

PRESUDA SUDA

23. studenoga 1999.(*)

„Presuda Suda od 23. studenoga 1999. – Kazneni postupci protiv Jean-Claudea Arbladea i društva Arblade & Fils SARL (C-369/96) te Bernarda Leloupa, Sergea Leloupa i društva Sofrage SARL (C-376/96). – Zahtjev za prethodnu odluku: Tribunal correctionnel de Huy – Belgija. – Sloboda pružanja usluga – Privremeno raspoređivanje radnika u svrhu provedbe ugovora – Ograničenja. – Spojeni predmeti C-369/96 i C-376/96.”

U spojenim predmetima C-369/96 i C-376/96,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EZ-u (koji je postao članak 234. UEZ-a), koji je uputio Tribunal correctionnel de Huy (Sud za lakša kaznena djela, Huy, Belgija), u kaznenim postupcima koji se vode pred tim sudom protiv

Jean-Claudea Arbladea,

Arblade & Fils SARL, kao stranke odgovorne u građanskopravnom smislu (C-369/96),

i

Bernarda Leloupa,

Sergea Leloupa,

Sofrage SARL, kao stranke odgovorne u građanskopravnom smislu (C-376/96),

o tumačenju članka 59. Ugovora o EZ-u (koji je nakon izmjene postao članak 49. UEZ-a) i članka 60. Ugovora o EZ-u (koji je postao članak 50. UEZ-a),

SUD,

u sastavu: G. C. Rodríguez Iglesias, predsjednik, J. C. Moitinho de Almeida, D. A. O. Edward (izvjestitelj), R. Schintgen (predsjednici vijeća), J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann, H. Ragnemalm i M. Wathelet, suci,

nezavisni odvjetnik: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

tajnik: D. Louterman-Hubeau, glavna administratorica

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- za J.-C. Arbladea i društvo Arblade & Fils SARL (C-369/96) te B. i S. Leloupa i društvo Sofrage SARL (C-376/96), D. Ketchedjian i E. Jakhian, članovi odvjetničke komore u Parizu odnosno Bruxellesu,
- za belgijsku vladu (C-369/96 i C-376/96), J. Devadder, glavni savjetnik pri Ministarstvu vanjskih poslova, vanjske trgovine i razvojne suradnje, u svojstvu agenta, uz asistenciju B. van de Walle de Ghelcke, člana odvjetničke komore u Bruxellesu,
- za njemačku vladu (C-369/96 i C-376/96), E. Röder, *Ministerialrat* pri Saveznom ministarstvu gospodarstva, i B. Kloke, *Oberregierungsrat* pri istom ministarstvu, u svojstvu agenata,
- za austrijsku vladu (C-369/96 i C-376/96), M. Potacs, iz Saveznog ministarstva vanjskih poslova, u svojstvu agenta,
- za finsku vladu (C-369/96), T. Pynnä, pravna savjetnica pri Ministarstvu vanjskih poslova, u svojstvu agenta,
- za Komisiju Europskih zajednica (C-369/96 i C-376/96), A. Caeiro, pravni savjetnik, i M. Patakia, članica pravne službe, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja J.-C. Arbladea i društva Arblade & Fils SARL te B. i S. Leloupa i društva Sofrage SARL, koje zastupa D. Ketchedjian, belgijske vlade, koju zastupa B. van de Walle de Ghelcke, uz asistenciju J.-C. Heirmana, socijalnog inspektora, u svojstvu stručnjaka, njemačke vlade, koju zastupa E. Röder, nizozemske vlade, koju zastupa J. S. van den Oosterkamp, pomoćnik pravnog savjetnika pri Ministarstvu vanjskih poslova, u svojstvu agenta, finske vlade, koju zastupa T. Pynnä, vlade Ujedinjene Kraljevine, koju zastupa J. E. Collins, *Assistant Treasury Solicitor*, u svojstvu agenta, uz asistenciju D. Wyatta, *QC*, i Komisije, koju zastupaju A. Caeiro i M. Patakia, na raspravi održanoj 19. svibnja 1998.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 25. lipnja 1998.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Dvjesto presudama od 29. listopada 1996., koje je Sud zaprimio 25. studenoga 1996. (C-369/96) odnosno 26. studenoga 1996. (C-376/96), Tribunal correctionnel de Huy (Sud za lakša kaznena djela, Huy) na temelju je članka 177. Ugovora o EZ-u (koji je postao članak 234. UEZ-a) u svakom od tih predmeta postavio dva prethodna pitanja o tumačenju članka 59. Ugovora o EZ-u (koji je nakon izmjene postao članak 49. UEZ-a) i članka 60. Ugovora o EZ-u (koji je postao članak 50. UEZ-a).
- 2 Ta su pitanja postavljena u okviru dvaju kaznenih postupaka pokrenutih protiv, s jedne strane, Jean-Claudea Arbladea, u svojstvu direktora francuskog društva Arblade & Fils SARL, i samog društva Arblade & Fils SARL, kao stranke odgovorne u

građanskopravnom smislu (u daljnjem tekstu zajedno: Arblade) (C-369/96), i, s druge strane, Sergeja i Bernarda Leloupa, u svojstvu direktora francuskog društva Sofrage SARL, i samog društva Sofrage SARL, kao stranke odgovorne u građanskopravnom smislu (u daljnjem tekstu zajedno: Leloup) (C-376/96), zbog nepoštovanja različitih socijalnih obveza predviđenih belgijskim zakonodavstvom, čija se povreda kažnjava sankcijama u skladu s belgijskim prisilnim propisima.

