

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

23 ноември 1999 година*

„Свободно предоставяне на услуги – Временно придвижване на работници за изпълнение на договор – Ограничения”.

По съединени дела C-369/96 и C-376/96

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕО (понастоящем член 234 ЕО), от страна на Tribunal correctionnel de Нуу (Белгия) по производството, висящо пред този срещу

Jean-Claude Arblade,

Arblade & Fils SARL, като граждански ответник (C-369/96)

и

Bernard Leloup,

Serge Leloup,

Sofrage SARL, граждански ответник (C-376/96)

относно тълкуването на член 59 от Договора (понастоящем член 49 ЕО) и член 60 (понастоящем член 50 ЕО),

СЪДЪТ,

в състав: г-н G. C. Rodríguez Iglesias, председател на състав, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н D. A. O. Edward (докладчик) и г-н R. Schintgen, председатели на състав, г-н J.-P. Puissochet, г-н G. Hirsch, г-н P. Jann, г-н H. Ragnemalm и г-н M. Wathelet, съдии,

генерален адвокат: г-н D. Ruiz-Jarabo Colomer,

съдебен секретар: г-жа D. Louterman-Hubeau, главен администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

* Език на производството: френски.

- за г-н J.-C. Arblade и Arblade & Fils SARL (C-369/96) и г-н B. Leloup и г-н S. Sofrage SARL (C-376/96), от г-жа D. Ketchedjian и г-жа E. Jakhian, адвокати съответно от адвокатска колегия на Париж и адвокатска колегия на Брюксел,

- за белгийското правителство от (C-369/96 и C-376/96), от г-н J. Devadder, генерален съветник в Министерството на външните работи, външната търговия и сътрудничеството, в качеството на представител, подпомаган от адв.В. van de Walle de Ghelcke, адвокат в адвокатска колегия на Брюксел,

- за германското правителство от (C-369/96 и C-376/96), от г-н E. Röder, Ministerialrat във Федералното министерство на икономиката, и от г-н B. Kloeke, Oberregierungsrat в същото министерство, в качеството на представители,

- за австрийското правителство (C-369/96 и C-376/96), от г-н Potacs, от федералното министерство на външните работи, в качеството на представители,

- за финландското правителство (C-369/96), от г-жа Т. Рунпӓ, правен съветник в Министерството на външните работи, в качеството на представител,

- за Комисията на Европейските общности от (C-369/96 и C-376/96), от М. А. Саеіро, правен съветник, и г-жа М. Patakia, член на правната служба, в качеството на представители,

като взе предвид доклада за съдебното заседание,

след като изслуша становищата на г-н J.-C. Arblade и Arblade & Fils SARL и г-н B. Leloup и S. Leloup и Sofrage SARL, за които се явява адв. D. Ketchedjian, на белгийското правителство, за което се явява адв. В. van de Walle de Ghelcke, подпомаган от г-н J.-C. Heirman, социален инспектор, в качеството на експерт, на германското правителство, за което се явява г-н E. Röder, на нидерландското правителство, за което се явява г-н J. S. van den Oosterkamp, помощник правен съветник в Министерството на външните работи, в качеството на представител, на финландското правителство, за което се явява г-жа Т. Рунпӓ, на правителството на Обединеното кралство, за което се явява г-н J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, в качеството на представител, подпомаган от г-н D. Wyatt, QC, и на Комисията, за която се явява г-н А. Саеіро и г-жа М. Patakia, в съдебното заседание на 19 май 1998 г.,

като изслуша становището на генералния адвокат, представено в съдебното заседание на 25 юни 1998 г.,

прие настоящото

Решение

1. С две решения от 29 октомври 1996 г., постъпили в Съда, съответно на 25 ноември (С-369/96) и 26 ноември (С-376/96) същата година, Tribunal correctionnel de Huy (Наказателният съд, Huy) е задал за всяко от делата в съответствие с член 177 от Договора за ЕО (понастоящем член 234 ЕО), два преюдициални въпроса относно тълкуването на членове 59 от Договора (понастоящем, след изменение член 49 ЕО) и член 60 (понастоящем член 50 ЕО).

