

Spojeni predmeti C-369/96 i C-376/96

Kazneni postupci protiv Jean-Claude Arblade i Arblade & Fils SARL (C-369/96) te Bernard Leloup, Serge Leloup i Sofrage SARL (C-376/96))

Prethodno pitanje: Tribunal correctionnel de Huy – Belgija

(Sloboda pružanja usluga – Privremeno razmještanje raznika radi ispunjenja ugovora – Ograničenja)

Ključni pojmovi

1 Sloboda pružanja usluga – Ograničenja – Da li se od poduzeća u graditeljskom sektoru koja pružaju uslugu može zahtijevati da plate minimalnu naknadu određenu kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje u državi članici domaćinu – Uvjeti (Ugovor o EZ, čl. 59. (sada, nakon izmjene, čl. 49 EZ) i čl. 60. (sada čl. 50 EZ))

2 Sloboda pružanja usluga – Ograničenja – Da li se od poduzeća u graditeljskom sektoru koja pružaju uslugu može zahtijevati da plate doprinose poslodavaca u isto vrijeme kad i usporedive doprinose u mjestu poslovnog nastana – Nije dozvoljeno (Ugovor o EZ, čl. 59. (sada, nakon izmjene, čl. 49 EZ) i čl. 60. (sada čl. 50 EZ))

3 Sloboda pružanja usluga – Ograničenja – Da li se od poduzeća u graditeljskom sektoru koja pružaju uslugu može zahtijevati da sastave socijalne i radne dokumente u isto vrijeme kad i usporedive dokumente koji se drže u u mjestu poslovnog nastana – Nije dozvoljeno (Ugovor o EZ, čl. 59. (sada, nakon izmjene, čl. 49 EZ) i čl. 60. (sada čl. 50 EZ))

4 Sloboda pružanja usluga – Ograničenja – Da li se od poduzeća u graditeljskom sektoru koja pružaju uslugu može zahtijevati da drže socijalne i radne dokumente dostupne na teritoriju države članice domaćina – Uvjeti (Ugovor o EZ, čl. 59. (sada, nakon izmjene, čl. 49 EZ) i čl. 60. (sada čl. 50 EZ))

5 Sloboda pružanja usluga – Ograničenja – Da li se od poduzeća u graditeljskom sektoru koja pružaju uslugu može zahtijevati da zadrže, nakon obustave djelatnosti u državi članici domaćinu, socijalne dokumente na adresi fizičke osobe u toj državi članici – Nije dopušteno (Ugovor o EZ, čl. 59. (sada, nakon izmjene, čl. 49 EZ) i čl. 60. (sada čl. 50 EZ))

Sažetak odluke

1. Članak 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članak 49. EZ) i članak 60. Ugovora (sada članak 50. EZ)) ne zabranjuju državi članici da od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje djeluje u graditeljskom sektoru i privremeno obavlja posao u prvoj državi, traži da plati radnicima koje je izmjestilo minimalnu naknadu određenu kolektivnim radničkim ugovorom koji se primjenjuje u prvoj državi članici, pod uvjetom da su propisi u pitanju dovoljno jasni i dostupni, te da ne čine za takvog poslodavca nemogućim ili pretjerano teškim u praksi utvrđivanje obveza koje mora ispoštovati.

2. Članak 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članak 49. EZ) i članak 60. Ugovora (sada članak 50. EZ)) zabranjuju državi članici da traži – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje djeluje u graditeljskom sektoru i privremeno obavlja posao u prvoj državi, da plati, u pogledu svakog izmještenog radnika, doprinose poslodavaca u sustave poput 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' sustava, te da izda svakom od takvih radnika pojedinačni spis, kada je poduzeće u pitanju već podvrgnuto, u državi u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su u biti usporedive, u pogledu njihovog cilja čuvanja interesa radnika, i koje se odnose na iste radnike i ista razdoblja djelatnosti.

3 Članak 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članak 49. EZ) i članak 60. Ugovora (sada članak 50. EZ)) zabranjuju državi članici da traži – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje djeluje u graditeljskom sektoru i privremeno obavlja posao u prvoj državi, da izradi socijalne i radne dokumente poput uredbi o radu, poseban registar osoblja i pojedinačni račun za svakog radnika u obliku propisanom pravilima prve države, kada je socijalna zaštita

radnika koja bi mogla opravdati takve zahtjeve već zajamčena izdavanjem socijalnih i radnih dokumenata koje čuva poduzeće u pitanju u skladu s pravilima koja se primjenjuju u državi članici u kojoj ima poslovni nastan. Takvo je stajalište kada je, u pogledu čuvanja socijalnih i radnih dokumenata, poduzeće već podvrgnuto, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su usporedive, u pogledu njihovog cilja čuvanja interesa radnika, onima nametnutim zakonodavstvom države članice domaćina, te koje se odnose na iste radnike i na ista razdoblja djelatnosti.

4. Članak 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članak 49. EZ) i članak 60. Ugovora (sada članak 50. EZ)) ne zabranjuju državi članici da traži od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje djeluje u graditeljskom sektoru i privremeno obavlja posao u prvoj državi, da drži socijalne i radne dokumente dostupnima, tijekom razdoblja djelatnosti na teritoriju prve države članice, na mjestu rada ili na dostupnom i jasno određenom mjestu unutar teritorija te države, kada je takva mjera potrebna kako bi se omogućilo učinkovito nadziranje poštivanja zakonodavstva te države koje je opravdano nužnošću očuvanja socijalne zaštite radnika.

5. Članak 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članak 49. EZ) i članak 60. Ugovora (sada članak 50. EZ)) zabranjuju državi članici da traži – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje djeluje u graditeljskom sektoru i privremeno obavlja posao u prvoj državi, da zadrži, u razdoblju od pet godina nakon što je poduzeće u pitanju prestalo zapošljivati radnike u prvoj državi članici, socijalne dokumente poput registra osoblja i pojedinačnih računa, u toj državi članici na adresi fizičke osobe koja drži te dokumente kao agent ili službenik. Takvi zahtjevi ne mogu biti opravdani, budući da se nadziranje poštivanja pravila koja se tiču socijalne zaštite radnika u graditeljskoj industriji može postići manje ograničavajućim mjerama.

ODLUKA SUDA,

23. studenog 1999.

U spojenim predmetima C-369/96 i C-376/96, Tribunal Correctionnel de Huy (Belgija), postavio je zahtjev za prethodnim tumačenjem Sudu temeljem članka 177. Ugovora o EZ (sada članka 234. EZ), u kaznenim postupcima koji su u tijeku pred tim sudom protiv **Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL**, kao građanskopravno odgovorne stranke (C-369/96), i **Bernard Leloup, Serge Leloup, Sofrage SARL**, kao građanskopravno odgovorne stranke (C-376/96), o tumačenju članka 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članka 49. EZ) i članka 60. Ugovora (sada članka 50. EZ)).