Nacionalno pravo

- 3 Obveze koje se odnose na izradu, vođenje i čuvanje socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu, minimalnu naknadu u sektoru građevinarstva te sustave „timbres-intempéries” (oznaka za loše vrijeme) i „timbres-fidélité” (oznaka lojalnosti) te nadzor poštovanja tih obveza određeni su sljedećim propisima:
 - Zakonom od 8. travnja 1965. kojim se uvode pravilnici o radu (Moniteur belge od 5. svibnja 1965.),
 - Zakonom od 16. studenoga 1972. o inspektoratu rada (Moniteur belge od 8. prosinca 1972.),
 - Kraljevskom uredbom br. 5 od 23. listopada 1978. o vođenju socijalne dokumentacije (Moniteur belge od 2. prosinca 1978.),
 - Kraljevskom uredbom od 8. kolovoza 1980. o vođenju socijalne dokumentacije (Moniteur belge od 27. kolovoza 1980., kako je ispravljeno u Moniteur belge od 10. i 16. lipnja 1981.),
 - Kolektivnim ugovorom o radu od 28. travnja 1988., sklopljenim pod pokroviteljstvom Zajedničkog odbora za građevinarstvo, koji se odnosi na „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” (u daljnjem tekstu: CCT od 28. travnja 1988.) i koji je proglašen obveznim Kraljevskom uredbom od 15. lipnja 1988. (Moniteur belge od 7. srpnja 1988., str. 9897.),
 - Kraljevskom uredbom od 8. ožujka 1990. o vođenju osobne evidencije za radnike (Moniteur belge od 27. ožujka 1990.) i
 - Kolektivnim ugovorom o radu od 28. ožujka 1991., sklopljenim pod pokroviteljstvom Zajedničkog odbora za građevinarstvo, koji se odnosi na uvjete rada (u daljnjem tekstu: CCT od 28. ožujka 1991.) i koji je proglašen obveznim Kraljevskom uredbom od 22. lipnja 1992. (Moniteur belge od 14. ožujka 1992., str. 17968.).
- 4 Više aspekata tog zakonodavstva relevantno je za ovu presudu.
- 5 Kao prvo, uspostavljen je sustav nadzora poštovanja zakonodavstva koje se odnosi na vođenje socijalne dokumentacije, higijenu i zdravstvenu skrb na radnom mjestu, zaštitu na radu, propise o radu i radne odnose, sigurnost na radnom mjestu, socijalnu sigurnost i socijalnu pomoć. Poslodavci su dužni ne sprječavati takav nadzor (Kraljevska uredba br. 5 od 23. listopada 1978. i Zakon od 16. studenoga 1972.).

- 6 Kao drugo, s obzirom na to da je CCT od 28. ožujka 1991. kraljevskom uredbom proglašen obveznim, građevinsko poduzeće koje izvodi radove u Belgiji dužno je, bez obzira na to ima li poslovni nastan u toj državi ili ne, platiti svojim radnicima minimalnu naknadu utvrđenu tim CCT -om.
- 7 Kao treće, na temelju CCT -a od 28. travnja 1988., koji je kraljevskom uredbom isto tako proglašen obveznim, takvo je poduzeće dužno za svoje radnike plaćati doprinose u okviru sustava „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité”.
- 8 S tim je u vezi poslodavac dužan svakom radniku izdati „osobnu evidenciju” (članak 4. stavak 3. Kraljevske uredbe br. 5 od 23. listopada 1978.). Ta evidencija, koja može biti privremena ili konačna, mora sadržavati informacije navedene u Kraljevskoj uredbi od 8. ožujka 1990. Mora je potvrditi Fond za zaštitu troškova života građevinskih radnika, koji će to učiniti samo ako je poslodavac platio, među ostalim, sve potrebne doprinose za „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” te iznos od 250 BEF za svaku dostavljenu evidenciju.
- 9 Kao četvrto, poslodavac je dužan sastaviti pravilnik o radu kojim se poslodavac obvezuje u odnosu na svoje radnike i držati primjerak tog pravilnika na svakom mjestu na kojem zapošljava radnike (Zakon od 8. travnja 1965.).
- 10 Kao peto, poslodavac je dužan voditi „registar osoblja” za sve svoje radnike (članak 3. stavak 1. Kraljevske uredbe od 8. kolovoza 1980.), koji mora sadržavati različite obvezne informacije (članci 4. do 7. te kraljevske uredbe).
- 11 Osim toga, poslodavac koji zapošljava radnike na više mjesta rada mora voditi „poseban registar osoblja” na svakom od tih mjesta osim na mjestu na kojem vodi „registar osoblja” (članak 10. Kraljevske uredbe od 8. kolovoza 1980.). U određenim okolnostima poslodavci koji zapošljavaju radnike za izvođenje građevinskih radova izuzeti su od obveze vođenja posebnog registra na svakom mjestu rada ako za svakog radnika koji tamo radi vode „individualni dokument” koji sadržava iste informacije kao one navedene u posebnom registru (članak 11. te kraljevske uredbe).
- 12 Poslodavac je isto tako dužan za svakog radnika izraditi „individualni račun” (članak 3. stavak 2. Kraljevske uredbe od 8. kolovoza 1980.). Taj dokument mora sadržavati različite obvezne informacije, među ostalim o naknadi radniku (članci 13. do 21. Kraljevske uredbe od 8. kolovoza 1980.).
- 13 Kao šesto, registar osoblja i individualni računi moraju se voditi na jednom od mjesta rada ili na adresi na kojoj je poslodavac prijavljen u Belgiji pri tijelu odgovornom za naplatu doprinosa za socijalnu sigurnost ili u domicilu ili sjedištu poslodavca u Belgiji ili, u nedostatku navedenog, u belgijskom domicilu fizičke osobe koja kao zastupnik ili predstavnik poslodavca vodi registar osoblja i individualne račune. Osim toga, poslodavac je dužan preporučenim pismom poslati prethodnu obavijest glavnom okružnom inspektoratu inspektorata u području socijalnog prava Ministarstva zapošljavanja i rada za okrug u kojem se ta dokumentacija treba voditi (članci 8., 9. i 18. Kraljevske uredbe od 8. kolovoza 1980.).
- 14 Prema informacijama koje je belgijska vlada na raspravi dostavila Sudu, poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koji zapošljava radnike u Belgiji dužan je

u svakom slučaju imenovati zastupnika ili predstavnika za vođenje predmetne dokumentacije na jednom od mjesta rada ili u svojem domicilu u Belgiji.