2. Тези въпроси са повдигнати в рамките на две наказателни производства срещу, от една страна, г-н Jean-Claude Arblade, в качеството на управител на дружество, регистрирано съгласно френското законодателство Arblade & Fils SARL, и самата Arblade & Fils SARL в качеството на граждански ответник (наричано по-долу, само „Arblade”) (С-369/96), и от друга страна, г-н Serge Leloup и г-н Bernard Leloup, в качеството им на управители на дружество регистрирано съгласно френското законодателство Sofrage SARL, и самата Sofrage SARL в качеството на граждански ответник (наричани по-долу, общо „Leloup”) (С-376/96), затова че не са спазили много социални задължения предвидени от белгийското законодателство, което представлява нарушение, наказуемо съгласно белгийското законодателство в областта на опазването на общественения ред и сигурност.

Национална правна уредба

3. Задълженията относно съставянето, воденето и съхраняването на социална документация, минималното заплащане в сектора на строителството режимите „timbres-intempéries” (паричен бонус в случай на лоши атмосферни условия) и „timbres-fidélité”(паричен бонус за лоялност), а също така и средствата за надзор за спазване на тези задължения, произтичат от следните законодателни текстове:

- Закон от 8 април 1965 г. относно установяване нормите за труд (Moniteur belge от 5 май 1965 г.),

- Закон от 16 ноември 1972 г. относно трудовата инспекция (Moniteur belge от 8 декември 1972 г.),

- Кралски указ № 5 от 23 октомври 1978 г., относно воденето на социална документация (Moniteur belge от 2 декември 1978 г.),

- Кралски указ от 8 август 1980 г. относно воденето на социална документация (Moniteur belge от 27 август 1980 г., Err. Moniteur belge des 10 и 16 юни 1981 г.),

- Колективно трудово споразумение от 28 април 1988 г., сключено в рамките на Съвместния комитет в сектор строителство относно издаването на

„timbres-fidélité” и „timbres-intempéries” (наричана по-долу „КТС от 28 април 1988 г.”), станало задължително с Кралски указ от 15 юни 1988 г. (Moniteur belge от 7 юли 1988 г., стр. 9897),

- Кралски указ от 8 март 1990 г. относно поддържането на индивидуален фиш на работника (Moniteur belge от 27 март 1990 г.) и

- Колективно трудово споразумение от 28 март 1991 г. сключено в рамките на Съвместния комитет в сектор строителство относно условията на труд (наричана по-долу „КТС от 28 март 1991 г.”), станала задължителна с Кралски указ от 22 юни 1992 г. (Moniteur belge от 14 март 1992 г., стр. 17968).

4. Няколко аспекта от тези нормативни актове са от значение за настоящото решение.

5. На първо място е организирана система за надзор на спазването на законодателството по отношение на социалната документация, хигиената на труда и трудовата медицина, гарантиране на заетостта, регламентиране на трудовоправните отношения, безопасност на работното място, социална сигурност и социалното подпомагане. Работодателите са задължени да не пречат на този надзор (Кралски указ № 5 от 23 октомври 1978 г., и Закон от 16 ноември 1972 г.).

6. На второ място, тъй като КТС от 28 март 1991 г. е станало задължително чрез Кралски указ, предприятие от строителния бранш, което извършва работа в Белгия дори да няма седалище в тази държава трябва да заплаща на работниците си, минималната работна заплата фиксирана от КТС.

7. На трето място, въз основа на КТС от 28 април 1988 г., също станала задължителна с Кралски указ подобно предприятие трябва да плаща на ръководителя на своите работници вноски по режимите „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité”.

