuden kuukauden palkkaa vastaavan summan.

14. Lasin asianajaja ilmoitti 26.10.2009 päivätyllä kirjeellä PSA Antwerpille, että työsopimusta ja erityisesti sen 8 kohtaa ei ollut laadittu hollanniksi ja että sopimuslauseke oli siis sovellettavan lainsäädännön vastainen. Hän vaati suorittamaan irtisanomiskorvausta 20 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, maksamattomat lomakorvaukset, vuoden 2008 bonuksen ja siitä maksettavan lomakorvauksen sekä korvauksen käyttämättömistä lomapäivistä.

15. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ilmoittaa, että vaikka työsopimuksessa on lauseke, jonka mukaan Alankomaiden tuomioistuimet ovat toimivaltaisia, ja lauseke, jonka mukaan sopimukseen sovelletaan Alankomaiden oikeutta, pääasian asianosaiset ovat hyväksyneet, että Belgian työtuomioistuin oli toimivaltainen ja että asiaan sovellettiin Belgian oikeutta sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan Roomassa 19.6.1980 tehdyn yleissopimuksen⁹ 6 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaisesti. Asianosaiset ovat sen sijaan erimielisiä kielestä, jolla työsopimus olisi pitänyt laatia, ja tästä aiheutuvista seurauksista.

8 — Tuona ajankohtana sen nimi oli vielä NV Hesse-Noord Natie.

9 — Konsolidoitu versio (EUVL C 334, 30.12.2005, s. 1). Kyseinen yleissopimus on korvattu 17.12.2009 alkaen sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista 17.6.2008 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 593/2008 (Rooma I) (EUVL L 177, s. 6; jäljempänä Rooma I -asetus).

16. Las kääntyi asiassa 23.12.2009 Arbeidsrechtbank te Antwerpenin puoleen ja vaati, että PSA Antwerp on tuomittava maksamaan hänelle huomattavasti suurempia summia kuin ne, jotka hän oli saanut. Las vetosi vaatimustensa tueksi erityisesti siihen, että hänen englanniksi laaditun työsopimuksensa 8 kohta oli ehdottoman pätemätön, koska se oli vastoin flaamilaisen kieliasetuksen säännöksiä, joiden mukaan yrityksissä, joiden toimipaikka sijaitsee Belgian kuningaskunnan hollanninkielisellä alueella, on käytettävä hollantia.

17. PSA Antwerp puolestaan väitti, ettei asetusta voida soveltaa tilanteisiin, joissa henkilö käyttää oikeutta työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen, koska asetusta rajoittaa perusvapauden käyttöä eikä rajoitusta voida perustella unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitetuilla yleisen edun mukaisilla pakottavilla syillä. PSA Antwerp lisäsi, että työsopimusta oli noudatettava, koska asiakirja vastasi osapuolten tahtoa, joka oli ilmaistu kielellä, jota kumpikin osapuoli ymmärtää, eli englanniksi, kun lisäksi sopimuksen allekirjoittanut yhtiön johtaja on Singaporen kansalainen eikä hän osaa hollantia.

18. PSA Antwerpen esittämän ennakkoratkaisupyynnön perusteella ja epäilyjen vuoksi siitä, voidaanko yleiseen etuun liittyvällä perusteella vaatia, että työsopimus laaditaan hollanniksi kyseessä olevan kaltaisessa rajat ylittävässä tilanteessa, jossa osapuolet – tässä tapauksessa hollanninkielinen työntekijä ja työnantaja, joka ei ole hollanninkielinen – ovat täytettävän tehtävän merkityksen vuoksi selvästi päättäneet laatia työsopimuksen kielellä, jota molemmat osapuolet ymmärtävät, Arbeidsrechtbank te Antwerpen päätti lykätä asian ratkaisemista ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen 29.4.2011 rekisteriin merkityllä ennakkoratkaisupyynnöllä:

”Onko 19.7.1973 annettu flaamilaisen yhteisön asetusta ristiriidassa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta Euroopan unionissa koskevan [SEUT 45] artiklan kanssa siltä osin kuin siinä edellytetään, että kun [hollannin] kielialueelle sijoittautunut yritys ottaa palvelukseensa työntekijän työsuhteeseen, joka on luonteeltaan kansainvälinen, kaikki työsuhdetta koskevat asiakirjat on pätemättömäksi toteamisen uhalla laadittava hollanniksi?”

19. Las, PSA Antwerp, Belgian ja Kreikan hallitukset, Euroopan komissio sekä EFTAn valvontaviranomainen ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia.¹⁰

20. Kaikki nämä osapuolet olivat edustettuina 17.4.2012 pidetyssä istunnossa.

IV Asian tarkastelu

A Alustavat huomautukset

21. Unionin tuomioistuimelle huomautuksia esittäneiden osapuolten näkemykset ovat jakautuneet edellä mainittuun ennakkoratkaisukysymykseen annettavan vastauksen osalta. PSA Antwerp ja EFTAn valvontaviranomainen arvioivat, että työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaate on vastoin kyseessä olevan kaltaista lainsäädäntöä, kun taas muut väliintulijat eli Las toissijaisesti, Belgian ja Kreikan hallitukset sekä komissio ovat päinvastaisella kannalla.

10 — Komissio mainitsee erityisesti, että pääasian pitäisi johtaa unionin tuomioistuin ratkaisemaan kysymys Lasin sosiaaliturvaan sovellettavasta lainsäädännöstä. Mielestäni tämä problematiikka jää esitetyn ennakkoratkaisukysymyksen ulkopuolelle. Korostan kuitenkin, että työsopimukseen sovellettavasta laista säädetään Rooma I -asetuksen säännöksissä eikä sosiaaliturvan alalla sovellettavan lain määrittämisestä koskevilla säännöksillä.

22. Unionin oikeuden sovellettavuudesta tähän asiaan korostan, että pääasiassa kyseessä olevan työsuhteen rajat ylittävä luonne johtuu useasta seikasta. Työntekijä on nimittäin Alankomaissa asuva Alankomaiden kansalainen, mutta englanniksi laaditun työsopimuksen mukaan työsuorituksia tehdään sekä Belgiassa että Alankomaissa yritykselle, joka on osa monikansallista konsernia ja jonka toimipaikka sijaitsee Belgiassa, tarkemmin sen hollannin kielialueella.

23. Siitä, että Las on täten käyttänyt unionin kansalaisten vapautta liikkua työntekijänä jäsenvaltiosta toiseen, seuraa, ettei hänen tilanteensa ole unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla¹¹ puhtaasti jäsenvaltion sisäinen, ja se siis kuuluu selvästi niiden unionin oikeussääntöjen soveltamisalaan, joiden tulkintaa kansallinen tuomioistuin on pyytänyt.

24. Lisäksi se, ettei hän itse vetoa työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen vaan hänen entinen työnantajansa, ei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan estä unionin oikeuden soveltamista. Kuten nimittäin on jo korostettu, jotta työntekijöiden oikeus tulla palkatuksi ja harjoittaa toimintaa ilman syrjintää olisi tehokas, siitä on välttämättä seurattava työnantajien oikeus saada palkata työntekijöitä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevia oikeussääntöjä noudattaen. Muussa tapauksessa jäsenvaltiot voisivat helposti kiertää näitä sääntöjä asettamalla työnantajille työntekijän palkkaamista koskevia ehtoja, jotka johtavat tämän vapauden käyttämisen, johon työntekijällä on oikeus, rajoittamiseen.¹²

B Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoittaminen

25. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan¹³ kaikki henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevat perustamissopimuksen määräykset ovat esteenä sellaisille kansallisille toimenpiteille, joilla voidaan haitata unionin kansalaisten mahdollisuutta käyttää perustamissopimuksessa taattuja perusvapauksia tai tehdä näiden vapauksien käyttäminen heille vähemmän houkuttelevaksi. Erityisesti kiellettyjä ovat toimenpiteet, jotka vaikeuttavat taloudellisen toiminnan harjoittamista toisen jäsenvaltion alueella.