- 15 Kao sedmo, poslodavac je dužan u razdoblju od pet godina čuvati socijalnu dokumentaciju koja se sastoji od registra osoblja i individualnih računa u obliku izvornika ili preslika na adresi na kojoj je u Belgiji prijavljen pri tijelu odgovornom za naplatu doprinosa za socijalnu sigurnost ili u sjedištu ovlaštenog socijalnog tajništva za poslodavce pri kojem je registriran ili u domicilu ili sjedištu poslodavca u Belgiji ili, u nedostatku navedenog, u belgijskom domicilu fizičke osobe koja kao zastupnik ili predstavnik poslodavca vodi registar osoblja i individualne račune. Međutim, ako poslodavac prestane zapošljavati radnike u Belgiji, dužan je voditi tu dokumentaciju u svojem domicilu ili sjedištu u Belgiji ili, u nedostatku navedenog, u belgijskom domicilu fizičke osobe. Poslodavac je dužan poslati prethodnu obavijest glavnom okružnom inspektor inspektorata u području socijalnog prava Ministarstva zapošljavanja i rada za okrug u kojem se dokumentacija treba voditi (članci 22. do 25. Kraljevske uredbe od 8. kolovoza 1980.).
- 16 U tom pogledu navedene obveze koje se odnose na čuvanje socijalne dokumentacije postaju primjenjive samo ako poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi članici prestane zapošljavati radnike u Belgiji.
- 17 Kao osmo, kaznene sankcije za povredu navedenih odredaba utvrđene su člankom 11. Kraljevske uredbe br. 5 od 23. listopada 1978., člankom 25. stavkom 1. Zakona od 8. travnja 1965., člankom 15. stavkom 2. Zakona od 16. studenoga 1972, člancima 56. i 57. Zakona od 5. prosinca 1968. o ugovorima i zajedničkim odborima te člankom 16. stavkom 1. Zakona od 7. siječnja 1958., kako je izmijenjen Zakonom od 18. prosinca 1968. o fondovima za zaštitu troškova života.
- 18 Na kraju, sve su zakonske odredbe o zaštiti radnika prisilni propisi u smislu članka 3. prvog stavka belgijskog Građanskog zakonika, kojem stoga podliježu sve osobe na belgijskom državnom području.

Glavni postupak

- 19 Arblade i Leloup izvodili su građevinske radove na nizu silosa kapaciteta 40 000 tona za skladištenje kristaliziranog šećera na lokaciji koja je pripadala Sucrerie tirlémontoise u Wanzeu u Belgiji.
- 20 U tu je svrhu Arblade uputio ukupno 17 radnika na tu lokaciju od 1. siječnja do 31. svibnja 1992. i od 26. travnja do 15. listopada 1993. Leloup je isto tako uputio devet radnika od 1. siječnja do 31. prosinca 1991., od 1. ožujka do 31. srpnja 1992. i od 1. ožujka do 31. listopada 1993.
- 21 Tijekom nadzora provedenih na lokaciji 1993. predstavnici belgijskog inspektorata u području socijalnog prava zatražili su od Arbladea i Leloupa da predoče različitu socijalnu dokumentaciju predviđenu belgijskim zakonodavstvom.
- 22 Arblade i Leloup smatrali su da nisu obvezni predočiti zatraženu dokumentaciju. Naveli su, s jedne strane, da su poštovali cjelokupno francusko zakonodavstvo i, s druge strane, da se belgijske zakonske odredbe i propisi protive člancima 59. i 60.

Ugovora. Leloup je 2. prosinca 1993. predočio registar osoblja koji je vodio u skladu s odredbama francuskog prava.

23 Protiv Arbladea i Leloupa pokrenuti su postupci pred Tribunal correctionnel de Huy Huy (Sud za lakša kaznena djela, Huy) zbog nepoštovanja gore navedenih obveza određenih belgijskim zakonodavstvom.

24 Budući da je Tribunal correctionnel de Huy (Sud za lakša kaznena djela, Huy) smatrao da je u dvama predmetima potrebno tumačenje prava Zajednice, odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu u predmetu C-369/96 sljedeća pitanja:

„1. Treba li članke 59. i 60. Ugovora tumačiti u smislu da im se protivi da država članica od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi zahtijeva:

(a) da vodi socijalnu dokumentaciju (registar osoblja i individualne račune) u belgijskom domicilu fizičke osobe koja vodi tu dokumentaciju u svojstvu zastupnika ili predstavnika tog poduzeća,

(b) da svojim radnicima plaća minimalnu naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom o radu,

(c) da vodi poseban registar osoblja,

(d) da za svakog radnika izda osobnu evidenciju,

(e) da odredi zastupnika ili predstavnika odgovornog za vođenje individualnih računa zaposlenika,

(f) da za svakog radnika plaća doprinose za „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité”,

pri čemu to poduzeće u državi u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su, iako nisu istovjetne, barem usporedive s obzirom na njihov cilj?

2. Može li se člancima 59. i 60. Ugovora od 25. ožujka 1957. o osnivanju Europske zajednice spriječiti primjena članka 3. prvog stavka Građanskog zakonika u vezi s belgijskim prisilnim propisima?”

25 Slično tome, u predmetu C-376/96 sud koji je uputio zahtjev odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća pitanja:

„1. Treba li članke 59. i 60. Ugovora tumačiti u smislu da im se protivi da država članica od poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi zahtijeva:

(a) da odredi zastupnika ili predstavnika odgovornog za vođenje individualnih računa zaposlenika koji tamo pružaju usluge,

(b) da ne sprječava nadzor na temelju zakonodavstva te države u vezi s vođenjem socijalne dokumentacije,

(c) da ne sprječava nadzor na temelju zakonodavstva te države u vezi sa socijalnom inspektoratom,

(d) da za svakog radnika izradi individualni račun,

(e) da vodi poseban registar osoblja,

(f) da izradi pravilnik o radu,

(g) da vodi socijalnu dokumentaciju (registar osoblja i individualne račune) u belgijskom domicilu fizičke osobe koja vodi tu dokumentaciju u svojstvu zastupnika ili predstavnika tog poduzeća,

(h) da za svakog radnika izda osobnu evidenciju,

pri čemu to poduzeće u državi u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su, iako nisu istovjetne, barem usporedive s obzirom na njihov cilj?

2. Može li se člancima 59. i 60. Ugovora od 25. ožujka 1957. o osnivanju Europske zajednice spriječiti primjena članka 3. prvog stavka Građanskog zakonika u vezi s belgijskim prisilnim propisima?"