SUD

[izostavljeno]

donosi sljedeću

Presudu

Osnova

1. Dvjestu odlukama od 29. listopada 1996., koje su zaprimljene na Sudu 25. studenog 1996. (C-369/96) i 26. studenog 1996. (C-376/96), Tribunal Correctionnel de Huy (Huy Kazneni sud), uputio je Sudu temeljem članka 177. Ugovora o EZ (sada članka 234. EZ), u svakom od tih slučajeva, na prethodno tumačenje dva pitanja koja se tiču tumačenja članka 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članka 49. EZ) i članka 60. Ugovora (sada članka 50. EZ)).

2. Ta pitanja postavljena su u tijeku dva sudska postupka pokrenuta protiv, prvo, Jean-Claude Arblade-a, u njegovom svojstvu upravitelja francuske tvrtke Arblade & Fils SARL, i same Arblade & Fils SARL, kao građanskopravno odgovorne stranke (u nastavku zajedno navedeni kao `Arblade') (C-369/96), i , drugo, Serge i Bernard Leloup-a, u njihovom svojstvu upravitelja francuske tvrtke Sofrage SARL, i same Sofrage SARL, kao građanskopravno odgovorne stranke (u nastavku zajedno navedeni kao `Leloup') (C-376/96), radi propusta u poštivanju različitih socijalnih obveza nametnutih

belgijskim zakonodavstvom, što predstavlja kažnjivo kazneno djelo prema belgijskom zakonodavstvu o javnom redu.

Nacionalno zakonodavstvo

3. Obveze koje se tiču sastavljanja, čuvanja i zadržavanja socijalnih i radnih dokumenata, minimalne naknade u graditeljskoj industriji i sustava `timbres-intempéries' (potvrde o lošem vremenu) and `timbres-fidélité' (potvrde lojalnosti), te nadziranja poštivanja tih obveza, nametnute su sljedećim zakonodavstvom:

- Zakon od 8. travnja 1965. koji uvodi uredbe o radu (Moniteur belge of 5 May 1965),
- Zakon od 16. studenog 1972. koji se tiče Radnog inspektorata (Moniteur belge of 8 December 1972),
- Kraljevski dekret br. 5 od 23. listopada 1978. koji se tiče čuvanja socijalnih dokumenata (Moniteur belge of 2 December 1978),
- Kraljevski dekret od 8. kolovoza 1980. koji se tiče čuvanja socijalnih dokumenata (Moniteur belge of 27 August 1980, as rectified in Moniteur belge of 10 and 16 June 1981),
- Kolektivni radnički ugovor od 28. travnja 1988., zaključen pod okriljem Zajedničke komisije graditeljskog sektora, a tiče se dodjele `timbres-fidélité' i `timbres-intempéries' (`KRU od 28. travnja 1988.') učinjen obveznim Kraljevskim dekretom od 15. lipnja 1988. (Moniteur belge of 7 July 1988, p. 9897),
- Kraljevski dekret od 8. ožujka 1990. koji se tiče čuvanja pojedinačnih spisa za radnike (Moniteur belge of 27 March 1990), and
- Kolektivni radnički ugovor od 28. ožujka 1991. zaključen pod okriljem Zajedničke komisije graditeljskog sektora, a tiče se uvjeta na radu (`KRU od 28. ožujka 1991.') učinjen obveznim Kraljevskim dekretom od 22. lipnja 1992. (Moniteur belge of 14 March 1992, p. 17968).

4. Za potrebe ove presude bitni su različiti aspekti tog zakonodavstva.
5. Prvo, organiziran je sustav za nadziranje poštivanja zakonodavstva koje se odnosi na čuvanje socijalnih dokumenata, higijenu i zdravstvenu zaštitu na radnom mjestu, zaštitu zaposlenika na radu, pravila o radu i odnose na radu, sigurnost na radnom mjestu, socijalno osiguranje i socijalnu pomoć. Poslodavci imaju obvezu ne ometati takav nadzor (Kraljevski dekret br. 5 od 23. listopada 1978. i Zakon od 16. studenog 1972.).
6. Drugo, imajući u vidu obvezni učinak dat KRU-u od 28. ožujka 1991. kraljevskim dekretom, graditeljska poduzeća koja obavljaju posao u Belgiji dužna su, bez obzira imaju li ili nemaju poslovni nastan u toj državi, platiti svojim radnicima minimalnu naknadu određenu tim ugovorom.
7. Treće, prema KRU-u od 28. travnja 1988., kojem je dat obvezni učinak kraljevskim dekretom, takva poduzeća su dužna platiti, vezano uz svoje radnike, doprinose u sustave 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité'.
8. S tim u vezi, poslodavac je dužan svakom radniku izdati 'pojedinačni spis' (članak 4(3) Kraljevskog dekreta br. 5 od 23. listopada 1978.). Taj spis, koji može biti privremen ili konačan, mora sadržati podatke navedene u Kraljevskom dekretu od 8. ožujka 1990.. Mora biti potvrđen od strane Fonda za zaštitu potreba građevinskih radnika, što će se dogoditi samo ako je poslodavac platio, posebno, sve doprinose koje je dužan platiti u vezi s 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité', uključujući iznos od 250 BEF za svaki predani spis.
9. Četvrto, poslodavac je dužan sastaviti uredbe o radu koje ga obvezuju prema njegovim radnicima te čuvati kopiju tih uredbi u svakom mjestu gdje zapošljava radnike (Zakon od 8. travnja 1965.).
10. Peto, poslodavac je dužan imati 'registar osoblja' u pogledu svih svojih radnika (članak 3(1) Kraljevskog dekreta od 8. kolovoza 1980.); on mora sadržavati razne obvezne podatke (članci od 4. do 7. tog dekreta).

11. Osim toga, poslodavac koji zapošljava radnike na više od jednog radnog mjesta mora imati 'poseban registar osoblja' na svakom od tih mjesta, osim mjesta na kojem drži 'registar osoblja' (članak 10. Kraljevskog dekreta od 8. kolovoza 1980.). U određenim su okolnostima poslodavci koji zapošljavaju radnike da obave građevinske radove izuzeti od obveze držanja posebnog registra na svakom radnom mjestu, pod uvjetom da zadrže, u pogledu svakog zaposlenika koji tamo radi, 'pojedinačni dokument' koji sadrži iste podatke poput onih sadržanih u posebnom registru (članak 11. tog dekreta).

12. Poslodavac je također dužan, u pogledu svakog radnika, izraditi 'pojedinačni račun' (članak 3(2) Kraljevskog dekreta od 8. kolovoza 1980.). Taj dokument mora sadržavati različite obvezne podatke, posebice, radnikovu naknadu (članci od 13. do 21. Kraljevskog dekreta od 8. kolovoza 1980.).