26. Totean, ettei unionin johdetussa oikeudessa ole yhdenmukaistamissääntöä, jota voitaisiin soveltaa käytettäviin kieliin työtä koskevien asiakirjojen laatimisessa.¹⁴ Erityisesti on huomattava, kuten komissio korostaa, että työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annettuun direktiiviin 91/533/ETY ei sisälly käytettävää kieltä koskevia säännöksiä tätä tarkoitusta varten.¹⁵

11 — Ks. mm. asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995 (Kok., s. I-4921, 89 kohta ja sitä seuraavat kohdat) ja asia C-212/06, Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomio 1.4.2008 (Kok., s. I-1683, 33 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

12 — Asia C-350/96, Clean Car Autoservice, tuomio 7.5.1998 (Kok., s. I-2521, 19–25 kohta) ja asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007 (Kok., s. I-181, 22 ja 23 kohta).

13 — Ks. mm. em. asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 44 kohta ja sitä seuraavat kohdat oikeuskäytäntöviittauksineen ja asia C-253/09, komissio v. Unkari, tuomio 1.12.2011 (Kok., s. I-12391, 46 kohta ja sitä seuraavat kohdat oikeuskäytäntöviittauksineen).

14 — Yhdenmukaistamisen puuttuessa jäsenvaltiot voivat vapaasti toteuttaa kansallisia tai jopa alueellisia toimenpiteitä, joilla on tällainen tavoite, kunhan ne ovat perustamissopimuksen ja unionin oikeuden yleisten periaatteiden ja erityisesti SEUT 45 artiklan mukaisia (ks. analogisesti asia C-490/04, komissio v. Saksa, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6095, 19 kohta).

15 — EYVL L 288, s. 32. Nyt käsiteltävän asian yhteydessä komissio on todennut, että mainitun direktiivin 6 artiklan mukaan siinä ei yhdenmukaisteta työsopimuksen muotoa koskevia ehtoja, joihin kuuluu kieli, jolla se on laadittu.

27. Käsiteltävä asia on tämän seikan suhteen erotettava muista asioista, joissa unionin tuomioistuimen tehtävänä on ollut lausua kielivaatimuksista johtuvista rajoituksista henkilöiden vapaan liikkuvuuden alalla.¹⁶ Aiemmasta oikeuskäytännöstä, joka on koskenut muihin perustamissopimuksessa taattuihin perusvapauksiin kohdistuneita tämänkaltaisia rajoituksia, ei myöskään löydy ohjeita, joiden avulla pystyttäisiin helposti vastaamaan käsiteltävässä asiassa esitettyyn ennakkoratkaisukysymykseen.¹⁷

28. Korostan, että käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on rajannut pyyntönsä kohteen nimenomaisesti. Ennakkoratkaisukysymys käsittelee työtä koskevien asiakirjojen laatimista eli siis ainoastaan kirjallisia työsopimuksia, vaikka lainsäädäntö näyttää sääntelevän myös suullisia työsopimuksia. Lisäksi on huomattava, että esitetty kysymys liittyy siinä käytetyn sanamuodon mukaan ”luonteeltaan kansainvälisen työsuhteen” erityiseen asiayhteyteen.

29. Käytettävissäni olevien tietojen mukaan valtaosassa jäsenvaltioiden lainsäädäntöjä ei säädetä työsuhteiden yhteydessä käytettävää kieltä koskevista velvoitteista. Tietääkseni 17 jäsenvaltiossa 25:stä¹⁸ ei ole vastaavia kielivaatimuksia kuin flaamilaisessa kieliasetuksessa, mutta 8 jäsenvaltion voimassa olevissa säädöksissä tällainen velvoite on.¹⁹

30. Koska asetuksella velvoitetaan käyttämään hollantia kaikissa hollannin kielialueelle sijoittautuneiden yritysten palveluksessa työskentelevien sekä Belgian kansalaisten että ulkomaalaisten työsuhdetta koskevissa asiakirjoissa ja toimissa, se on mielestäni sellainen, että se saattaa lannistaa muita kuin hollanninkielisiä työntekijöitä tai työnantajia eli yleisesti niitä, jotka tulevat jostakin muusta jäsenvaltiosta kuin Belgian kuningaskunnasta tai Alankomaiden kuningaskunnasta.

31. Mielestäni kyseessä on näihin viimeksi mainittuihin kohdistuva kielellinen rajoitus ensinnäkin ammattitoiminnan harjoittamiseen pääsyn ehdoissa ja lisäksi myös tämän toiminnan harjoittamisen ehdoissa.

32. On esimerkiksi mahdollista, että työntekijä, joka ei osaa hollantia, epäröi allekirjoittaa tällä kielellä laadittua sopimusta pelätessään, ettei hän käsitä hyvin, mihin hän sitoutuu. Tämän asetuksen soveltamisalaan kuuluvat työhönottajat saattavat luonnollisesti asettaa hakijan etusijalle siksi, että hän on hollanninkielinen, eivätkä muiden sellaisten työhönottoperusteiden vuoksi, joita nämä työhönottajat olisivat ehkä pitäneet ensisijaisina, jos tällaista lainsäädäntöä ei olisi ollut olemassa.

33. Tämä toteamus pitää paikkansa siitä huolimatta, että pääasiassa Las ei käytännössä olisi joutunut epäsuotuisaan asemaan, jos mainittua asetusta olisi noudatettu, koska hän osaa hollantia, kuten hän asian esittää vaatiessaan tämän lainsäädännön soveltamista omaksi edukseen.

34. Työntekijöihin kohdistuvan rajoituksen heijastusvaikutuksena muista jäsenvaltioista lähtöisin olevat työnantajat, jotka ovat sijoittautuneet Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueelle, eivät voi tarjota asetuksen asettamista kielirajoitteista vapaita työolosuhteita. Ne ovat käytännössä tilanteessa, joka houkuttelee palkkaamaan ainoastaan hollantia ymmärtäviä työntekijöitä, joille kanssakäyminen tällä kielellä on helpompaa. Lisäksi on todettava, että – toisin kuin tältä alueelta lähtöisin olevien yritysten

16 — Kieltä koskevista työhönnoton edellytyksistä ks. mm. palkkatyöstä em. asia Groener; hammaslääkäreinä toimivien itsenäisten ammattinharjoittajien sijoittautumisesta asia C-424/97, Haim, tuomio 4.7.2000 (Kok., s. I-5123, 50 kohta ja sitä seuraavat kohdat) ja asianajajista asia C-506/04, Wilson, tuomio 19.9.2006 (Kok., s. I-8613, 70 kohta ja sitä seuraavat kohdat) ja asia C-193/05, komissio v. Luxemburg, tuomio 19.9.2006 (Kok., s. I-8673, 40 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

17 — Tavaroiden vapaan liikkuvuuden ja erityisesti merkintöjen alasta, jolla ovat kiellettyjä sellaiset kansalliset toimenpiteet, joilla velvoitetaan käyttämään jotakin kieltä sallimatta muun, ostajan helposti ymmärtämän kielen käyttöä, ks. asia C-366/98, Geffroy, tuomio 12.9.2000 (Kok., s. I-6579, 24 kohta ja sitä seuraavat kohdat oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. henkilöiden yhdenvertaisesta kohtelusta kielten käytössä rikostuomioistuimissa asia C-274/96, Bickel ja Franz, tuomio 24.11.1998 (Kok., s. I-7637, 13 kohta ja sitä seuraavat kohdat oikeuskäytäntöviittauksineen), josta ilmenee, että yksilöiden kielellisten oikeuksien ja mahdollisuuksien suojeleminen on erityisen tärkeää henkilöiden perusvapauksien turvaamiseksi.