26 Rješenjem predsjednika Suda od 6. lipnja 1997. dva su predmeta spojena u svrhu usmenog postupka i presude.

27 Svojim pitanjima, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita protiv li se člancima 59. i 60. Ugovora da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi, među ostalim i prisilnim propisima, obveze kojima se od njega zahtijeva:

– da upućenim radnicima plati minimalnu naknadu za obavljene djelatnosti utvrđenu kolektivnim ugovorom o radu koji je na snazi u državi članici domaćinu, da za svakog radnika plati doprinose poslodavca za „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” i da svakom radniku izda osobnu evidenciju,

– da izradi pravilnik o radu, poseban registar osoblja i za svakog upućenog radnika individualni račun,

– da za radnike upućene u državu članicu domaćina u kojoj se izvode radovi osigura vođenje i čuvanje socijalne dokumentacije (registra osoblja i individualnih računa) u toj državi članici domaćinu u domicilu fizičke osobe koja vodi tu dokumentaciju kao njegov zastupnik ili predstavnik,

pri čemu to poduzeće u državi u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe usporedivim obvezama s obzirom na njihov cilj.

Uvodna očitovanja

- 28 Belgijska vlada tvrdi da članke 59. i 60. Ugovora treba tumačiti s obzirom na Direktivu 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL 1997., L 18, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 5., str. 127.) u mjeri u kojoj se njome konkretizira i kodificira trenutačno stanje prava Zajednice u vezi s prisilnim pravilima za minimalnu zaštitu.
- 29 Direktiva 96/71 nije bila na snazi u trenutku nastanka događaja iz glavnih postupaka. Međutim, pravom Zajednice ne sprječava se sud koji je uputio zahtjev da u skladu s načelom svojeg kaznenog prava uzme u obzir povoljnije odredbe Direktive 96/71 radi primjene nacionalnog prava, čak i ako se pravom Zajednice ne određuje nikakva obveza u tom smislu (vidjeti presudu od 29. listopada 1998., Awoyemi, C-230/97, Zb., str. I-6781., t. 38.).
- 30 U pogledu drugog pitanja postavljenog u obama predmetima koje se odnosi na kvalifikaciju spornih odredaba kao prisilnih propisa u skladu s belgijskim pravom, pod tim izrazom valja razumjeti nacionalne odredbe čije se poštovanje smatra ključnim za očuvanje političke, socijalne ili gospodarske organizacije dotične države članice, tako da je propisano da ih moraju poštovati sve osobe koje se nalaze na nacionalnom području te države članice i sve pravne odnose u toj državi članici.
- 31 Činjenica da su nacionalna pravila kategorizirana kao prisilni propisi ne znači da su ona izuzeta od poštovanja odredaba Ugovora; u suprotnom bi se doveli u pitanje nadređenost i jedinstvena primjena prava Zajednice. Razlozi na kojima se temelje takva nacionalna zakonodavstva mogu se uzeti u obzir u pravu Zajednice samo kao izuzeća od sloboda Zajednice koje su izričito predviđene Ugovorom i, ako je to prikladno, kao važni razlozi u općem interesu.

O prethodnim pitanjima

- 32 Nije sporno, s jedne strane, da su se Arblade i Leloup, koji imaju poslovni nastan u Francuskoj, preselili, u smislu članaka 59. i 60. Ugovora, u drugu državu članicu, u ovom slučaju Belgiju, kako bi tamo obavljali djelatnosti privremene naravi i, s druge strane, da njihove djelatnosti nisu u cijelosti ili načelno usmjerene na potonju državu kako bi izbjegli pravila koja bi se na njih primjenjivala da su imali poslovni nastan na državnom području te države.
- 33 Ustaljena je sudska praksa da se člankom 59. Ugovora zahtijeva ne samo uklanjanje svake diskriminacije prema pružatelju usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici na temelju njegove nacionalnosti, nego i uklanjanje svih ograničenja, čak i ako se ona na jednak način primjenjuju na nacionalne pružatelje usluga i na one iz drugih država članica, kad su ona takve naravi da zabranjuju, otežavaju ili čine manje privlačnima djelatnosti pružatelja usluga koji ima poslovni nastan u drugoj državi članici u kojoj zakonito pruža slične usluge (vidjeti presude od 25. srpnja 1991., Säger, C-76/90, Zb., str. I-4221., t. 12., od 9. kolovoza 1994., Vander Elst, C-43/93, Zb., str. I-3803., t. 14., od 28. ožujka 1996., Guiot, C-272/94, Zb., str. I-1905., t. 10., od 12. prosinca 1996., Reisebüro Broede, C-3/95, Zb., str. I-6511., t. 25., i od 9. srpnja 1997., Parodi, C-222/95, Zb., str. I-3899., t. 18.).

- 34 Čak i u nedostatku usklađivanja u tom području, sloboda pružanja usluga kao temeljno načelo Ugovora može se ograničiti samo pravilima opravdanim važnim razlozima u općem interesu i koja se primjenjuju na sve osobe i poduzeća koji obavljaju djelatnost na području države članice domaćina, u mjeri u kojoj taj interes nije zaštićen pravilima kojima je pružatelj usluga podvrgnut u državi članici u kojoj ima poslovni nastan (vidjeti osobito presude od 17. prosinca 1981., Webb, 279/80, Zb., str. 3305., t. 17., od 26. veljače 1991., Komisija/Italija, C-180/89, Zb., str. I-709., t. 17., Komisija/Grčka, C-198/89, Zb., str. I-727., t. 18., te gore navedene presude Säger, t. 15., Vander Elst, t. 16., i Guiot, t. 11.).
- 35 Primjena nacionalnih propisa na pružatelje usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici mora biti primjerena za osiguranje postizanja cilja kojem teže i ne smije prekoračiti ono što je nužno za postizanje navedenog cilja (vidjeti osobito gore navedenu presudu Säger, t. 15., presude od 31. ožujka 1993., Kraus, C-19/92, Zb., str. I-1663., t. 32., i od 30. studenoga 1995., Gebhard, C-55/94, Zb., str. I-4165., t. 37., te gore navedenu presudu Guiot, t. 11. i 13.).
- 36 Važni razlozi u općem interesu koje je Sud priznao uključuju zaštitu radnika (vidjeti gore navedenu presudu Webb, t. 19., te presude od 3. veljače 1982., Seco i Desquenue & Giral, 62/81 i 63/81, Zb., str. 223., t. 14., i od 27. ožujka 1990., Rush Portuguesa, C-113/89, Zb., str. I-1417., t. 18.) i osobito socijalnu zaštitu radnika u sektoru građevinarstva (gore navedena presuda Guiot, t. 16.).
- 37 Suprotno tome, razlozima isključivo administrativne naravi ne može se opravdati odstupanje države članice od pravila prava Zajednice, osobito ako predmetno odstupanje dovodi do sprječavanja ili ograničenja ostvarivanja jedne od temeljnih sloboda prava Zajednice (vidjeti osobito presudu od 26. siječnja 1999., Terhoeve, C-18/95, Zb., str. I-345., t. 45.).
- 38 Međutim, važni razlozi u općem interesu koji opravdavaju materijalne odredbe propisa mogu također opravdati mjere nadzora potrebne kako bi se osiguralo njihovo poštovanje (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Rush Portuguesa, t. 18.).
- 39 Stoga valja sukcesivno ispitati imaju li zahtjevi određeni nacionalnim propisom kao što je onaj o kojem je riječ u glavnim postupcima ograničavajući učinak na slobodu pružanja usluga i, ako je odgovor potvrđan, jesu li u predmetnom području djelatnosti takva ograničenja slobode pružanja usluga opravdana važnim razlozima u općem interesu. Ako je tome tako, valja osim toga utvrditi je li taj interes već zaštićen pravilima države članice u kojoj pružatelj usluga ima poslovni nastan i može li se isti rezultat postići manje restriktivnim pravilima (vidjeti osobito gore navedene presude Säger, t. 15., Kraus, t. 32., Gebhard, t. 37., Guiot, t. 13., i Reisebüro Broede, t. 28.).
- 40 U tom kontekstu sljedećim redosljedom valja ispitati različite obveze spomenute u prethodnim pitanjima:
- plaćanje minimalne naknade,
 - plaćanje doprinosa u okviru sustava „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” i izrada osobne evidencije,