13. Šesto, registar osoblja i pojedinačni računi moraju se čuvati na jednom od radnih mjesta, ili na adresi u Belgiji na kojoj je poslodavac registriran u spisima tijela odgovornog za prikupljanje doprinosa socijalne sigurnosti, ili u mjestu prebivališta ili registriranog ureda poslodavca u Belgiji, ili, u nedostatku istog, u Belgiji u mjestu prebivališta fizičke osobe koja, kao poslodavčev agent ili službenik, čuva registar osoblja i pojedinačne račune. Osim toga, poslodavac je dužan poslati prethodnu obavijest, preporučenim pismom, Glavnom okružnom inspektor Inspektorata socijalnog prava Ministarstva zapošljavanja i rada za okrug u kojem se ti dokumenti trebaju čuvati (članci 8., 9. i 18. Kraljevskog dekreta od 8. kolovoza 1980.).

14. Prema podacima koje je Sudu na saslušanju dostavila belgijska vlada, poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koji zapošljava radnike u Belgiji dužan je u svakom slučaju imenovati agenta ili službenika koji će čuvati relevantne dokumente na jednom od radnih mjesta ili u svojem mjestu prebivališta u Belgiji.

15. Sedmo, poslodavac je dužan zadržati, u razdoblju od pet godina, socijalne dokumente koji obuhvaćaju registar osoblja i pojedinačne račune, u originalnom obliku ili kopije istih, na adresi u Belgiji na kojoj je registriran u spisima tijela odgovornog za prikupljanje doprinosa socijalne sigurnosti, ili u sjedištu ovlaštenog socijalnog tajništva poslodavaca s

kojim je povezan, ili u mjestu prebivališta ili registriranog ureda poslodavca u Belgiji, ili, u nedostatku istih, u Belgiji u mjestu prebivališta fizičke osobe koja, kao poslodavčev agent ili službenik, čuva registar osoblja i pojedinačne račune. Međutim, ako poslodavac prestane zapošljivati radnike u Belgiji, on je dužan čuvati te dokumente u njegovom mjestu prebivališta ili registriranom uredu u Belgiji ili, ako ne uspije u tome, u mjestu prebivališta fizičke osobe u Belgiji. Poslodavac je dužan poslati prethodnu obavijest Glavnom okružnom inspektor Inspektorata socijalnog prava Ministarstva zapošljavanja i rada za okrug u kojem se ti dokumenti trebaju čuvati (članci od 22. do 25. Kraljevskog dekreta od 8. kolovoza 1980.).

16. Gore navedene obveze koje se tiču zadržavanja dokumenata postaju primjenjive samo kada poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi članici prestane zapošljivati radnike u Belgiji.

17. Osmo, kaznene sankcije za povredu gore spomenutih odredaba propisane su člankom 11. Kraljevskog dekreta br. 5 od 23. listopada 1978., člankom 25(1) Zakona od 8. travnja 1965., člankom 15(2) Zakona od 16. studenog 1972., člancima 56. i 57. Zakona od 5. prosinca 1968. o ugovorima i zajedničkim komisijama te člankom 16(1) Zakona od 7. siječnja 1958., izmijenjenog Zakonom od 18. prosinca 1968. koji se tiče fondova za zaštitu potreba.

18. Naposljetku, svo zakonodavstvo koje jamči zaštitu radnika predstavlja zakonodavstvo o javnom redu u smislu prvog točkaa članka 3. belgijskog Građanskog zakonika, kojem su podređene sve osobe na teritoriju Belgije.

Glavni postupak

19. Arblade i Leloup izvodili su radove u vezi s gradnjom kompleksa silosa, kapaciteta 40 000 tona, za skladištenje bijelog kristaliziranog šećera na lokaciji koja pripada Sucrerie Tirlemontoise u Wanze, Belgiji.

20. U tu svrhu, Arblade je izmjestio ukupno 17 radnika na to gradilište od 1. siječnja do 31. svibnja 1992. te od 26. travnja do 15. listopada 1993. Leloup je također izmjestio

devet radnika od 1. siječnja do 31. prosinca 1991., od 1. ožujka do 31. srpnja 1992. te od 1. ožujka do 31. listopada 1993.

21. U toku provjera obavljenih na gradilištu 1993., predstavnici belgijskog Inspektorata socijalnog prava zahtjevali su od Arblade i Leloup-a da izdaju različite socijalne dokumente predviđene belgijskim zakonodavstvom.

22. Arblade i Leloup su smatrali da oni nisu dužni izdati zahtjevane dokumente. Oni su tvrdili, prvo, da su postupali u skladu sa svim francuskim zakonodavstvom i, drugo, da su belgijsko zakonodavstvo i pravila protivni člancima 50. i 60. Ugovora. Leloup je, 2. prosinca 1993., izdao registar osoblja koji treba imati prema francuskom pravu.

23. Arblade i Leloup su optuženi pred Tribunal Correctionnel de Huy zbog nepoštivanja gore spomenutih obveza nametnutih belgijskim zakonodavstvom.

24. Tribunal Correctionnel de Huy smatrao je da je tumačenja prava Zajednice potrebno u dva slučaja; stoga je odlučio zaustaviti postupak i, u pradmetu C-369/96, postaviti Sudu sljedeća pitanja:

‘1. Moraju li članci 50. i 60. Ugovora biti tumačeni na način da zabranjuju državi članici da zahtijeva od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi:

(a) da čuva socijalne dokumente (registar osoblja i pojedinačni račun) u belgijskom prebivalištu fizičke osobe koja ima zadatak čuvati te dokumente u svojem svojstvu agenta ili službenika tog poduzeća;

(b) da plati svojim radnicima minimalnu naknadu određenu kolektivnim radničkim ugovorom;

(c) da čuva poseban registar osoblja;

(d) da izda pojedinačni spis za svakog radnika;

(e) da imenuje agenta ili službenika odgovornog za čuvanje pojedinačnih računa zaposlenika;

(f) da plati doprinose "timbres-intempéries" i "timbres-fidélité" za svakog radnika, kada je to poduzeće već podvrgnuto zahtjevima koji su, iako ne identični, barem usporedivi u pogledu njihovog cilja, vezano uz iste radnike i za ista razdoblja djelatnosti, u državi u kojoj ima poslovni nastan?

2. Mogu li članci 50. i 60. Ugovora od 25. ožujka 1957. o osnivanju Europske Zajednice učiniti nevažećim prvi dio članka 3. Građanskog zakonika koji se odnosi na belgijsko zakonodavstvo o javnom redu?’