18 — Käytettävissäni ei ole Kyproksen ja Luxemburgin tällä alalla sovellettavia säädöksiä koskevia tietoja.

19 — Näin on Ranskassa, Latviassa, Liettuassa, Puolassa, Romaniassa, Sloveniassa ja Slovakiassa sekä useissa Belgian kuningaskunnan kieliyksiköissä.

– kansainvälisen mittakaavan työnantajien, jotka sijoittavat toimipaikkansa tälle alueelle, on kohdattava hallinnollisia vaikeuksia ja toiminnan lisäkustannuksia. Tällaisten työnantajien työkieli sekä hallinnon ja johdon kieli on nimittäin usein jokin muu kuin hollanti. Ne joutuvat siten korvaamaan tavanomaiset työsopimuskaavakkeensa ja kaikki muut henkilöstöhallinnon piiriin kuuluvat työtä koskevat toimet ja asiakirjat sekä pyytämään tätä tarkoitusta varten apua hollanninkielisiltä juristeilta.

35. Unionin tuomioistuin on lisäksi edellä mainitussa asiassa komissio vastaan Saksa antamassaan tuomioissa myöntänyt, että jäsenvaltion sen kansallisella alueella työntekijöitä työllistävälle työnantajalle asettama velvollisuus kääntää tämän jäsenvaltion kielelle tietyt työtä koskevat asiakirjat voi rajoittaa palvelujen vapaata liikkumista, koska siitä aiheutuu kustannuksia ja ylimääräisiä hallinnollisia ja taloudellisia rasitteita toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneille yrityksille.²⁰

36. Totean lisäksi, että tällaiset työnantajat saattavat joutua huomattavaan oikeudelliseen epävarmuuteen, jos, kuten pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä, kielellisen vaatimuksen rikkomisen seuraamuksena on pätemättömyys, joka muuttaa sopimussuhteiden tasapainoa.

37. Flaamilaisessa kieliasetuksessa säädettyjen sääntöjen noudattamatta jättämisestä aiheutuvien seuraamusten²¹ merkittävyys, johon palaan myöhemmin, voi olla toinen sellainen seikka, joka saattaa muodostaa esteen työntekijöiden liikkumisvapauden täysimääräiselle käytölle. Oikeuskäytännössä on todettu tästä, että on mahdollista, että on olemassa niin ankaria seuraamuksia, että ne aiheuttavat rajoituksen primaarioikeudessa taatuille perusvapauksille, ja että tämän ankaruuden mittavuuden arvioiminen kuuluu asiaa käsittelevälle kansalliselle tuomioistuimelle.²²

38. Koska pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta lainsäädännöstä johtuvat kielivaatimukset saattavat tehdä näiden vapauksien käytön vähemmän houkuttelevaksi muille kuin hollanninkielisille työntekijöille ja työnantajille, katson, että tässä asiayhteydessä rajoitetaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ja ettei tämä rajoitus ole epävarma eikä välillinen, toisin kuin Las väittää. Seuraavaksi on selvitettävä kysymys siitä, voiko tällainen rajoitus kuitenkin olla perusteltu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisissa olosuhteissa.

39. Sivuhuomautuksena totean, vaikka onkin kyse toisesta oikeudellisesta ongelmakokonaisuudesta, ettei käsiteltävässä asiassa selvästikään ole kyse suorasta syrjinnästä, koska lainsäädäntöä sovelletaan työnantajiin ja työntekijöihin tekemättä eroa näiden kansallisuuden perusteella. Sitä vastoin minusta asiassa ilmenee välillistä syrjintää, koska näennäisesti neutraaleilla perusteilla hollannin kielen pakollisesta käytöstä johtuva kielimuuri tekee sekä työhön pääsyn että työskentelyyn liittyvät menettelyt vaikeammiksi Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella muiden jäsenvaltioiden kansalaisille, Alankomaista tulevia lukuun ottamatta. Tällainen välillinen syrjintä kuitenkin liittyy erottamattomasti kaikkiin jonkin kielen osaamista tai käyttöä koskeviin vaatimuksiin, ja se voi olla perusteltua samoista syistä kuin ne, joihin voidaan vedota kielellisen rajoituksen osalla. Tämän vuoksi en käsittele tätä kysymystä erikseen.

20 — Tuomion 68 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

21 — Sen 10 §:n mukaan.

22 — Ks. asia C-19/92, Kraus, tuomio 31.3.1993 (Kok., s. I-1663, Kok. Ep. XIV, s. I-177, 41 kohta).

C Todetun rajoituksen mahdolliset oikeuttamisperusteet

40. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansalliset toimenpiteet, jotka rajoittavat perustamissopimuksessa taattujen perusvapauksien tosiasiallista käyttämistä, voidaan silti hyväksyä edellyttäen, että niillä on tavoite, jota voidaan luonnehtia yleistä etua koskeväksi pakottavaksi syyksi, että niillä voidaan taata tämän tavoitteen saavuttaminen ja että niillä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.²³

41. Käsiteltävässä asiassa on ratkaistavana kysymys siitä, onko SEUT 45 artiklassa taatun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitus asianmukaisesti perusteltu oikeutetuilla tavoitteilla sekä ovatko niiden tavoittamiseksi käytetyt keinot tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia. Mielestäni näin ei ole seuraavista syistä, ja todettakoon heti, että vaikka pidän lainsäädännön puolustamiseksi esitettyjä kolmea syytä hyväksyttävänä sinällään, sitä vastoin katson, että tätä tarkoitusta varten käytetyt menettelyt eivät ole luonteeltaan tarpeellisia eivätkä oikeasuhteisia.²⁴

1. Toimenpiteiden soveltumattomuus suhteessa yleistä etua koskeviin tavoitteisiin, joihin on vedottu

42. Flaamilaisessa kieliasetuksessa ei mainita täsmällisiä syitä, joiden perustella kielialueen lainsäätäjä on säättänyt ainoastaan hollannin kielen käytöstä kaikissa työsuhteissa tässä lainsäädännössä säädetyissä olosuhteissa. Ainoa varma seikka on se, että asetuksen oikeudellisenä perustana on Belgian perustuslain 129 §:n 1 momentin 3 kohta, jossa flaamilaisen yhteisön parlamentille annetaan yksinomaisen toimivalta säännellä alueellaan työnantajien ja heidän henkilökuntansa välisissä työoikeudellisissa suhteissa sekä lain ja asetusten vaatimissa toimissa ja asiakirjoissa käytettäviä kieliä koskevia menettelytapoja, ja voidaan täsmentää, että sama toimivalta on annettu yhtäläisesti ranskankielisen yhteisön parlamentille.