- vođenje socijalne dokumentacije i
- čuvanje socijalne dokumentacije.

Plaćanje minimalne naknade

- 41 U pogledu obveze poslodavca koji pruža usluge da upućenim radnicima plati minimalnu naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom o radu koji se u državi članici domaćinu primjenjuje na obavljene djelatnosti, valja podsjetiti da se pravu Zajednice ne protivi da države članice prošire svoje zakonodavstvo ili kolektivne ugovore o radu koje su sklopili socijalni partneri u vezi s minimalnim plaćama na sve osobe koje su, makar i privremeno, zaposlene na njihovom državnom području, bez obzira na zemlju u kojoj poslodavac ima poslovni nastan, i, nadalje, da se pravom Zajednice državama članicama ne zabranjuje da zahtijevaju poštovanje tih pravila primjerenim sredstvima (gore navedene presude Seco i Desquenue & Giral, t. 14., Rush Portuguesa, t. 18., i Guiot, t. 12.).
- 42 Iz navedenog proizlazi da se odredbe zakonodavstva ili kolektivnih ugovora o radu države članice kojima se jamče minimalne plaće u načelu mogu primjenjivati na poslodavce koji pružaju usluge na državnom području te države, bez obzira na zemlju u kojoj poslodavac ima poslovni nastan.
- 43 Međutim, kako bi se povredom predmetnih odredaba opravdao kazneni postupak protiv poslodavca s poslovnim nastanom u drugoj državi članici, te odredbe moraju biti dovoljno precizne i dostupne da zbog njih u praksi ne bi bilo nemoguće ili pretjerano teško za takvog poslodavca odrediti obveze koje je dužan poštovati. Na nadležnom je tijelu, u ovom slučaju na belgijskom inspektoratu u području socijalnog prava, da pri podnošenju pritužbe pred kaznenim sudovima nedvosmisleno navede obveze čije se nepoštovanje poslodavcu stavlja na teret.
- 44 Na nacionalnom je sudu stoga da s obzirom na ta razmatranja utvrdi koje se od relevantnih odredaba nacionalnog prava primjenjuju na poslodavca iz druge države članice i, gdje je to primjereno, iznos minimalne plaće koja se njima propisuje.
- 45 U tom pogledu belgijska i austrijska vlada smatraju da povlastice zajamčene radnicima sustavima „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité”, kako je predviđeno CCT-om od 28. travnja 1988., čine dio minimalnog godišnjeg dohotka građevinskog radnika u smislu belgijskog zakonodavstva.
- 46 Međutim, iz spisa proizlazi, s jedne strane, da je samo protiv Arbladea pokrenut postupak jer svojim radnicima nije platio minimalnu plaću predviđenu CCT-om od 28. travnja 1991. i, s druge strane, da je člankom 4. točkom 1. CCT-a od 28. travnja 1988. utvrđen doprinos koji se plaća za „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” na temelju 100 % bruto naknade radnika. Budući da se dugovani iznos u okviru sustava „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” izračunava upućivanjem na bruto minimalnu plaću, on ne može činiti sastavni dio te plaće.
- 47 Čini se da u tim okolnostima, iako je na nacionalnom sudu da to potvrdi, povlastice zajamčene radnicima sustavima „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” ne mogu

biti element koji se uzima u obzir pri utvrđivanju minimalne plaće čije se neplaćanje Arbladeu stavlja na teret.

Plaćanje doprinosa u okviru sustava „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” i izrada osobne evidencije