25 Na sličan način, u predmetu C-376/96, nacionalni sud je zaustavio postupak i postavio Sudu sljedeća pitanja:

‘1. Moraju li članci 50. i 60. Ugovora biti tumačeni na način da zabranjuju državi članici da zahtijeva od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi:

(a) da imenuje agenta ili službenika odgovornog za čuvanje pojedinačnih računa zaposlenika koji tamo pružaju usluge;

(b) da ne ometa inspekcije organizirane u skladu sa zakonodavstvom te države vezane uz čuvanje socijalnih dokumenata;

(c) da ne ometa inspekcije organizirane u skladu sa zakonodavstvom te države vezano uz Socijalni inspektorat;

(d) da izradi pojedinačni račun za svakog radnika;

(e) da čuva poseban registar osoblja;

(f) da izradi uredbe o radu;

(g) da čuva socijalne dokumente (registar osoblja i pojedinačni račun) u belgijskom prebivalištu fizičke osobe koja ima zadatak čuvati te dokumente u svojem svojstvu agenta ili službenika dotičnog poduzeća;

(h) da izda pojedinačni spis za svakog radnika,

kada je to poduzeće već podvrgnuto zahtjevima koji su, iako ne identični, barem usporedivi u pogledu njihovog cilja, vezano uz iste radnike i za ista razdoblja djelatnosti, u državi u kojoj ima poslovni nastan?

2. Mogu li članci 50. i 60. Ugovora od 25. ožujka 1957. o osnivanju Europske Zajednice učiniti nevažećim prvi točka članka 3. Građanskog zakonika koji se odnosi na belgijsko zakonodavstvo o javnom redu?’

26. Naredbom Predsjednika suda od 6. lipnja 1997., dva su predmeta spojena za potrebe usmenog postupka i presude.

27. Svojim pitanjima, koja se mogu razmatrati zajedno, nacionalni sud u biti nastoji utvrditi da li članci 50. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici da nameće, između ostalog putem zakonodavstva o javnom redu, obveze poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno obavlja posao u prvoj državi kojima od njega zahtijeva:

- da plati svojim radnicima minimalnu naknadu određenu kolektivnim radničkim ugovorom na snazi u državi domaćinu; da plati vezano uz svakog radnika doprinose poslodavaca u pogledu "timbres-intempéries" i "timbres-fidélité", te da izda pojedinačni spis za svakog radnika;

- da izradi uredbe o radu, poseban registar osoblja i, u pogledu svakog razmještenog radnika, pojedinačni račun;

- da uredi socijalne dokumente (registar osoblja i pojedinačne račune) vezano uz radnike razmještene u državi članici domaćinu gdje se obavljaju radovi, koji se trebaju čuvati i

zadržati, u toj državi članici domaćinu, u mjestu prebivališta fizičke osobe koja ima zadatak čuvati te dokumente u svojstvu agenta ili službenika poduzeća,

u okolnostima u kojima je to poduzeće već podvrgnuto, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, zahtjevima koji su usporedivi u pogledu njihovog cilja te vezani uz iste radnike i uz ista razdoblja djelatnosti.

Prethodne napomene

28. Belgijska vlada tvrdi da bi se članci 50. i 60. Ugovora trebali tumačiti u svjetlu Smjernice 96/71/EC Europskog Parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. koja se tiče izmještanja radnika u okviru pružanja usluga (OJ 1997 L 18, p. 1), budući da ta smjernica daje konkretan izričaj te kodificira trenutno stanje prava Zajednice koje se tiče obvezujućih pravila o pružanju minimalne zaštite.

29. Smjernica 96/71 nije bila na snazi u vrijeme kada su se dogodile okolnosti u glavnom postupku. Međutim, pravo Zajednice ne spriječava nacionalni sud da uzme u obzir, u skladu s načelom svojeg kaznenog prava, povoljnije odredbe Smjernice 96/71 za potrebe primjene nacionalnog prava, iako pravo Zajednice ne nameće nikakve obveze u tom smislu (vidi predmet C-230/97 Awoyemi [1998] ECR I-6781, točka 38).

30. Što se tiče drugog pitanja postavljenog u oba slučaja, koje se tiče klasifikacije odredaba u pitanju kao zakonodavstva o javnom redu prema belgijskom pravu, taj termin mora se razumijeti kao da se primjenjuje na nacionalne odredbe čije se poštivanje smatra toliko značajnim za zaštitu političkog, socijalnog i ekonomskog poretka u državi članici u pitanju da zahtijeva njihovo poštivanje od strane svih osoba prisutnih na nacionalnom teritoriju te države članice te unutar svih pravnih odnosa u toj državi.

31 Činjenica da su nacionalna pravila kategorizirana kao zakonodavstvo o javnom redu ne znači da su izuzeta od zahtjeva suglasnosti s odredbama Ugovora; kad bi to to značilo, prvenstvo i ujednačena primjena prava Zajednice bi bila dovedena u pitanje. Okolnosti koje čine temelj takvog nacionalnog zakonodavstva mogu se uzeti u obzir od strane prava Zajednice samo u vezi iznimaka od sloboda Zajednice koje su izrijekom propisane

Ugovorom i, gdje je prikladno, temeljem toga da predstavljaju pretežuće razloge vezane uz javni interes.

Postavljena pitanja

32. Opće je poznato, prvo, da su se Arblade i Leloup, koji imaju poslovni nastan u Francuskoj, kretali, u smislu članaka 50. i 60. Ugovora, u drugu državu članicu, i to u Belgiju, kako bi tamo obavili djelatnosti privremene prirode i, drugo, da njihove djelatnosti nisu u potpunosti ili u glavnini usmjerene prema potonjoj državi s ciljem da izbjegnu pravila koja bi se na njih primjenjivala kad bi imali poslovni nastan na njezinom teritoriju.

33. Ustaljena je sudska praksa da članak 59. Ugovora zahtijeva ne samo uklanjanje svake diskriminacije temeljem nacionalnosti protiv pružatelja usluga koji imaju poslovni nastan u drugoj državi članici, već i napuštanje svakog ograničenja, čak i kada se bez razlike primjenjuje na nacionalne pružatelje usluga i na one iz drugih država članica, koje je sposobno onemogućiti, ometati ili učiniti manje povoljnim djelatnosti pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici gdje on zakonito pruža slične usluge (vidi predmet C-76/90 Säger [1991] ECR I-4221, točka 12, predmet C-43/93 Vander Elst v Office des Migrations Internationales [1994] ECR I-3803, točka 14, predmet C-272/94 Guiot [1996] ECR I-1905, točka 10, predmet C-3/95 Reisebüro Broede v Sandker [1996] ECR I-6511, točka 25, i predmet C-222/95 Parodi v Banque H. Albert de Bary [1997] ECR I-3899, točka 18).