43. Belgian hallituksen unionin tuomioistuimelle antamien tietojen mukaan voidaan kuitenkin esittää kolme perustetta: yksi koskee työntekijöiden suojelua, toinen hallintoviranomaisten ja tuomioistuinten tehokkaan valvonnan harjoittamista ja viimeinen alueellisen yksikön virallisen kielen käytön puolustamista ja edistämistä. On syytä tutkia, voidaanko todettua rajoitusta pitää perusteltuna jollakin näistä perusteista edellä mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuina yleistä etua koskevinä pakottavina syinä.

a) Työntekijöiden suojelua koskeva peruste

44. Flaamilaisen kieliasetuksen tueksi Belgian hallitus vetoaa sosiaalisiin seikkoihin, joista on muistutettava, että unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin, jotka voivat oikeuttaa palvelujen tarjoamisen vapauden rajoittamisen, kuuluu työntekijöiden suojelu.²⁵

45. Hollannin kielen pakollinen ja yksinomaisen käyttö voi kuitenkin todellisuudessa suojata vain niitä työntekijöitä, jotka osaavat sitä riittävän hyvin ymmärtääkseen työnantajan heille hollanniksi suullisesti tai kirjallisesti esittämän tiedon. Muut kuin hollanninkieliset työntekijät ovat sitä vastoin epäedullisemmassa asemassa muihin nähden ensiksi pyrkiessään työhön, jonka yhteydessä käytetään asetuksen nojalla hollantia, mutta lisäksi koko tämän työsuhteen ajan siinä tapauksessa, että he

23 — Ks. mm. asia C-325/08, *Olympique Lyonnais*, tuomio 16.3.2010 (Kok., s. I-2177, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja em. asia *Unkari v. komissio*, tuomion 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

24 — Em. asiassa *Groener* määriteltujen perussääntöjen mukaisesti (tuomion 19 kohta).

25 — Palvelujen tarjoamisen vapaudesta mm. asia C-515/08, *dos Santos Palhota ym.*, tuomio 7.10.2010 (Kok., s. I-9133, 47 kohta).

onnistuvat ylittämään työhönpääsykynnyksen. Viimeksi mainituille voi tästä lainsäädännöstä aiheutua samalla sekä oikeudellista että käytännön epävarmuutta työsopimuksen oikeuksien ja velvollisuuksien tarkasta sisällöstä sekä heidän ammatillisen toimintansa tarkoista ehdoista, ja he voivat korjata tätä epävarmuutta ainoastaan kolmansien henkilöiden avustuksella.

46. Kaikkien työntekijäryhmien tehokas suojelu edellyttäisi pikemminkin sitä, että työsopimus on saatavilla kielellä, jota työntekijä helposti ymmärtää, jotta hän voi täysin tietoisena antaa suostumuksensa siten, ettei tätä rasita jokin oikeudellinen virhe. Muistutan, että direktiivissä 91/533 säädetään, että työnantaja on velvollinen antamaan direktiivin soveltamisalaan kuuluvan palkatun työntekijän tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat, jotka on lueteltu direktiivin 2 artiklassa. Jotta mielestäni tästä vähimmäistietoon, josta työntekijän on ehdottomasti oltava tietoinen, liittyvästä tiedosta olisi hyötyä, se on välitettävä kielellä, jota hän osaa riittävän hyvin ymmärtääkseen työsuhteeseen vaikuttavat asiat. Flaamilaisessa kieliasetuksessa säädettyt keinot eivät ole asianmukaisia tämän tavoitteen saavuttamiseksi, sillä siinä ei säädetä, että on tarkistettava, osaavatko sopimuksen osapuolet riittävästi hollantia voidakseen allekirjoittaa sopimuksen asiasta perillä olleena.

47. Komissio tukee Belgian hallituksen näkemystä väittäessään, että unionin tuomioistuin on asiassa Everson ja Barrass antamassaan tuomiossa²⁶ hyväksynyt, että työntekijöiden työskentelypaikassa käytettävällä kansallisella kielellä on erityinen merkitys. On totta, että jos työntekijä joutuu työskentelemään useassa jäsenvaltiossa, työn suorittamispaikka (*locus laboris*) on useimmiten hänelle tuttu sosiaalinen ja kielellinen ympäristö.²⁷ Tähän yleiseen sääntöön on kuitenkin myös käytännössä poikkeuksia. Mielestäni kyseinen tuomio ei tarkoita, että on ehdottomasti työntekijöiden edun mukaista vaatia käyttämään työsopimuksessa järjestelmällisesti tiettyä kieltä eli näiden pääasiallisen toimintapaikan kieltä tai jopa muuta kieltä. Välinekieli eli työntekijälle ja hänen työnantajalleen yhteinen kieli, jolla taataan näiden välinen tosiasiallinen ja tasapainoinen kommunikointi, ei välttämättä ole sen paikan kansallinen tai alueellinen virallinen kieli, jossa ansiotyötä harjoitetaan.

48. Tavoitellun sallitun päämäärän toteuttamiseksi ei siis ole asianmukaista eikä tarpeen edellyttää yksinomaan hollannin kielen käyttämistä sen varmistamiseksi, että sellaisen yrityksen työntekijä, jonka toimipaikka sijaitsee kyseisellä alueella, saa tosiasiallisesti tiedot, joita hän tarvitsee ennen työsopimuksen tekemistä ja sen jälkeen. Vaihtoehto, jonka mukaan osapuolet voisivat käyttää hollannin lisäksi muita kieliä, vaikkapa edellyttämällä lisäksi tarvittaessa käännoä hollanniksi, voisi mielestäni olla tehokkaampi keino varmistaa työntekijän intressien turvaaminen.

b) Hallintoviranomaisten ja tuomioistuinten valvonnan tehokkuutta koskeva peruste

49. Tämä toinen oikeuttamisperuste näyttää liittyvän edelliseen siltä osin kuin siinä on kyse työntekijöiden suojelun tehokkuuden turvaamisesta sen noudattamisen valvonnalla, kuten komissio toteaa. Tämä peruste on sinällään sallittu,²⁸ mutta se on tässä tapauksessa yhtä tehoton kuin ensimmäinen, jonka välitön seuraus se on.

26 — Asia C-198/98, tuomio 16.12.1999 (Kok., s. I-8903, 22 kohta) työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY tulkinnasta (EYVL L 283, s. 23).

27 — Komissio viittaa tältä osin lisäksi julkisasiamies Mengozzin asiassa C-477/09, Defossez, tuomio 10.3.2011 (Kok., s. I-1421), antaman ratkaisuehdotuksen 43 kohtaan.

28 — Ks. em. asia dos Santos Palhota ym., tuomion 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

50. Työsuojelutarkastajien kaltaisten hallintoviranomaisten tai tuomioistuinten, jos asia saatetaan tuomioistuimen käsiteltäväksi, väliintulo helpottuu, kun ne voivat tutkia oikeusriidan kohteena olevaan työsuhteeseen liittyviä asiakirjoja kielellä, jota näiden viranomaisten edustajat osaavat. Muiden jäsenvaltioiden kyseessä olevaa lainsäädäntöä vastaavissa säännöstoissä käsitellään samoja huolenaiheita.²⁹

51. Mielestäni tämä tavoite voidaan kuitenkin tässäkin saavuttaa asianmukaisella tavalla kääntämällä tarvittaessa työtä koskevat asiakirjat paikalliselle kielelle ilman, että on tarpeen vaatia yksinomaan paikallisen kielen käyttämistä jo alkujaan.