- 48 U pogledu obveze plaćanja doprinosa poslodavca u okviru belgijskih sustava „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité”, iz presude suda koji je uputio zahtjev, a osobito iz teksta prvog prethodnog pitanja u svakom od dvaju predmeta, proizlazi da Arblade i Leloup u državi članici u kojoj imaju poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježu obvezama koje su, iako nisu istovjetne, barem usporedive s obzirom na njihov cilj.
- 49 Belgijska vlada navodi da sud koji je uputio zahtjev nije utvrdio postojanje takvih obveza u državi članici poslovnog nastana. Međutim, Sud je dužan prihvatiti pretpostavku suda koji je uputio zahtjev da poduzeće koje pruža usluge već podliježe u državi članici u kojoj ima poslovni nastan obvezama koje su usporedive s obzirom na njihov cilj.
- 50 Nacionalni propis kojim se od poslodavca kao pružatelja usluga u smislu Ugovora zahtijeva da uz doprinose koje je već uplatio u fond države članice u kojoj ima poslovni nastan uplaćuje i doprinose poslodavca u fondove države članice domaćina predstavlja ograničenje slobode pružanja usluga. Takva obveza dovodi do nastanka dodatnih troškova te administrativnih i gospodarskih opterećenja za poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici tako da takva poduzeća nisu ravnopravna što se tiče tržišnog natjecanja s poslodavcima s poslovnim nastanom u državi članici domaćinu i stoga ih se može odvratiti od pružanja usluga u državi članici domaćinu.
- 51 Valja prihvatiti da opći interes u vezi sa socijalnom zaštitom radnika u sektoru građevinarstva i nadzorom poštovanja te zaštite zbog posebnih uvjeta u tom sektoru može biti važan razlog kojim se opravdava određivanje obveza poslodavcu s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koji pruža usluge u državi članici domaćinu, koje predstavljaju ograničenja slobode pružanja usluga. Međutim, to nije slučaj ako su radnici predmetnog poslodavca privremeno zaposleni na izvođenju radova u državi članici domaćinu i ako uživaju jednaku ili u biti usporedivu zaštitu na temelju obveza kojima poslodavac već podliježe u državi članici poslovnog nastana (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Guiot, t. 16. i 17.).
- 52 Osim toga, obveza kojom se pružatelju usluga određuje plaćanje doprinosa poslodavca u fondove države članice domaćina ne može se opravdati ako se tim doprinosima predmetnim radnicima ne dodjeljuje pravo na socijalne povlastice (vidjeti gore navedenu presudu Seco i Desquenue & Giral, t. 15.).
- 53 Stoga je na nacionalnom sudu da provjeri, s jedne strane, stječu li predmetni radnici doprinosima koji se zahtijevaju u državi članici domaćinu pravo na socijalnu povlasticu i, s druge strane, uživaju li ti radnici u državi članici poslovnog nastana, na temelju doprinosa koje je poslodavac već platio u toj državi, zaštitu koja je u biti usporediva sa zaštitom osiguranom propisima države članice u kojoj se pružaju usluge.

- 54 Plaćanje doprinosa poslodavca u fondove države članice domaćina može se opravdati samo ako se predmetnim doprinosima radnicima dodjeljuje pravo na povlasticu na temelju koje im se može osigurati stvarna dodatna zaštita koju u protivnom ne bi uživali, a čak i tada su ti doprinosi opravdani samo ako ih plaćaju svih pružatelji usluga koji posluju na državnom području u predmetnom sektoru.
- 55 Naposljetku, jasno je da je obveza određena belgijskim zakonodavstvom u vezi s izdavanjem osobne evidencije svakom radniku neraskidivo povezana s obvezom plaćanja doprinosa za „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” predviđenom CCT-om od 28. travnja 1988. Ako poduzeće u državi članici u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su s obzirom na njihov cilj u biti usporedive s onima određenima u okviru sustava „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité”, to je poduzeće dužno upućenim radnicima izdati samo istovjetnu dokumentaciju čije se izdavanje zahtijeva na temelju zakonodavstva države članice poslovnog nastana. Ako sustavom te države nije predviđeno izdavanje dokumentacije zaposlenicima, to je poduzeće dužno samo dokazati tijelima države članice domaćina da ne kasni s plaćanjem doprinosa koji se zahtijevaju propisima države članice poslovnog nastana predočenjem dokumentacije propisane u tu svrhu tim propisima.

Načelo vođenja socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu

- 56 U pogledu obveze izrade pravilnika o radu i vođenja posebnog registra osoblja te individualnog računa za svakog upućenog radnika, iz presude suda koji je uputio zahtjev, a osobito iz teksta prvog prethodnog pitanja u svakom od dvaju predmeta, isto tako proizlazi da Arblade i Leloup u državi članici u kojoj imaju poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježu obvezama koje su, iako nisu istovjetne, barem usporedive s obzirom na njihov cilj.
- 57 Kako je navedeno u točki 49. ove presude i usprkos prigovorima belgijske vlade, Sud je dužan krenuti od činjenica kako ih je izložio sud koji je uputio zahtjev.
- 58 Obveza kakva je određena belgijskim zakonodavstvom, kojom se zahtijeva izrada i vođenje određene dodatne dokumentacije u državi članici domaćinu, dovodi do nastanka dodatnih troškova te administrativnih i gospodarskih opterećenja za poduzeća s poslovnim nastanom u drugoj državi članici tako da takva poduzeća nisu ravnopravna što se tiče tržišnog natjecanja s poslodavcima s poslovnim nastanom u državi članici domaćinu.
- 59 Posljedično, određivanje takve obveze predstavlja ograničenje slobode pružanja usluga u smislu članka 59. Ugovora.
- 60 Takvo je ograničenje opravdano samo ako je nužno kako bi se učinkovito i primjerenim sredstvima zaštitio važan razlog u općem interesu koji socijalna zaštita radnika predstavlja.
- 61 Učinkovita zaštita radnika u sektoru građevinarstva, osobito u vezi s pitanjima sigurnosti i zdravlja te radnog vremena, može zahtijevati da se određeni dokumenti drže na raspolaganju na gradilištu ili barem na dostupnom i jasno označenom mjestu na području države članice domaćina za tijela te države zadužena za provedbu

nadzora, osobito ako ne postoji organizirani sustav za suradnju ili razmjenu informacija između država članica kako je predviđeno člankom 4. Direktive 96/71.