8. В тази връзка работодателят е длъжен да издаде на всеки свой работник „индивидуален фиш” (член 4, параграф 3 от Кралски указ № 5 от 23 октомври 1978 г.). Този фиш бил той временен или постоянен трябва да съдържа изброените в Кралския указ информации от 8 март 1990 г. Той трябва да бъде заверен от осигурителните фондове на работниците в строителството, което става единствено, след като работодателят е изплатил всички необходими вноски за „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité”, а също така и една такса от 250 BEF за всеки представен фиш.

9. На четвърто място, работодателят трябва от една страна, да изработи правилник за работата, който го обвързва със своите работници от една страна и от друга страна, на всяко място където той наема работници да сложи копие от този правилник (Закон от 8 април 1965 г.).

10. На пето място, работодателят трябва да води „регистър на персонала” за всичките си работници (член 3, параграф 1 от Кралския указ от 8 август 1980 г.) съдържащ известен брой задължителни елементи (членове 4 - 7 от същия Кралски указ).

11. От друга страна, работодателят, който наема работници на различни работни места трябва да поддържа един „специален регистър за персонала” на всяко едно от тези места, с изключение на мястото където държи „регистъра на персонала” (член 10 от Кралския указ от 8 август 1980 г.). При някои обстоятелства работодателите, които наемат работници за строителни работи са освободени от задължението да поддържат специален регистър за персонала на работното място при условие, че за всеки работник има „индивидуален документ”, който съдържа същите елементи, като упоменатия регистър (член 11 от този Кралски указ).

12. Работодаателят също така, трябва да създаде за всеки свой работник една „индивидуална сметка” (член 3, параграф 2 от Кралския указ от 8 август 1980 г.). Този документ трябва да съдържа известен брой задължителни информации относно най-вече заплащането на работника (членове 13 - 21 от Кралския указ от 8 август 1980 г.).

13. На шесто място, регистърът на персонала и индивидуалните сметки трябва да се съхраняват или на едно от работните места или на адреса на който работодателят е регистриран в Белгия. При някоя от службите, която трябва да събира вноските за социална сигурност, или в седалището на работодателя в Белгия, или ако липсват такива, на мястото където пребивава физическото лице, което води регистъра на персонала и индивидуалните сметки в качеството си на пълномощник или служител на работодателя. Работодаателят от своя страна е задължен предварително чрез препоръчано писмо да предупреди главния инспектор за съответната област на социалната инспекция на Министерството на заетостта и труда (членове 8, 9 и 18 от Кралския указ от 8 август 1980 г.).

14. Според информацията, предоставени на Съда от Белгийското правителство по време на заседанието, когато работодател установен в друга държава-членка наема работници в Белгия, той трябва при всички случаи да посочи пълномощник или служител, който държи посочените документи в едно от работните места или на мястото, където пребивава в Белгия.

15. На седмо място работодателят трябва да съхранява в продължение на пет години социалната документация, която обхваща регистъра на персонала и личните сметки в оригинал или под формата на копие на адреса, където е регистриран в Белгия при някаква организация, която е натоварена да събира вноските за социална сигурност или в седалището на работодатели, с които той е в делови отношения, или в дома или седалището на белгийско физическо лице. Работодаателят трябва предварително да предупреди главният областен инспектор, натоварен да следи спазването на социалните закони към Министерството на заетостта и труда, в чийто район са

депозирани документите (членове 22 и 25 от Кралския указ от 8 август 1980 г.).

16. В това отношение упоменатите задължения, отнасящи се до съхраняване на социалната документация възникват единствено, когато работодателят установен в друга държава-членка вече не наема работници на територията на Белгия.

17. На осмо място наказателните санкции в случай на нарушение на упоменатите разпоредби са предвидени в член 11 от Кралски указ № 5 от 23 октомври 1978 г., в член 25, параграф 1 от 8 април 1965 г., в член 15, 2_, на Закона от 16 ноември 1972 г., и в членове 56 и 57 на Закона от 5 декември 1968 г. върху конвенциите и съвместните комитети и в член 16 параграф 1 от Закона от 7 януари 1958 г., изменен със Закон от 18 декември 1968 г. относно социалните фондове.