52. Edellä mainitussa asiassa komissio vastaan Saksa antamassaan tuomiossa³⁰ unionin tuomioistuin on nimittäin todennut, että velvollisuus kääntää työtä koskevat asiakirjat voi kuitenkin olla perusteltu työntekijöiden sosiaaliseen suojeluun liittyvällä yleisellä edulla, koska sillä mahdollistetaan se, että vastaanottavan jäsenvaltion toimivaltaiset viranomaiset voivat suorittaa tarvittavaa valvontaa varmistaakseen, että alaa koskevia kansallisia säännöksiä noudatetaan. Unionin tuomioistuin on kuitenkin täsmentänyt tuomiossaan myös, että vaatimus on EY:n perustamissopimuksen palvelujen tarjoamisen vapautta koskevien määräysten mukainen ainoastaan, jos siinä edellytetään käännöstä vain rajoitetulta määrältä asiakirjoja eikä siitä aiheudu suuria hallinnollisia ja taloudellisia rasituksia työnantajalle.³¹

53. Mielestäni analogisesti työntekijöiden vapaan liikkuvuuden alalla flaamilaisessa kieliasetuksessa käytetty laajamuotoinen keino, jolla vaaditaan käyttämään hollantia kaikissa työtä koskevissa asiakirjoissa ilmeisesti saman päämäärän saavuttamiseksi, ei ole välttämätön kyseisen valvonnan toteuttamiseksi asianmukaisissa olosuhteissa.

c) Virallisen kielen puolustamista koskeva peruste

54. Tämän kolmannen oikeuttamisperusteen on esittänyt Belgian hallitus, joka väittää, että virallisen kielen käytön edistämiseksi säädetään Belgian perustuslaissa. Totean, että useiden jäsenvaltioiden ja Belgian kuningaskunnan kieliyksiköt perustavat tämääntyyppisiin perusteisiin lainsäädäntönsä, jossa vaaditaan, että työsuhteissa on käytettävä määrättyä kieltä.³²

55. Virallisen kielen, joka voi olla kansallinen tai alueellinen, suojelu on sellainen yleisen edun mukainen tavoite, josta unionin tuomioistuin on todennut, että se oikeuttaa toteuttamaan sellaista politiikkaa, jonka tarkoituksena on puolustaa ja edistää tätä kieltä.³³ Katson kuitenkin, että tässä asiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä esitetty vaatimus edellyttää turvautumista keinoihin, jotka eivät ole asianmukaisia tähän tavoitteeseen vastaamiseksi tehokkaasti.

56. Tältä osin Kreikan hallitus on tuonut esiin kielellisen monimuotoisuuden periaatteen tukeutuen muun muassa SEUT 165 artiklaan ja SEU 3 artiklan 3 kohdan neljänteen alakohtaan. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 22 artikla,³⁴ joka on velvoittava, sisältää myös viittauksen tähän käsitteeseen, koska siinä säädetään, että unioni kunnioittaa tätä monimuotoisuutta.

29 — Liettuassa määräykset, joissa säädetään kansalliskielen käytöstä työoikeudellisissa suhteissa, perustuvat yhtäältä turvallisuuden ja terveyden kaltaisten julkisten etujen turvaamiseen, ja toisaalta näyttövaatimuksiin, kuten Romaniassa ja Sloveniassa. Ranskassa lainsäätäjän tavoitteet liittyvät samoin henkilöiden terveyden ja turvallisuuden suojeluun sekä oikeusriitojen riskien rajoittamiseen.

30 — Ks. 70 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

31 — Ks. myös yhdistetyt asiat C-49/98, C-50/98, C-52/98-C-54/98 ja C-68/98-C-71/98, Finalarte ym., tuomio 25.10.2001 (Kok., s. I-7831, 69 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

32 — Tässä viitataan Belgian kuningaskunnan ranskan, saksan sekä myös hollannin kielialueiden paikallisten väestöjen kielellisten oikeuksien suojelun lisäksi kielen ja kansallisen identiteetin suojeluun Liettuassa, Puolassa ja Slovakiassa sekä yhteisöllisen kielen ja identiteetin suojaamiseen.

33 — Ks. mm. asia C-391/09, Runevič-Vardyn ja Wardyn, tuomio 12.5.2011 (Kok., s. I-3787, 85 kohta), jossa viitataan em. asiassa Groener annetun tuomion 19 kohtaan.

34 — EUVL 2010, C 83, s. 396.

57. Kuitenkaan jäsenvaltio ei voi vedota tähän ainoastaan unionin toimielimiä ja elimiä velvoittavaan kielellisen monimuotoisuuden periaatteeseen unionin kansalaisia vastaan perustellakseen kansalaisten perusvapauksien, joihin nämä voivat vedota, rajoittamista.

58. Asiassa Espanja vastaan Eurojust³⁵ antamassaan ratkaisuehdotuksessa julkisasiamies Maduro esitti, että ”kielellisen monimuotoisuuden kunnioittaminen on yksi keskeisistä jäsenvaltioiden kansallista identiteettiä suojaavista tekijöistä”.³⁶ Korostan kuitenkin, että kyseisessä asiassa kielellisen monimuotoisuuden käsitteeseen ovat vedonneet yksinomaan Euroopan unionin tarjoamia työpaikkoja hakeneet työnhakijat tätä vastaan, eivätkä jäsenvaltiot puolustaakseen kielellisen yhtenäisyyden politiikkaansa suhteessa unionin oikeuden periaatteisiin. Käsitettä ei toisin sanoen ole käytetty perustelemaan sellaisia kansallisia toimenpiteitä, jotka merkitsevät käytettäviin kieliin liittyviä rajoituksia, vaan unionin oman kielijärjestelmän arvioimiseen.

59. Jäsenvaltion perustuslain kielelliset säännökset, joilla määritellään muun muassa valtion virallinen kieli tai viralliset kielet sekä tarvittaessa alueet, joilla näitä kieliä käytetään, kuuluvat kansalliseen identiteetin käsitteeseen, jota unionin toimielinten on SEU 4 artiklan 2 kohdan nojalla kunnioitettava.³⁷ Kansallisen identiteetin käsite koskee siis kansallisella, jopa aluetasolla käytettävien kielten valintaa,³⁸ kun kielellisen moninaisuuden käsite taas koskee unionin tasolla ilmenevää monikielisyttä. Tästä seuraa mielestäni, ettei viimeksi mainittu käsite kuulu seikkoihin, joihin voidaan vedota unionin luonnollisia henkilöitä tai oikeushenkilöitä vastaan. Olisi jopa paradoksaalista käyttää tätä perustetta sen sallimiseksi, että jäsenvaltiot voivat velvoittaa yksityiset kommunikoimaan jollakin muulla kuin itse vapaasti valitsemallaan kielellä.

60. Jäsenvaltioiden kansallisen identiteetin kunnioittamista koskevat unionin oikeussäännöt, joihin Belgian kuningaskunnan tapauksessa kuuluu kiistatta sen perustuslain mukainen jako kieliyhteisöihin, paremminkin tukevat, kuten unionin tuomioistuin on jo todennut, ajatusta siitä, että kielen puolustamisen politiikka on peruste, jolla voidaan sallia jäsenvaltioiden turvautuminen liikkumisvapauksia rajoittaviin toimenpiteisiin.³⁹

61. Kuitenkaan velvoite, jonka mukaan perusvapauksiaan käyttävien muiden jäsenvaltioiden kansalaisten tai yritysten on käytettävä jäsenvaltion kieltä siten, kuin kyseessä olevasta lainsäädännöstä ilmenee, ei tosiasiallisesti vastaa tätä päämäärää. Sen, että muutamat yritykset, joilla on toimipaikka Flanderissa, laativat luonteeltaan rajat ylittävän työsopimuksen muulla kielellä kuin hollanniksi, ei voida väittää uhkaavan viimeksi mainitun kielen asemaa. Tilanne on toinen, kun työsuhteeseen liittyy tiedon välittäminen, kuten koulu- tai korkeakouluopetuksessa, joka on ala, joka liittyy jäsenvaltion kansallisen identiteetin säilyttämiseen,⁴⁰ mikä voi oikeuttaa vaatimaan työnhakijalta erityistä kielellistä pätevyyttä.⁴¹

35 — Asia C-160/03, tuomio 15.3.2005 (Kok., s. I-2077).

36 — Ks. kyseisen ratkaisuehdotuksen 24 kohta.