34. Čak i kada nema harmonizacije u području, sloboda pružanja usluga, kao jedno od temeljnih načela Ugovora, može biti ograničena samo pravilima opravdanim pretežućim razlozima vezanim uz javni interes i primjenjivim na sve osobe i poduzeća koja djeluju na teritoriju države u kojoj pružaju uslugu, u mjeri u kojoj taj interes nije čuvan pravilima kojima je pružatelj takve usluge podvrgnut u državi članici u kojoj ima poslovni nastan (vidi, posebice, predmet 279/80 Webb [1981] ECR 3305, točka 17, predmet C-180/89 Komisija protiv Italije [1991] ECR I-709, točka 17, Case C-198/89 Komisija protiv

Grčke [1991] ECR I-727, točka 18, Säger, citiran gore, točka 15, Vander Elst, citiran gore, točka 16, i Guiot, citiran gore, točka 11).

35. Primjena nacionalnih pravila na pružatelje usluga s poslovnim nastanom u drugim državama članicama mora biti primjerena osiguranju cilja kojeg nastoje postići i ne smije ići iznad onoga što je nužno kako bi se on postigao (vidi, posebice, Säger, točka 15, predmet C-19/92 Kraus v Land Baden-Württemberg [1993] ECR I-1663, točka 32, predmet C-55/94 Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procurati di Milano [1995] ECR I-4165, točka 37, i Guiot, citiran gore, točke 11 i 13).

36. Pretežući razlozi vezani uz javni interes koji su bili priznati od strane Suda uključuju zaštitu radnika (vidi Webb, citiran gore, točka 19, spojeni predmeti 62/81 i 63/81 Seco v EVI [1982] ECR 223, točka 14, i predmet C-113/89 Rush Portuguesa [1990] ECR I-1417, točka 18), te posebno socijalnu zaštitu radnika u graditeljskoj industriji (Guiot, točka 16).

37. Nasuprot tome, okolnosti čisto administrativne prirode ne mogu opravdati odstupanje države članice od pravila prava Zajednice, osobito gdje odstupanje u pitanju dovodi do zabrane ili ograničenja korištenja jedne od temeljnih sloboda prava Zajednice (vidi, posebice, predmet C-18/95 Terhoeve [1999] ECR I-345, točka 45).

38. Međutim, pretežući razlozi vezani uz javni interes koji mogu opravdati materijalne odredbe unutar skupine pravila mogu također opravdati kontrolne mjere potrebne kako bi se osiguralo postupanje u skladu s njima (vidi, u tom smislu, Rush Portuguesa, citiran gore, točka 18).

39. Stoga je potrebno razmotriti da li zahtjevi nametnuti nacionalnim pravilima poput onih u pitanju u glavnom postupku imaju ograničavajući učinak na slobodu pružanja usluga i, ako imaju, da li su, u sektoru u pitanju, takva ograničenja slobode pružanja usluga opravdana razlozima vezanim uz javni interes. Ako jesu, potrebno je, povrh toga, utvrditi da li je taj interes već zaštićen pravilima države članice u kojoj pružatelj usluge ima poslovni nastan i da li se isti rezultat može postići manje ograničavajućim pravilima

(vidi, posebice, Säger, točka 15, Kraus, citiran gore, točka 32, Gebhard, citiran gore, točka 37, Guiot, citiran gore, točka 13, i Reisebüro Broede, citiran gore, točka 28).

40. Prikladno je, u tom kontekstu preispitati različite obveze spomenute u postavljenim pitanjima, ovim redom:

- plaćanje minimalne naknade,
- plaćanje doprinosa u sustave 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' te izdavanje pojedinačnih spisa,
- čuvanje socijalnih dokumenata, te
- zadržavanje socijalnih dokumenata.

Plaćanje minimalne naknade

41. Što se tiče obveze poslodavca koji pruža usluge da plati svojim radnicima minimalnu naknadu određenu kolektivnim radničkim ugovorom koji se primjenjuje u državi članici domaćinu na obavljene djelatnosti, treba se prisjetiti da pravo Zajednice ne zabranjuje državama članicama proširivanje njihovog zakonodavstva, ili kolektivnih radničkih ugovora koji su sklopljeni od obje strane industrije, vezano uz minimalne plaće, na svaku zaposlenu osobu, čak i privremeno, unutar njihovog teritorija, bez obzira u kojoj zemlji poslodavac ima poslovni nastan i, štoviše, da pravo Zajednice ne zabranjuje državama članicama provođenje tih pravila odgovarajućim sredstvima (Seco, citiran gore, točka 14, Rush Portuguesa, točka 18, i Guiot, točka 12).

42. Slijedi da se odredbe zakonodavstva države članice ili kolektivnih radničkih ugovora koje jamče minimalne plaće mogu u načelu primjenjivati na poslodavce koji pružaju usluge na teritoriju te države, bez obzira na to u kojoj zemlji poslodavac ima poslovni nastan.

43. Međutim, kako bi kršenje odredaba u pitanju opravdalo kazneni progon poslodavca s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, te odredbe moraju biti dovoljno jasne i

dostupne kako ne bi činile za takvog poslodavca nemogućim ili pretjerano teškim u praksi utvrđivanje obveza koje mora ispoštovati. Na nadležnom je tijelu – u ovom slučaju, belgijskom Inspektoratu socijalnog prava -, kada podnosi informaciju kaznenim sudovima, da jasno iznese koje su obveze koje je poslodavac propustio ispoštovati.

44. Stoga je na nacionalnom sudu da utvrdi, u svjetlu tih okolnosti, koje se od relevantnih odredaba njegovog nacionalnog prava primjenjuju na poslodavca s poslovnim nastanom u drugoj državi članici i, gdje je prikladno, iznoz minimalne plaće koju propisuju.

45. Belgijska i austrijska vlada smatraju da prednosti zajamčene radnicima putem sustava 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité', predviđene KRU od 28. travnja 1988., predstavljaju dio minimalnog godišnjeg prihoda građevinskog radnika u smislu belgijskog zakonodavstva.

46. Međutim, jasno proizlazi iz dokumenata pred Sudom, prvo, da je samo tvrtka Arblade bila optužena za propuštanje da plati svojim radnicima minimalnu plaću propisanu KRU od 18. ožujka 1991. i, drugo, da članak 4(1) KRU od 28. travnja 1988. određuje doprinos koji se plaća u pogledu 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' na osnovi 100% bruto naknade radnika. Budući da se iznos koji je potrebno uplatiti prema 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' sustavima izračunava na temelju bruto minimalne plaće, on ne može predstavljati dio te plaće.

47. U tim okolnostima, čini se – iako je na nacionalnom sudu da to potvrdi – da prednosti zajamčene radnicima putem sustava 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' ne mogu predstavljati element koji treba uzeti u obzir kada se utvrđuje minimalna plaća za koju je Arblade optužen da ju nije platio.