- 62 Osim toga, u nedostatku organiziranog sustava za suradnju ili razmjenu informacija navedenih u prethodnoj točki, obveza izrade i vođenja na gradilištu ili barem na dostupnom i jasno označenom mjestu na državnom području države članice domaćina određene dokumentacije koja se zahtijeva propisima te države može biti jedino primjereno sredstvo nadzora s obzirom na cilj koji se nastoji ostvariti tim propisima.
- 63 Informacije koje se zahtijevaju propisom države članice poslovnog nastana i propisom države članice domaćina i koje se odnose, među ostalim, na poslodavca, radnika, uvjete rada i naknadu mogu se razlikovati u tolikoj mjeri da se nadzor koji se zahtijeva propisom države članice domaćina ne može provesti na temelju dokumentacije koja se vodi u skladu s propisom države članice poslovnog nastana.
- 64 S druge strane, samom činjenicom da postoje određene razlike u obliku ili sadržaju ne može se opravdati vođenje dviju dokumentacija, jedne u skladu s propisom države članice poslovnog nastana i druge u skladu s propisom države članice domaćina, ako su informacije koje su u cjelini pružene dokumentacijom koja se zahtijeva propisom države članice poslovnog nastana dovoljne za omogućavanje provedbe potrebnog nadzora u državi članici domaćinu.
- 65 Stoga tijela i prema potrebi sudovi države članice domaćina moraju, prije no što zatraže da se na državnom području te države izradi i vodi socijalna dokumentacija ili dokumentacija o radu u skladu s vlastitim propisima, sukcesivno provjeriti nije li socijalna zaštita radnika kojom se mogu opravdati ti zahtjevi u dovoljnoj mjeri osigurana predočenjem u razumnom vremenu izvornika ili preslika dokumentacije koja se vodi u državi članici poslovnog nastana ili, ako to nije slučaj, držanjem izvornika ili preslika te dokumentacije na raspolaganju na gradilištu ili na dostupnom i jasno označenom mjestu na državnom području države članice domaćina.
- 66 Ako tijela ili sudovi države članice domaćina utvrde, kao što je to učinio sud koji je uputio zahtjev u vezi s dvama predmetima, da u pogledu vođenja socijalne dokumentacije ili dokumentacije o radu, kao što su pravilnik o radu, posebni registar osoblja i individualni račun za svakog upućenog radnika, poslodavac u državi članici u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti podliježe obvezama koje su usporedive s obzirom na njihov cilj, predočenje socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu koju poslodavac vodi u skladu s propisom države članice poslovnog nastana valja smatrati dovoljnim za osiguravanje socijalne zaštite radnika, tako da od predmetnog poslodavca ne treba zahtijevati izradu dokumentacije u skladu s propisom države članice domaćina.
- 67 U okviru provjere iz točke 65. ove presude valja uzeti u obzir direktive Zajednice o koordinaciji ili minimalnom usklađivanju u pogledu informacija potrebnih za zaštitu radnika.
- 68 Kao prvo, u skladu s njezinom drugom uvodnom izjavom, svrha je Direktive Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, str. 32.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 64.) da radnicima

osigura poboljšanu zaštitu od mogućih kršenja njihovih prava te stvaranje veće transparentnosti na tržištu rada. U toj su direktivi navedeni određeni bitni elementi ugovora o radu ili radnog odnosa, uključujući prema potrebi one koji se smatraju neophodnima u slučaju upućivanja radnika u drugu državu, o kojima je poslodavac dužan obavijestiti radnika. U skladu s člankom 7., ta direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike, ili da potiču ili omogućuju primjenu ugovora koji su povoljniji za radnike.

- 69 Kao drugo, člankom 10. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.) predviđeno je, među ostalim, da radnici moraju dobiti određene informacije o rizicima za njihovu sigurnost i zdravlje.
- 70 U okviru takve provjere nacionalna tijela države članice domaćina mogu dodatno od pružatelja usluga zahtijevati dostavu informacija koje on ima u vezi s obvezama kojima podliježe u državi članici u kojoj ima poslovni nastan ako sama ne raspolažu tim informacijama.

Detaljna pravila o vođenju i čuvanju socijalne dokumentacije

- 71 Odredbe belgijskog prava kojim se utvrđuju detaljna pravila o vođenju i čuvanju dokumentacije poslodavca s poslovnim nastanom u drugoj državi članici sastoje se od tri dijela. Kao prvo, ako poslodavac zapošljava radnike za rad u Belgiji, socijalna se dokumentacija mora voditi na jednom od mjesta rada ili u belgijskom domicilu fizičke osobe koja kao zastupnik ili predstavnik poslodavca vodi tu dokumentaciju.
- 72 Kao drugo, ako poslodavac prestane zapošljavati radnike u Belgiji, izvornici ili preslike socijalne dokumentacije moraju se čuvati pet godina u belgijskom domicilu predmetnog zastupnika ili predstavnika.
- 73 Kao treće, nacionalna tijela moraju biti unaprijed obaviještena o identitetu zastupnika ili predstavnika bez obzira na to je li ta osoba određena za vođenje dokumentacije ili za njezino čuvanje.
- 74 Iz razloga navedenih u točkama 61. do 63. ove presude zahtjevom učinkovitog nadzora koji provode tijela države članice domaćina može se opravdati određivanje obveze poslodavcu s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koji pruža usluge u državi članici domaćinu da za inspekciju koju provode ta tijela drži određenu dokumentaciju na raspolaganju na gradilištu ili barem na dostupnom i jasno označenom mjestu na državnom području države članice domaćina.
- 75 Na nacionalnom je sudu da provjeri, uzimajući pritom u obzir načelo proporcionalnosti, koja je dokumentacija obuhvaćena takvom obvezom.
- 76 Kao što je to u ovom predmetu, u pogledu obveze držanja na raspolaganju i čuvanja određenih dokumenata u mjestu boravka fizičke osobe koja ima boravište u državi članici domaćinu i koja ih čuva kao zastupnik ili predstavnik poslodavca koji ga je imenovao, čak i nakon što je poslodavac prestao zapošljavati radnike u toj državi, za opravdanje takvog ograničenja slobode pružanja usluga nije dovoljno da prisutnost tih

dokumenata na području države članice domaćina tijelima te države općenito olakšava provođenje zadaće nadzora. Potrebno je i da ta tijela ne mogu učinkovito provoditi svoju zadaću nadzora ako to poduzeće u toj državi članici nema zastupnika ili predstavnika koji čuva navedene dokumente (vidjeti u tom smislu presudu od 4. prosinca 1986., Komisija/Njemačka, 205/84, Zb., str. 3755., t. 54.).