37 — SEU 4 artiklan 2 kohdan mukaan unioni kunnioittaa jäsenvaltioiden kansallista identiteettiä, joka on olennainen osa niiden poliittisia ja valtiosäännön rakenteita, ja jäsenvaltion virallisen kansalliskielen suojelu kuuluu tähän identiteettiin, kuten unionin tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Runevič-Vardyn ja Wardyn annetun tuomion 86 kohdassa todennut.

38 — Eurooppa-valmistelukunnan jäsenten työryhmän 4.11.2002 päivätyssä raportissa EU-sopimuksen määräyksiä, joiden mukaan unioni pitää arvossa jäsenvaltioiden kansallista ominaislaatua, suositeltiin täsmennettäväksi siten, että tämän kansallisen ominaislaadun olennaisiin tekijöihin sisältyvät muun muassa jäsenvaltioiden perusrakenteet ja olennaiset tehtävät, joihin kielivalinnat kuuluvat (CONV 375/1/02 REV 1, s. 10–12; asiakirjaa voi tarkastella internetissä <http://european-convention.eu.int/pdf/reg/fr/02/cv00/cv00375-re01.fr02.pdf>).

39 — Ks. mm. em. asia Runevič-Vardyn ja Wardyn (tuomio).

40 — Ks. tältä osin julkisasiamies Darmonin em. asiassa Groener antaman ratkaisuehdotuksen 19 ja 20 kohta.

41 — Ks. em. asia Groener, tuomion 20 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

62. Mielestäni työntekijä, joka ei ole käyttänyt vapauttaan työskennellä toisessa unionin jäsenvaltiossa voi normaalisti vaatia, että hän saa käyttää työssään omaa kieltään, jos se on sen alueen virallinen kieli, jolla hän harjoittaa ammattitoimintaansa. Tämä johtuu käsitykseni mukaan työskentelypaikan erityisluonteesta, joka sijoittuu selvästi julkisen ja selvästi yksityisen alueen välimaastoon. Tämä erityisluonne sallii myös sen, että kansallista tai jopa alueellista kieltä puolustavia poliittisia ohjelmia voidaan toteuttaa tässä paikassa siten, että kommunikointikielenä käytetään ensisijaisesti virallista kieltä.

63. Sopimusvapautta on kuitenkin noudatettava siinä merkityksessä, että työntekijä voi hyväksyä, että käytetään työympäristön omaa kieltä, vaikka se on eri kuin hänen oma kieltensä ja paikallisesti käytetty kieli, etenkin, jos kyse on kansainväliseen yhteyteen kuuluvasta työsuhteesta,⁴² jollaiseen ennakkoratkaisupyyntöissä nimenomaisesti viitataan. Mielestäni unionissa työnantajien on voitava päättää henkilökuntansa jäsenten yhteisestä työkielestä, joka voi useassa jäsenvaltiossa toimivan yrityksen tapauksessa olla eri kuin kansallisella tai aluetasolla käytetty kieli. Tämä pätee ainakin ylemmän tason, esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden tehtäviin ja yleisesti tehtäviin, jotka edellyttävät kommunikointia yrityksen muiden työntekijöiden ja ulkomaisten asiakkaiden ymmärtämällä kielellä.

64. Virallisen kielen puolustaminen ja edistäminen ovat sellaisinaan sallittuja tavoitteita, mutta tähän tarkoitukseen käytettyjen keinojen pitää pysyä soveltuvina näihin tavoitteisiin nähden eikä niillä saa ylittää sitä, mitä näiden viimeksi mainittujen vuoksi on tarpeellista. Se, että jollakin kansallisella tai alueellisella toimenpiteellä pyritään velvoittamaan ehdottomaan yksikielisyyteen, mikä aiheuttaa sen, että tietyllä alalla muiden jäsenvaltioiden kieliä ei voi ollenkaan käyttää vaihtoehtoisesti, ei mielestäni kuitenkaan ole hyväksyttävää unionin oikeusperiaatteisiin nähden.

65. Nämä seikat huomioon ottaen pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista lainsäädäntöä ei voida pätevästi perustella kielen suojelemisella, koska siinä ei sallita osapuolten tahdon huomioon ottamista työsopimuksen solmimisessa eikä sitä, että työnantaja kuuluu kansainväliseen konserniin.

66. Tämän vuoksi katson, että flaamilaisella kieliasetuksella haitataan perusteettomasti SEUT 45 artiklassa määrättyä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, koska siinä turvaututaan keinoihin, jotka eivät sovellu niiden kolmen oikeutetun tavoitteen toteuttamisen varmistamiseen, joihin on vedottu.

67. Lisään, että on mahdollista hyväksyä myös toinen mainitun asetuksen vastainen väite siltä osin kuin asetus ei noudata suhteellisuusperiaatetta sellaisena kuin se on määritelty unionin oikeuskäytännössä.

2. Toimenpiteissä käytettyjen keinojen suhteettomuus

68. On kaksi seikkaa, joiden perusteella mielestäni voidaan katsoa, että flaamilaiseen kieliasetukseen sisältyy toimenpiteitä, jotka eivät ole oikeassa suhteessa niihin tavoitteisiin nähden, joihin on vedottu, ja että ne ovat siis ristiriidassa SEUT 45 artiklan määräysten kanssa. Yhtäältä on kyse yhden kielen, eli hollannin, yksinomaisen käytön velvoitteen äärimmäisen laajasta ulottuvuudesta mainitussa asetuksessa tarkoitetuissa työsuhteissa, ja toisaalta tämän velvoitteen laiminlyönnin tapauksessa määrättävien seuraamusten merkittävydestä.

42 — Muistutan, että rajat ylittävissä työsuhteissa sopimuksen ensisijaisuus on hyväksytty Rooma I -asetuksen 8 artiklassa, jossa säädetään, että työsopimuksen osapuolet valitsevat lähtökohtaisesti sopimukseen sovellettavan lain.

a) Kielellisen vaatimuksen laajuus

69. Kyseisellä asetuksella kaikki työnantajat, joiden liiketoimipaikka sijaitsee Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella, velvoitetaan käyttämään tätä kieltä kaikissa työnantajan ja työntekijöiden välisissä kirjallisissa ja suullisissa suhteissa, vaikka kieltä koskevat tarpeet voivat olla erilaisia työsuhteiden tyyppin mukaan sekä suhteessa mahdolliseen rajat ylittävään asiayhteyteen, johon ne kuuluvat.

70. Mielestäni ne edut, joita tällä alueellisella lainsäädännöllä Belgian hallituksen mukaan puolustetaan, voitaisiin turvata asianmukaisemmin muilla keinoin kuin kielivaatimuksella, jonka ulottuvuus on näin absoluuttinen ja yleinen. Siksi katson, että edellä mainittujen kolmen tavoitteen saavuttamiseksi voi riittää toisella kielellä laadittujen, pääasiallisten työtä koskevien asiakirjojen kääntäminen hollanniksi.

71. Mielestäni Euroopan yhdentymishanke menettää merkityksensä, jos jäsenvaltiot voivat velvoittaa työnantajien ja työntekijöiden kaltaiset taloudelliset toimijat käyttämään määrättyä kieltä niin suuressa määrin, että se ylittää yleistä etua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi ehdottoman tarpeelliset sopimusvapauden rajoitukset. Kansainvälisten työsuhteiden yhteydessä sopimusosapuolten tahdonautonomian pitää olla etusijalla määritettäessä näiden keskenään käyttämää kieltä rajat ylittävän liiketoiminnan helpottamiseksi,⁴³ mutta on tietenkin löydettävä oikea tasapaino työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja näiden viimeksi mainittujen suojelemisen välillä.