Plaćanje doprinosa u sustave 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' i izrada pojedinačnih spisa

48. Što se tiče obveze plaćanja doprinosa poslodavaca u belgijske sustave 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité', proizlazi iz presude nacionalnog suda, te posebice iz teksta prvog pitanja postavljenog u oba slučaja, da su Arblade i Leloup već podvrgnuti, u

državi članici u kojoj imaju poslovni nastan, obvezama koje su, iako ne identične, barem usporedive u pogledu njihovog cilja, te se odnose na iste radnike i na ista razdoblja djelatnosti.

49. Belgijska vlada tvrdi da nacionalni sud koji je postavio pitanja nije utvrdio postojanje takvih obveza u državi članici poslovnog nastana. Ipak, Sud je dužan prihvatiti nalaženje nacionalnog suda o tome da je poduzeće koje pruža usluge već podvrgnuto, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su, zbog svog cilja, usporedive.

50. Nacionalna pravila koja zahtijevaju od poslodavca, kao pružatelja usluga u smislu Ugovora, da plati doprinose poslodavaca u fond države članice domaćina, povrh onih koje je već uplatio u fond države članice u kojoj ima poslovni nastan, predstavljaju ograničenje slobode pružanja usluga. Takva obveza dovodi do dodatnih troškova te administrativnih i ekonomskih tereta za poduzeća koja imaju poslovni nastan u drugoj državi članici, s rezultatom da takva poduzeća nisu u jednakom položaju, s gledišta tržišnog natjecanja, kao poslodavci koji imaju poslovni nastan u državi članici domaćinu, te zbog toga mogu biti odvraceni od pružanja usluga u državi članici domaćinu.

51. Treba priznati da javni interes vezan uz socijalnu zaštitu radnika u građevinskoj industriji te nadziranje poštivanja relevantnih pravila može predstavljati pretežući razlog koji opravdava nametanje poslodavcu s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koji pruža usluge u državi članici domaćinu obveza koje mogu predstavljati ograničenja slobode pružanja usluga. Međutim, to nije slučaj kada su radnici zaposleni od strane dotičnog poslodavca privremeno angažirani na obavljanju poslova u državi članici domaćinu te uživaju istu zaštitu, ili u osnovi sličnu zaštitu, temeljem obveza kojima je poslodavac podvrgnut u državi članici u kojoj ima poslovni nastan (vidi, u tom smislu, Guiot, točke 16 i 17).

52. Osim toga, obveza koja zahtijeva od pružatelja usluga da plate doprinose poslodavaca u fond države članice domaćina ne može biti opravdana kada ti doprinosi ne daju nikakve socijalne povlastice radnicima u pitanju (Seco, točka 15).

53. Stoga je na nacionalnom sudu da utvrdi, prvo, da li doprinosi koji se plaćaju u državi članici domaćinu dovode do ikakve socijalne povlastice za radnike u pitanju i, drugo, da li, u državi članici poslovnog nastana, ti radnici uživaju, temeljem već plaćenih doprinosa od strane poslodavca u toj državi, zaštitu koja je u osnovi slična onoj koju pružaju pravila države članice u kojoj se pružaju usluge.

54. Samo u slučaju da poslodavčevi doprinosi u fond države članice domaćina daju radnicima povlastice koje im osiguravaju stvarnu dodatnu zaštitu koju inače ne bi uživali će biti moguće opravdati plaćanje doprinosa u pitanju i, čak i tada, ti će doprinosi biti opravdani samo ako se plaćaju od strane svih pružatelja usluga koji djeluju na nacionalnom teritoriju u dotičnoj industriji.

55. Naposljetku, jasno je da je obveza koja prema belgijskom zakonodavstvu nalaže izdavanje pojedničanog spisa svakom radniku neodvojivo povezana s obvezom plaćanja 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' doprinosa predviđenih KRU od 28. travnja 1988. Ako je takvo poduzeće već podvrgnuto, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su u biti slične, zbog njihovog cilja, onima nametnutim prema 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' sustavima, i koje se odnose na iste radnike i ista razdoblja aktivnosti, to je poduzeće dužno svojim radnicima izdati samo ekvivalentne dokumente koje mora izdati prema zakonodavstvu države članice u kojoj ima poslovni nastan. U slučaju da sustav koji se primjenjuje u potonjoj državi nije predvidio izdavanje dokumenata zaposlenicima, poduzeće u pitanju bi bilo dužno samo opravdati pred tijelima države članice domaćina da je na vrijeme isplaćivalo doprinose zahtjevane pravilima države članice poslovnog nastana, podnoseći u tu svrhu dokumente propisane tim pravilima.

Načelo čuvanja socijalnih i radnih dokumenata

56. Što se tiče obveze izrade uredbi o radu i čuvanja posebnog registra osoblja te pojedničanog računa za svakog radnika, također proizlazi iz presude nacionalnog suda, i posebice iz teksta prvog pitanja postavljenog u oba slučaja, da su Arblade i Leloup već podvrgnuti, u državi članici u kojoj imaju poslovni nastan, obvezama koje su, iako ne

identične, barem usporedive u pogledu njihovog cilja, te se odnose na iste radnike i na ista razdoblja djelatnosti.

57. Kao što je navedeno u točkau 49 ove odluke, i unatoč prigovorima uložnim od strane belgijske vlade, Sud je dužan zasnovati svoju presudu na činjenicama navedenim od strane nacionalnog suda.

58. Obveza poput one nametnute belgijskim zakonodavstvom, koja zahtijeva izradu i čuvanje određenih dodatnih dokumenata u državi članici domaćinu, dovodi do dodatnih troškova te administrativnih i ekonomskih tereta za poduzeća koja imaju poslovni nastan u drugoj državi članici, s rezultatom da takva poduzeća nisu u jednakom položaju, s gledišta tržišnog natjecanja, kao poslodavci koji imaju poslovni nastan u državi članici domaćinu.

59. Shodno tome, nametanje takve obveze predstavlja ograničenje slobode pružanja usluga u smislu članka 59 Ugovora.

60. Takvo je ograničenje opravdano jedino ako je nužno za očuvanje, učinkovito i prikladnim sredstvima, pretežućeg javnog interesa koji socijalna zaštita radnika predstavlja.

61. Učinkovita zaštita radnika u građevinskoj industriji, posebice u pogledu zdravlja i pitanja sigurnosti te radnog vremena, može zahtijevati čuvanje pojedinih dokumenata na mjestu rada, ili barem na dostupnom i jasno određenom mjestu na teritoriju države članice domaćina, kako bi bili dostupni tijelima te države koja su zadužena za obavljanje provjera, osobito u slučajevima kada ne postoji organizirani sustav suradnje i razmjene podataka između država članica kao što je predviđeno člankom 4. Smjernice 96/71.

62. Nadalje, u nedostatku organiziranog sustava suradnje i razmjene podataka poput onog spomenutog u prethodnom točkau, obveza izrade i čuvanja na mjestu rada, ili barem na dostupnom i jasno određenom mjestu na teritoriju države članice domaćina, nekih od dokumenata zahtjevanih pravilima te države može predstavljati jedini prikladan način kontrole, imajući u vidu cilj koji se nastoji postići tim pravilima.