18. На последно място цялата съвкупност от правни норми за защита на работниците имат наказателно-правен характер по смисъла на член 3, алинея 1 от белгийския граждански кодекс и на тях са подчинени всички, които се намират на белгийска територия.

Главното производство

19. Arblade и Leloup са извършвали строителство на комплекс от силози за съхраняване на бяла кристална захар, с капацитет 40 000 тона, в рамките на Sucrerie tirlémontoise в Wanze, Белгия.

20. За тази цел Arblade е командировал на този обект между 1 януари и 31 май 1992 г. и от 26 април до 15 октомври 1993 г., общо 17 работници. Leloup също е командировал 9 работници от 1 януари до 31 декември 1991 г., и от 1 март до 31 юли 1992 г. и от 1 март до 31 октомври 1993 г.

21. По време на осъществените проверки на този обект през 1993 г., от службите на белгийската социална инспекция от Arblade и от Leloup са поискани различни социални документи, изискуеми съгласно белгийското законодателство.

22. Arblade и Leloup са заявили, че не са длъжни да представят исканите документи. Те твърдят от една страна, че документите им съответстват на френското законодателство, и че белгийското законодателство и норми противоречат на членове 59 и 60 от Договора. За всеки случай Leloup на 2 декември 1993 г. е представил дневник на персонала, воден съгласно разпоредбите на френското законодателство.

23. За това, че не са спазили цитираните разпоредби от белгийското законодателство Arblade и Leloup са били подведени под съдебна отговорност пред Tribunal Correctionnel de Huy.

24. След като прецени, че е необходимо тълкуване на право на Общността, Tribunal Correctionnel de Huy е решил да спре делото и да отпрати до Съда по дело C-369/96, следните въпроси:

„1) Членове 59 и 60 от Договора следва ли да се тълкуват в смисъл, че забраняват на една държава-членка да задължи определено предприятие установено в друга държава-членка и осъществяващо там временна дейност да:

а) съхранява социална документация (дневник за персонала и индивидуални сметки) на мястото на пребиваване в белгийското местоживее на физическо лице, което държи тези документи в качеството на пълномощник или служител,

б) да заплаща на работниците минималното възнаграждение според колективното браншово споразумение,

в) да води специален регистър за персонала,

г) да издава индивидуален фиш за всеки работник,

д) да посочи упълномощено или назначено лице, натоварено да води индивидуалните сметки на работниците,

е) да плаща вноските „марки-лошо време” и „вярност” за всеки работник, след като това предприятие вече изпълнява подобни задължения или поне сравними по тяхната крайна цел за същите работници и за същия период от време в държавата-членка, където е неговото седалище?

2) Членове 59 и 60 от Договора за ЕИО от 25 март 1957 г. за създаване на Европейската общност могат ли да обезсилят член 3, алинея 1 от Гражданския кодекс относно белгийските наказателни разпоредби?”

25. По същия начин по дело C-376/96, препращащия съд реши да спре делото и да зададе на Съда следните въпроси:

„1) Членове 59 и 60 от Договора следва ли да се тълкуват в смисъл, че забраняват на една държава-членка да задължи определено предприятие установено в друга държава-членка и осъществяващо там временна дейност да:

а) определи пълномощник или служител натоварен да води индивидуалните сметки на работниците наети за различни услуги,

б) не пречи на надзора, организиран според законодателството на тази държава относно воденето на социална документация,

в) не пречи на надзора, организиран въз основа на законодателството на тази държава относно социалните инспекции,

г) изготвя лична сметка за всеки работник,

д) държи специален регистър за персонала,

е) изготвя правилник за работата,

ж) съхранява социалната документация (регистър на персонала и индивидуални сметки) в белгийското местожителство на физическо лице, което държи тези документи в качеството му на пълномощник или служител,

з) издава индивидуален фиш за всеки работник,

след като това предприятие е вече подчинено на подобни изисквания или поне сравними по тяхната крайна цел за същите работници и за същия период от време в държавата, където е неговото седалище?