72. Mielestäni olisi perusteltua sallia, että rajat ylittävän työsopimuksen osapuolet käyttävät itse valitsemaansa kieltä, jos valinta vastaa osapuolten yhteistä tahtoa tai jos tehtävien hoitaminen edellyttää sellaisen kielen käyttämistä, joka voi olla eri kuin paikallisesti käytetty kieli.⁴⁴ Flaamilaista kieliasetusta kuitenkin sovelletaan yleisesti jättämällä kokonaan huomiotta työnantajan ja työntekijän osaamat ja tavallisesti käyttämät kielet sekä täytettävän toimen luonne.

73. Mielestäni olisi epäjohdonmukaista ja jopa paradoksaalista, että edellä mainitun asiassa Groener annetun tuomion mukaan ei saisi vaatia erityistapauksia lukuun ottamatta, että työntekijän on osattava sen jäsenvaltion kieltä, jossa hän työskentelee, mutta sitä vastoin olisi sallittua vaatia, että työsopimus, joka hänen on allekirjoitettava, on laadittu sellaisella kielellä, jota hän ei osaa eikä siis ymmärrä.

74. Kuten EFTAn valvontaviranomainen on esittänyt, sisämarkkinoiden moitteettoman toiminnan varmistamiseksi kielivaatimusten on oltava joustavampia silloin, kun työsuhteet ovat kansainvälisiä, kuten nyt käsiteltävässä asiassa, kuin silloin, kun ne ovat luonteeltaan ainoastaan jäsenvaltion sisäisiä. Nimittäin rajat ylittävien työsuhteiden yhteydessä on parempi, että osapuolet voivat käyttää sellaista välinekieltä, jota ne ymmärtävät, kuin velvoittaa ne käyttämään yksinomaan jotakin tiettyä kieltä, vaikka tämä kieli olisikin yksi työntekijän toiminnan harjoittamispaikan virallisista kielistä.

75. Etenkään en ymmärrä sitä, miten hollannin kieli voisi joutua vaaraan sen vuoksi, että käytetään muuta kieltä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa työsopimuksessa, jonka on tehnyt työntekijä, joka on käyttänyt liikkumisvapauttaan, ja työnantaja, joka on kansainvälisen mittakaavan konserniin kuuluva yhtiö.

43 — Ks. analogisesti tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla 27.9.1968 tehdyn Brysselin yleissopimuksen (EYVL 1972, L 299, s. 32) 17 artiklan tulkinnasta asia 150/80, Elefanten Schuh, tuomio 24.6.1981 (Kok., s. 1671, 27 kohta), jonka mukaan sopimusjäsenvaltion lainsäädäntö ei voi olla esteenä oikeuspaikkalausekkeen pätevyydelle ainoastaan sillä perusteella, ettei sopimusosapuolten käyttämä kieli ole kyseisessä lainsäädännössä säädetty kieli.

44 — Muistutan, että mahdollisuudesta asettaa tarjotun työn laadusta johtuva kielellinen vaatimus on nimenomaisesti säädetty työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella 15.10.1968 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1612/68 (EYVL L 257, s. 2) 3 artiklan 1 kohdan viimeisen alakohdan säännöksessä, jota on tulkittu em. asiassa Groener annetussa tuomiossa, jota tosin ei voida soveltaa nyt käsiteltävään asiaan mutta jonka perustana olevaa ajatustapaa voidaan mielestäni käyttää hyödyksi pohdinnassa. Pääosin samanlainen säännös sisältyy työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseen (EU) N:o 492/2011 (EUVL L 141, s. 1), jolla koodifioitiin ja korvattiin asetus N:o 1612/68.

76. Huomautan, että lainsäädännössä sallitaan työtä koskevien asiakirjojen pakollinen kääntäminen muuhun kieleen kuin hollantiin ainoastaan vaikeasti toteutettavan menettelyn kautta, jossa edellytetään varsin hankalien vaatimusten täyttymistä,⁴⁵ minkä vuoksi mielestäni ne epäilemättä täyttyvät käytännössä vain harvoin. Työntekijöiden suojelemiseksi on olemassa muita, vähemmän rajoittavia, mutta kuitenkin yhtä tehokkaita tai jopa tehokkaampia keinoja, joilla samalla turvataan alueellisen kielen käyttö, kuten keinot, joilla annetaan mahdollisuus työnantajalle tai työntekijälle, joka ei osaa kyseistä kieltä, turvautua helpommin käännöksiin asianomaisten riittävästi ymmärtämälle kielelle.

77. Käsittelyssä esitetyistä seikoista ei kuitenkaan ilmene, että jos riidanalaiseen lainsäädäntöön sisällytettäisiin tämä mahdollisuus, jolla helpotettaisiin sekä työnantajien että muiden jäsenvaltioiden muiden kuin hollanninkielisten kansalaisten liikkumisvapauden käyttöä Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella, siitä aiheutuisi haittaa edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiselle.⁴⁶

78. Koska flaamilainen kieliasetus on soveltamisalaltaan liian laaja ja luonteeltaan yksinomainen ja kun on olemassa muita keinoja niiden yleistä etua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi, joihin on vedottu, flaamilaiseen kieliasetukseen sisältyy toimenpiteitä, jotka ovat suhteettomia tavoitteisiin nähden.

b) Vaatimusten noudattamatta jättämisestä aiheutuvat seuraamukset

79. Samoin kuin muiden jäsenvaltioiden lainsäädännöissä, Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella voimassa olevassa lainsäädännössä säädetään, että tietyn kielen käyttämistä koskevan velvollisuuden noudattamatta jättämisestä voidaan määrätä sekä siviili- että rikosoikeudellisia seuraamuksia.⁴⁷

80. Siviilioikeudelliset seuraamukset ovat tosin yleistyneet niissä lainsäädännöissä, joissa on säädetty kielivaatimuksista työsuhteiden alalla, mutta mikään näistä tuntemistani lainsäädännöistä ei mene pakotteiden osalta yhtä pitkälle kuin flaamilainen kieliasetus. Tämän asetuksen vastaisuudesta seuraa toimien ja asiakirjojen pätemättömyys Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella, ja pätemättömyyden kumoava vaikutus kohdistuu sekä tulevaisuuteen että menneisyyteen,⁴⁸ kun taas sellainen yksinkertainen ratkaisu, ettei sääntöjen vastaiseen asiakirjaan voida vedota suhteessa työntekijään, ja siihen yhdistetty velvoite korvata asiakirja lainsäädännön mukaisella asiakirjalla on omaksuttu joissakin muissa Belgian kuningaskunnan yhteisöissä,⁴⁹ samoin kuin muissa jäsenvaltioissa.⁵⁰ Mielestäni tämä viimeksi mainittu keino, jonka avulla voidaan turvata työsuhteiden jatkuvuus, on yhtä tehokas kuin työ sopimuksen taannehtiva pätemättömyys niiden yleistä etua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi, joihin mainitulla asetuksella Belgian hallituksen mukaan pyritään. Lainsäädäntö mielestäni tältä osin ylittää tätä tarkoitusta varten tarvittavat toimenpiteet.

45 — Ks. asiaa koskevat oikeussäännöt, lainaus flaamilaisen kieliasetuksen 5 §:n 2 momentista.

46 — Ks. analogisesti em. asia Bickel ja Franz, tuomion 29 kohta.