63. Podaci zahtjevani dotičnim pravilima države članice poslovnog nastana i onima države članice domaćina koji se tiču, posebice, poslodavca, radnika, radnih uvjeta i naknade se mogu razlikovati u mjeri u kojoj nadziranje zahtjevano pravilima države članice domaćina može biti obavljeno na temelju dokumenata koji se čuvaju u skladu s pravilima države članice poslovnog nastana.

64. S druge strane, sama činjenica da postoje određene razlike u formi ili sadržaju ne može opravdati čuvanje dvije grupe dokumenata, jedna od kojih odgovara pravilima države članice poslovnog nastana, a druga pravilima države članice domaćina, ako su podaci dani traženim dokumentima, kao cjelina, dovoljni kako bi se provele nužne kontrole u državi članici domaćinu.

65. Stoga, tijela vlasti i, ako je potrebno, sudovi države članice domaćina moraju potvrditi, prije nego zatraže da socijalni i radni dokumenti u skladu s njihovim pravilima budu izdani i čuvani na teritoriju te države, da socijalna zaštita radnika koja može opravdati te zahtjeve nije dovoljno osigurana izdavanjem, u razumnom roku, originala ili kopija dokumenata čuvanih u državi članici poslovnog nastana ili, u nedostatku toga, čuvanjem originala ili kopija tih dokumenata na mjestu rada ili na dostupnom i jasno određenom mjestu na teritoriju države članice domaćina.

66. Kada tijela ili sudovi države članice domaćina utvrde, poput suda koji postavlja prethodno pitanje u dva slučaja, da je, u pogledu čuvanja socijalnih ili radnih dokumenata poput uredbi o radu, posebnog registra osoblja i pojedinačnog računa za svakog zaposlenika, poslodavac podvrgnut, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su usporedive u pogledu njihovog cilja, te koje se odnose na iste radnike i ista razdoblja aktivnosti, tada se izrada socijalnih i radnih dokumenata čuvanih od strane poslodavca u skladu s pravilima države članice poslovnog nastana mora smatrati dovoljnom da osigura socijalnu zaštitu radnika; prema tome, dotični poslodavac ne bi smio biti tražen da izda dokumente u skladu s pravilima države članice domaćina.

67. U kontekstu potvrde poput one spomenute u točki 65 ove presude, nužno je imati u vidu smjernice Zajednice koje predviđaju koordinaciju ili minimalni stupanj harmonizacije u pogledu podataka nužnih za zaštitu radnika.

68. Prvo, Smjernica Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991. o poslodavčevoj obvezi da obavijesti zaposlenike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili radni odnos (OJ 1991 L 288, p. 32) je osmišljena, prema drugom recitalu svoje preambule, kako bi osigurala zaposlenicima poboljšanu zaštitu od mogućih povreda njihovih prava te kako bi stvorila veću transparentnost na tržištu rada. Ta smjernica nabraja pojedine osnovne elemente ugovora ili radnog odnosa, uključujući, gdje je prikladno, one koji se smatraju nužnima za osiguranje dotičnog radnika koji je razmješten u drugu zemlju, o kojima je poslodavac dužan obavijestiti radnika. Prema članku 7., ta smjernica ne utječe na pravo države članice da primjenjuje ili donosi zakone, uredbe ili administrativne odredbe koje su povoljnije prema zaposlenicima ili da potiče ili dozvoljava primjenu ugovora koji su povoljniji za zaposlenike.

69. Drugo, članak 10. Smjernice Vijeća 89/391/EEC od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (OJ 1989 L 183, p. 1) predviđa, posebice, da radnici trebaju dobiti određene informacije koje se tiču rizika za njihovu sigurnost i zdravlje.

70. U kontekstu takve potvrde, nacionalna tijela države članice domaćina mogu dodatno, ukoliko ju same nemaju u posjedu, zatražiti pružatelja usluga da im prenesu podatke koje drži vezano uz obveze kojima je podvrgnut u državi članici u kojoj ima poslovni nastan.

Detaljna pravila koja se tiču čuvanja i zadržavanja socijalnih dokumenata

71. Odredbe belgijskog zakonodavstva koje propisuju detaljna pravila koja se tiču čuvanja i zadržavanja dokumenata od strane poslodavca s poslovnim nastanom u drugoj državi članici su zamišljene u tri dijela. Prvo, kada poslodavac zapošljava radnike da rade u Belgiji, socijalni dokumenti moraju se čuvati na jednom od radnih mjesta ili u Belgiji na adresi prebivališta fizičke osobe koja ima zadatak čuvati te dokumente kao poslodavčev agent ili službenik.

72. Drugo, kada poslodavac prestane zapošljavati radnike u Belgiji, originali ili kopije socijalnih dokumenata moraju se zadržati pet godina na adresi dotičnog agenta ili službenika u Belgiji.

73. Konačno, nacionalne vlasti moraju biti unaprijed obaviještene o identitetu agenta ili službenika, da li ta osoba ima zadatak čuvati dokumente ili ih zadržati.

74. Iz razloga navedenih u točkama 61. do 63. ove presude, poreba za učinkovitim kontrolom od strane tijela države članice domaćina može opravdati nametanje poslodavcu s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koji pruža usluge u državi članici domaćinu obveze da drži određene dokumente dostupnima na mjestu rada za inspekciju nacionalnih tijela ili, barem, na dostupnom i jasno određenom mjestu na teritoriju države članice domaćina.

75. Na nacionalnom je sudu da ustanovi, uzimajući u obzir načelo razmjernosti, koji su dokumenti obuhvaćeni takvom obvezom.

76. Gdje, kao u sadašnjem slučaju, postoji obveza čuvati i zadržati određene dokumente na adresi fizičke osobe s prebivalištem u državi članici domaćinu, čak i nakon što je poslodavac prestao zapošljavati radnike u toj državi, nije dovoljno, za potrebe opravdanja takvog ograničenja slobode pružanja usluga, da bi postojanje takvih dokumenata na teritoriju države članice domaćina moglo učiniti općenito lakšim za tijela te države obavljanje njihove nadzorne zadaće. Mora također biti pokazano da ta tijela ne mogu obavljati svoj nadzorni zadatak učinkovito osim ako poduzeće ima, u toj državi članici, agenta ili službenika kojem je zadatak zadržati dokumente u pitanju (vidi, u tom smislu, predmet 205/84 Komisija protiv Njemačke [1986] ECR 3755, točka 54).

77. U svakom slučaju, obveze zadržavanja socijalnih dokumenata na teritoriju države članice domaćina u razdoblju od pet godina i zadržavanja na adresi fizičke osobe, za razliku od pravne osobe, ne mogu biti opravdane.