2) Членове 59 и 60 от Договора ЕИО от 25 март 1957 г. за създаване на Европейската общност могат ли да обезсилят член 3, алинея 1 от Гражданския кодекс относно белгийските наказателни разпоредби?"

26. С постановление от председателя на Съда от 6 юни 1997 г., двете дела са били обединени за общо разглеждане и общо решение.

27. Чрез тези въпроси, които следва да разгледаме заедно препращащия съд пита по същество дали членове 59 и 60 от Договора представляват пречка една държава-членка да налага, *inter alia*, чрез наказателно правни разпоредби на едно предприятие, установено в друга държава-членка и осъществяващо дейността си в първата държава-членка да:

- заплаща на командированите работници минималното възнаграждение определено от колективното браншово споразумение, приложимо в приемащата държава-членка, да заплаща за всеки от работниците предвидените вноски за „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité” и да издава на всеки от работниците индивидуален фиш,

- издава правилник за работата, поддържа специален регистър на персонала и за всеки командирован работник създава индивидуална сметка,

- поддържа и съхранява социална документация (регистър на персонала и индивидуални сметки) на работниците, командировани в приемащата държава-членка и да ги държи в посочената държава-членка на мястото

където пребивава физическото лице, на което са поверени в качеството на пълномощник или служител,

след като това предприятие е подчинено на подобни по своята цел задължения, за същите работници и за същия период от време в държавата-членка, където то е установено.

Предварителни бележки

28. Белгийското правителство изтъква, че тълкуването на членове 59 и 60 от Договора трябва да се разглежда в контекста на разпоредбите на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ 1997 г., L 18, стр. 1), дотолкова доколкото тя конкретизира сегашното състояние на правото на Общността по отношение на задължителните норми на минимална защита и го кодифицира.

29. Но разпоредбите на Директива 96/71 не са били в действие в момента на възникване на фактите по делото. Въпреки това правото на Общността не се противопоставя на това националния съд да взе предвид съгласно принцип на своето наказателно право по благоприятни, каквито на тези на директива 96/71 за приложение на своето национално законодателство, дори в случаи, когато правото на Общността не създава задължения за това (виж решение от 29 октомври 1998 г., Awoyemi, C-230/97, Recueil, стр. I-6781, точка 38).

30. Що се отнася до втория въпрос поставен в двете дела относно квалификацията според белгийското право на оспорваните действия като престъпление по наказателното право, това трябва да се разбира като желание на местния законодател да защити основни принципи на политическата, социалната и икономическата организация на визираната държава-членка, до степен да задължи всяко лице, намиращо се на нейна територия или което има някаква правна връзка с дейност на тази територия.

31. Фактът, че националната регламентация е в сферата на наказателното право не я освобождава от задължението да спазва договора, противното би било нарушаването на принципа на предимството и еднаквото прилагане на правото на Общността. Мотивът въз основа на който националните законодателства могат да се вземат предвид от правото на Общността само като изключения от свободите, предоставени от Общността изрично предвидени в Договора и по важни причини от обществен интерес.

По преюдициалните въпроси

32. Установено е от една страна, че Arblade и Leloup, със седалище във Франция са осъществили дейност по смисъла на членове 59 и 60 от Договора в друга държава-членка, в случая Белгия, и че тази дейност има временен характер, а от друга страна, че тяхната дейност не е изцяло или

преимуществено насочена към последната държава с цел да се отклонят от правилата, които биха били приложими спрямо тях, ако се бяха установили на територията на последната държава.