47 — Pääasia kuuluu siviilioikeuden alaan, mutta on kuitenkin mielenkiintoista todeta flaamilaisen kieliasetuksen yleisen systematiikan kannalta, että, toisin kuin muissa Belgian kuningaskunnan kieliyksiköissä, joissa ei ole säädetty mistään rikosoikeudellisista seuraamuksista kielivaatimusten noudattamatta jättämisen tapauksessa, tällaisen rikkomuksen tapahtuessa hollanninkielisellä alueella siitä voidaan asetuksen 12 §:n mukaan rangaista vankeusrangaistuksella tai sakolla tai näillä molemmilla, jos työnantaja tai sen edustajat ovat toimineet vastoin mainitun asetuksen säännöksiä. Lisäksi mainitun asetuksen 11 §:ssä säädetään hallinnollisen sakon mahdollisuudesta.

48 — Taannehtiva pätemättömyys seuraa myös Sloveniassa, mutta Romaniassa ja Latviassa pätemättömyys kohdistuu vain tulevaisuuteen, ja näistä jälkimmäisessä se on yhdistetty työnantajan velvollisuuteen esittää uuden sopimuksen tekemistä.

49 — Eli kunnissa, joissa on eritysjärjestelmä, saksan kielialueella ja Brysselin pääkaupunkiseudun kaksikielisellä alueella. Sitä vastoin ranskan kielialueella työtä koskevien asiakirjojen muulla kielellä laatimisesta aiheutuu pätemättömyys.

50 — Liettuassa, Puolassa ja Slovakiassa on säädetty, että työntekijälle vastaisiin sopimuksen määräyksiin ei saa vedota tätä vastaan, ja samoin on säädetty myös Ranskassa, jossa on olemassa mahdollisuus vaatia uhkasakon uhalla kyseisen asiakirjan toimittamista ranskaksi.

81. Pätemättömyystoteamuksen erga omnes -luottuvuudesta tai sen puutteesta totean, että ennakkoratkaisupyynnön sanamuodon mukaan flaamilaisen kieliasetuksen 10 §:n 1 momentissa asetetaan asetuksen säännösten rikkomisen seuraamukseksi ”absoluuttinen pätemättömyys ex tunc, ja kyseisestä toimesta katsotaan, ettei se koskaan ole ollut olemassa. Tästä seuraa, ettei tuomioistuin saa ottaa huomioon asetuksen säännösten vastaisella kielellä laadittuja asiakirjoja eikä niiden sisältöä, etenkin tahdonilmaisun osalta”.

82. Unionin tuomioistuimelle huomautuksia toimittaneet osapuolet ovat käsitelleet tätä absoluuttista pätemättömyyttä, ja jotkut niistä ovat todenneet, että tämän saman pykälän 5 momentissa säädetään, että ”pätemättömäksi toteamisesta ei saa aiheutua vahinkoa työntekijälle, ja kolmansien oikeudet pysyvät voimassa”. Vaikuttaa siltä, että ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tuntee tämän säännön, koska myös se mainitsee päätöksessään, että ”työntekijä voi pätemättömän asiakirjan osalta vedota itselleen edullisiin ehtoihin ja vedota asiakirjan pätemättömyyteen itselleen epäedullisten ehtojen osalta”. Mielestäni pätemättömyyden absoluuttinen, eikä suhteellinen, luonne on todellisuudessa seurausta siitä, että jokainen henkilö, joka voi osoittaa intressin, voi vaatia tuomioistuimessa sääntöjen vastaisen asiakirjan pätemättömyyden toteamista flaamilaisen kieliasetuksen 10 §:n 2 momentissa säädettyjen edellytysten täytyessä. Joka tapauksessa työnantajien näkökulmasta katsottaessa kaikista flaamilaisen asetuksen kielivaatimusten noudattamatta jättämisistä määrätään raskaat siviilioikeudelliset seuraamukset, sillä jos on uskomista tämän tuomioistuimen tekemään arviointiin, Lasin allekirjoittaman kaltaisella työsopimuksella voi mainitun asetuksen mukaan olla oikeusvaikutuksia ainoastaan entiseen työnantajaan nähden.⁵¹

83. Lainkäyttöviranomaisten toimivalta pakon käyttämiseen suhteessa työsuhteiden alalla asetettuihin kielivaatimukseen vaihtelee eri jäsenvaltioissa. Joissakin kansallisissa lainsäädännöissä⁵² on asetettu tuomioistuimille kieltä tutkia viran puolesta tietyn kielen käyttöä koskevan velvollisuuden noudattamatta jättäminen ja toisissa tällainen valtuus on olemassa.⁵³ Ainoastaan Belgian kuningaskunnan hollannin ja ranskan kielialueilla tämä mahdollisuus tutkia viran puolesta on muuttunut tuomioistuimen velvollisuudeksi, mikä tuntuu minusta menevän liian pitkälle.⁵⁴

84. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden asettamien perusvapauksien rajoitusten on rajoitettava siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen, mikä merkitsee vähiten pakottavan keinon ja siis toimenpiteen valitsemista.

85. Flaamilaisen kieliasetuksen laita ei ole näin, koska tarkasteltaessa sitä itseään sekä myös suhteessa muihin säädöksiin, ilmenee, että siinä asetetaan erittäin ankaria vaatimuksia, joista seuraa pitkälle meneviä vaikutuksia sekä asianomaisille yksityisille että tuomioistuimelle, jonka käsiteltäväksi tätä koskeva oikeusriita on saatettu. Katson myös tässä, että muilla, työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen paremmin soveltuvilla ja vähemmän rajoittavilla keinoilla kuin näin käytetyillä on mahdollista saavuttaa ne tavoitteet, joihin tällä asetuksella näytetään pyrittävän.

86. Näin ollen katson, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö ei ole yhteensopiva SEUT 45 artiklan, joka vastaa entistä EY 39 artiklaa, jonka tulkintaa on pyydetty, määräysten sisällön kanssa.

51 — Muistutan, että kyseinen työsopimus kuului alkujaan pääasian asianosaisten tahdon mukaisesti Alankomaiden oikeuden alaan, vaikka nämä olivat ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa olleet yhtä mieltä Belgian lainsäädännön soveltamisesta. Rooma I -asetuksen 3 artiklan 2 kohdassa kuitenkin säädetään, että jos osapuolet sopimuksen tekemisen jälkeen muuttavat sovellettavaa lakia, muutos ei vaikuta siihen, onko sopimus 11 artiklan mukaan muodoltaan pätevä, eikä heikennä kolmansien oikeuksia.

52 — Ranskassa, Latviassa, Liettuassa ja Slovakiassa.

53 — Puolassa, Romaniassa ja Sloveniassa sekä niissä Belgian kunnissa, joissa on erityisjärjestelmä, Brysselin pääkaupunkiseudun kaksikielisellä alueella ja saksan kielialueella.

54 — Harkintavallasta, jota kansallisella tuomioistuimella on syytä olla, jotta se voi mukauttaa säädetyn rangaistuksen siinä tapauksessa, että on rikottu jäsenvaltion kielen käyttämistä vaativia jäsenvaltion sääntöjä suhteessa yleisen edun mukaisen tavoitteen, kuten kuluttajansuojan, konkreettiseen loukkaamiseen ks. julkisasiamies Cosmasin asiassa C-385/96, Goerres, tuomio 14.7.1998 (Kok., s. I-4431), antaman ratkaisuehdotuksen 68 kohta.

V Ratkaisuehdotus

87. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Arbeidsrechtbank te Antwerpenin esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta Euroopan unionissa koskevaa SEUT 45 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion lainsäädännölle, jossa kaikki yritykset, joilla on toimipaikka alueella, jolla on vain yksi virallinen kieli, veloitetaan pätemättömyyden uhalla käyttämään ainoastaan tätä kieltä työsuhteita koskevien asiakirjojen laatimisessa silloin, kun ne ottavat palvelukseensa työntekijän luonteeltaan kansainväliseen työsuhteeseen.