- 77 U svakom slučaju, obveze čuvanja socijalne dokumentacije na državnom području države članice domaćina u razdoblju od pet godina i njezinog čuvanja u domicilu fizičke osobe, isključujući pritom pravne osobe, ne mogu biti opravdane.
- 78 Nadzor poštovanja propisa o socijalnoj zaštiti radnika u sektoru građevinarstva može se postići manje restriktivnim mjerama. Kao što je utvrdio nezavisni odvjetnik u točki 88. svojeg mišljenja, ako poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi članici prestane zapošljavati radnike u Belgiji, izvornici ili preslike socijalne dokumentacije koja se sastoji od registra osoblja i individualnih računa odnosno izvornici ili preslike istovjetne dokumentacije koju je poduzeće dužno izraditi na temelju zakonodavstva države članice poslovnog nastana mogu se poslati nacionalnim tijelima, koja ih mogu provjeriti i prema potrebi čuvati.
- 79 Osim toga, valja naglasiti da će zahvaljujući organiziranom sustavu za suradnju ili razmjenu informacija između država članica u smislu članka 4. Direktive 96/71 čuvanje dokumentacije u državi članici domaćinu nakon što je poslodavac prestao u njoj zapošljavati radnike uskoro postati suvišno.
- 80 Stoga na postavljena pitanja valja odgovoriti kako slijedi:
1. Člancima 59. i 60. Ugovora ne protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu da upućenim radnicima plaća minimalnu naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom o radu koji se primjenjuje u prvoj državi članici, pod uvjetom da su predmetne odredbe dovoljno precizne i dostupne da zbog njih u praksi ne bi bilo nemoguće ili pretjerano teško za takvog poslodavca odrediti obveze koje je dužan poštovati.
 2. Člancima 59. i 60. Ugovora protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu, čak i ako je utvrđena prisilnim propisima, da za svakog upućenog radnika plaća doprinose poslodavca u okviru sustava kao što su belgijski „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” i da svakom od tih radnika izda osobnu evidenciju, pri čemu to poduzeće u državi u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su s obzirom na njihov cilj zaštite interesa radnika u biti usporedive.
 3. Člancima 59. i 60. Ugovora protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu, čak i ako je utvrđena prisilnim propisima, da izradi socijalnu dokumentaciju ili dokumentaciju o radu, kao što su pravilnik o radu, poseban registar osoblja i individualni računi za svakog radnika, u obliku utvrđenom propisom prve države ako je socijalna zaštita radnika kojom se mogu opravdati

ti zahtjevi već osigurana predočenjem socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu koju predmetno poduzeće vodi u skladu s propisom države članice u kojoj ima poslovni nastan.

To je slučaj kada u pogledu vođenja socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu poduzeće u državi članici u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su s obzirom na njihov cilj zaštite interesa radnika usporedive s onima određenima propisom države članice domaćina.

4. Člancima 59. i 60. Ugovora ne protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu da tijekom cijelog razdoblja obavljanja djelatnosti na državnom području prve države članice drži socijalnu dokumentaciju i dokumentaciju o radu na raspolaganju na gradilištu ili na dostupnom i jasno označenom mjestu na državnom području te države ako je takva mjera neophodna kako bi se omogućio učinkovit nadzor poštovanja propisa koji je opravdan osiguravanjem socijalne zaštite radnika.
5. Člancima 59. i 60. Ugovora protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu, čak i ako je utvrđena prisilnim propisima, da u razdoblju od pet godina nakon što je predmetno poduzeće prestalo zapošljavati radnike u prvoj državi članici čuva socijalnu dokumentaciju, kao što su registar osoblja i individualni računi, u toj državi članici u domicilu fizičke osobe koja tu dokumentaciju vodi kao zastupnik ili predstavnik.

Troškovi

- 81 Troškovi belgijske, njemačke, nizozemske, austrijske, finske vlade i vlade Ujedinjene Kraljevine te Komisije, koje su podnijele očitovanja Suda, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenog,

SUD,

kao odgovor na pitanja koja mu je dvjema presudama od 29. listopada 1996. uputio Tribunal correctionnel de Huy, odlučuje:

1. **Članku 59. Ugovora o EZ-u (koji je nakon izmjene postao članak 49 UEZ-a) i članku 60. Ugovora o EZ-u (koji je postao članak 50. UEZ-a) ne protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi članici odredi obvezu da upućenim radnicima plaća minimalnu naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom o radu koji se primjenjuje u prvoj državi članici, pod uvjetom da su predmetne odredbe dovoljno precizne i dostupne da zbog njih u praksi ne bi bilo nemoguće ili pretjerano teško za takvog poslodavca odrediti obveze koje je dužan poštovati.**

2. Člancima 59. i 60. Ugovora protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu, čak i ako je utvrđena prisilnim propisima, da za svakog upućenog radnika plaća doprinose poslodavca u okviru sustava kao što su belgijski „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” i da svakom od tih radnika izda osobnu evidenciju, pri čemu to poduzeće u državi u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su s obzirom na njihov cilj zaštite interesa radnika u biti usporedive.
3. Člancima 59. i 60. Ugovora protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu, čak i ako je utvrđena prisilnim propisima, da izradi socijalnu dokumentaciju ili dokumentaciju o radu, kao što su pravilnik o radu, poseban registar osoblja i individualni računi za svakog radnika, u obliku utvrđenom propisom prve države ako je socijalna zaštita radnika kojom se mogu opravdati ti zahtjevi već osigurana predloženjem socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu koju predmetno poduzeće vodi u skladu s propisom države članice u kojoj ima poslovni nastan.

To je slučaj kada u pogledu vođenja socijalne dokumentacije i dokumentacije o radu poduzeće u državi članici u kojoj ima poslovni nastan za iste radnike i za ista razdoblja obavljanja djelatnosti već podliježe obvezama koje su s obzirom na njihov cilj zaštite interesa radnika usporedive s onima određenima propisom države članice domaćina.

4. Člancima 59. i 60. Ugovora ne protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu da tijekom cijelog razdoblja obavljanja djelatnosti na državnom području prve države članice drži socijalnu dokumentaciju i dokumentaciju o radu na raspolaganju na gradilištu ili na dostupnom i jasno označenom mjestu na državnom području te države ako je takva mjera neophodna kako bi se omogućio učinkovit nadzor poštovanja propisa koji je opravdan osiguravanjem socijalne zaštite radnika.
5. Člancima 59. i 60. Ugovora protivi se da država članica poduzeću s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koje privremeno izvodi radove u prvoj državi odredi obvezu, čak i ako je utvrđena prisilnim propisima, da u razdoblju od pet godina nakon što je predmetno poduzeće prestalo zapošljavati radnike u prvoj državi članici čuva socijalnu dokumentaciju, kao što su registar osoblja i individualni računi, u toj državi članici u domicilu fizičke osobe koja tu dokumentaciju vodi kao zastupnik ili predstavnik.

[Potpisi]

*Jezik postupka: francuski

RADNI PRIJEVOD