78. Nadziranje poštivanja pravila koja se tiču socijalne zaštite radnika u građevinskoj industriji može se postići manje ograničavajućim mjerama. Kao što je nezavisni odvjetnik

primijetio u točki 88 svoga mišljenja, kada poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi članici prestane zapošljavati radnike u Belgiji, originali ili kopije socijalnih dokumenata koji uključuju registar osoblja i pojedinačne račune, ili ekvivalentne dokumente koje je poduzeće dužno izdati u skladu sa zakonodavstvom države članice poslovnog nastana, mogu biti poslani nacionalnim tijelima, koja ih mogu provjeriti i, ako je potrebno, zadržati.

79 Što se tiče ostalog, treba primijetiti da će organizirani sustav suradnje i razmjene informacija između država članica, predviđen člankom 4. Smjernice 96/71, u kratkom vremenu učiniti suvišnim zadržavanje dokumenata u državi članici domaćinu nakon što je poslodavac tamo prestao zapošljavati radnike.

80 Odgovori na postavljena pitanja stoga moraju biti sljedeći:

(1) Članak 59. i 60. Ugovora ne zabranjuju državi članici nametanje poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, obveze plaćanja radnicima koje je razmjestilo minimalne naknade određene kolektivnim radničkim ugovorom koji se primjenjuje u prvoj državi članici, pod uvjetom da su propisi u pitanju dovoljno jasni i dostupni da ne čine za takvog poslodavca nemogućim ili pretjerano teškim u praksi utvrđivanje obveza koje mora ispoštovati.

(2) Članak 59. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici nametanje obveze – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da plati, u pogledu svakog izmještenog radnika, doprinose poslodavaca u sustave poput 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' sustava, te da izda svakom od takvih radnika pojedinačni spis, kada je poduzeće u pitanju već podvrgnuto, u državi u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su u biti usporedive, u pogledu njihovog cilja čuvanja interesa radnika, i koje se odnose na iste radnike i ista razdoblja djelatnosti.

(3) Članak 59. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici nametanje obveze – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da izradi socijalne i radne dokumente

poput uredbi o radu, poseban registar osoblja i pojedinačni račun za svakog radnika u obliku propisanom pravilima prve države, kada je socijalna zaštita radnika koja bi mogla opravdati takve zahtjeve već zajamčena izdavanjem socijalnih i radnih dokumenata koje čuva poduzeće u pitanju u skladu s pravilima koja se primjenjuju u državi članici u kojoj ima poslovni nastan.

Takvo je stajalište kada je, u pogledu čuvanja socijalnih i radnih dokumenata, poduzeće već podvrgnuto, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su usporedive, u pogledu njihovog cilja čuvanja interesa radnika, onima nametnutim zakonodavstvom države članice domaćina, te koje se odnose na iste radnike i na ista razdoblja djelatnosti.

(4) Članak 59. i 60. Ugovora ne zabranjuju državi članici nametanje obveze poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da drži socijalne i radne dokumente dostupnima, tijekom razdoblja djelatnosti na teritoriju prve države članice, na mjestu rada ili na dostupnom i jasno određenom mjestu unutar teritorija te države, kada je takva mjera potrebna kako bi se omogućilo učinkovito nadziranje poštivanja zakonodavstva te države koje je opravdano nužnošću očuvanja socijalne zaštite radnika.

(5) Članak 59. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici nametanje obveze – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da zadrži, u razdoblju od pet godina nakon što je poduzeće u pitanju prestalo zapošljavati radnike u prvoj državi članici, socijalne dokumente poput registra osoblja i pojedinačnih računa, u toj državi članici na adresi fizičke osobe koja drži te dokumente kao agent ili službenik.

Operativni dio

Na tim temeljima,

SUD,

U odgovoru na pitanja postavljena od strane Tribunal Correctionnel de Huy dvjema presudama od 29. listopada 1996., presuđuje:

1. Članak 59. Ugovora o EZ (sada, nakon izmjene, članak 49. EZ) i članak 60. Ugovora (sada članak 50. EZ)) ne zabranjuju državi članici nametanje poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, obveze plaćanja radnicima koje je razmjestilo minimalne naknade određene kolektivnim radničkim ugovorom koji se primjenjuje u prvoj državi članici, pod uvjetom da su propisi u pitanju dovoljno jasni i dostupni da ne čine za takvog poslodavca nemogućim ili pretjerano teškim u praksi utvrđivanje obveza koje mora ispoštovati.

2. Članak 59. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici nametanje obveze – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da plati, u pogledu svakog izmještenog radnika, doprinose poslodavaca u sustave poput 'timbres-intempéries' i 'timbres-fidélité' sustava, te da izda svakom od takvih radnika pojedinačni spis, kada je poduzeće u pitanju već podvrgnuto, u državi u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su u biti usporedive, u pogledu njihovog cilja čuvanja interesa radnika, i koje se odnose na iste radnike i ista razdoblja djelatnosti.

3. Članak 59. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici nametanje obveze – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da izradi socijalne i radne dokumente poput uredbi o radu, poseban registar osoblja i pojedinačni račun za svakog radnika u obliku propisanom pravilima prve države, kada je socijalna zaštita radnika koja bi mogla opravdati takve zahtjeve već zajamčena izdavanjem socijalnih i radnih dokumenata koje čuva poduzeće u pitanju u skladu s pravilima koja se primjenjuju u državi članici u kojoj ima poslovni nastan.

Takvo je stajalište kada je, u pogledu čuvanja socijalnih i radnih dokumenata, poduzeće već podvrgnuto, u državi članici u kojoj ima poslovni nastan, obvezama koje su usporedive, u pogledu njihovog cilja čuvanja interesa radnika, onima nametnutim

zakonodavstvom države članice domaćina, te koje se odnose na iste radnike i na ista razdoblja djelatnosti.

4. Članak 59. i 60. Ugovora ne zabranjuju državi članici nametanje obveze poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da drži socijalne i radne dokumente dostupnima, tijekom razdoblja djelatnosti na teritoriju prve države članice, na mjestu rada ili na dostupnom i jasno određenom mjestu unutar teritorija te države, kada je takva mjera potrebna kako bi se omogućilo učinkovito nadziranje poštivanja zakonodavstva te države koje je opravdano nužnošću očuvanja socijalne zaštite radnika.

5 Članak 59. i 60. Ugovora zabranjuju državi članici nametanje obveze – čak i putem zakonodavstva o javnom redu - poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, koje privremeno obavlja posao u prvoj državi, da zadrži, u razdoblju od pet godina nakon što je poduzeće u pitanju prestalo zapošljivati radnike u prvoj državi članici, socijalne dokumente poput registra osoblja i pojedinačnih računa, u toj državi članici na adresi fizičke osobe koja drži te dokumente kao agent ili službenik.