33. Установена съдебна практика е, че член 59 от Договора изисква премахването на всяка дискриминация по отношение на този, който осъществява услуги в друга държава-членка въз основа на неговата националност, но и премахването на всякакви ограничения дори те да се прилагат еднакво върху местните предприятия и тези от другите държави-членки, когато тези ограничения могат да попречат или най-малкото да направят по-малко атрактивни дейностите на предприятието установено в друга държава-членка, където по законен начин осъществява същите дейности (вж. Решение от 25 юли 1991 г., *Säger*, C-76/90, *Recueil*, стр. I-4221, точка 12; от 9 август 1994 г., по дело *Vander Elst*, C-43/93, *Recueil*, стр. I-3803, точка 14; от 28 март 1996 г., по дело *Guiot*, C-272/94, *Recueil*, стр. I-1905, точка 10; от 12 декември 1996 г., по дело *Reisebüro Broede*, C-3/95, *Recueil*, стр. I-6511, точка 25, и от 9 юли 1997 г., по дело *Parodi*, C-222/95, *Recueil*, стр. I-3899, точка 18).

34. Дори при липса на хармонизация в тази област, свободното предоставяне на услуги като основен принцип на Договора не може да бъде ограничавано от норми, оправдани от причини за защита на обществения интерес и се прилага по отношение на всяко лице или предприятие, осъществяващо дейности на територията на приемащата държава-членка дотолкова доколкото този интерес не е защитен от нормите, на които предлагания услугите е подчинен в страната членка, където е неговото седалище (виж, между другото, решение от 17 декември 1981 г., *Webb*, 279/80, *Recueil*, стр. 3305, точка 17; от 26 февруари 1991 г., Комисия/Италия, C-180/89, *Recueil*, стр. I-709, точка 17; Комисия/Гърция, C-198/89, *Recueil*, стр. I-727, точка 18; *Säger*, цитирано по-горе, точка 15; по дело *Vander Elst*, цитирано по-горе, точка 16, и дело *Guiot*, цитирано по-горе, точка 11).

35. Приложението на националните регламентации на една държава-членка по отношение на лица или фирми предлагащи услуги установени в друга държава-членка, трябва да способства за осъществяването на целите, които те са си поставили и да не отива извън необходимото за постигането на тези цели (виж, между другото решение *Säger*, цитирано по-горе, точка 15; от 31 март 1993, *Kraus*, C-19/92, *Recueil*, стр. I-1663, точка 32; от 30 ноември 1995 г., по дело *Gebhard*, C-55/94, *Recueil*, стр. I-4165, точка 37, и по дело *Guiot*, цитирано по-горе, точки 11 и 13).

36. Между причините от обществен интерес, които Съдът признава е и защитата на работниците (вж. Решение по дело *Webb*, цитирано по-горе, точка 19; от 3 февруари 1982 г., по дело *Seco и Desquenne & Giral*, 62/81 и 63/81, *Recueil*, стр. 223, точка 14, и от 27 март 1990 г., по дело *Rush Portuguesa*, C-113/89, *Recueil*, стр. I-1417, точка 18), и по-специално социалната защита на работниците в строителството (Решение по дело *Guiot*, цитирано по-горе, точка 16).

37. От друга страна, чисто административни изисквания не биха могли да оправдаят дерогирането от една държава-членка на разпоредбите на правото на Общността, още повече когато тази дерогация поставя под въпрос или ограничава осъществяването на една от основните свободи на правото на Общността (вж., по-специално Решение от 26 януари 1999 г., по дело Terhoeve, C-18/95, Recueil, стр. I-345, точка 45).

38. Въпреки това изискванията за обществен интерес, които се съдържат в съответните разпоредби могат да оправдаят необходимите мерки за контрол гарантиращи спазването им (вж. в този смисъл, Решение по дело Rush Portuguesa, цитирано по-горе, точка 18).

39. Следователно трябва последователно да разгледаме дали изискванията на националните норми, като тази предмет на настоящото дело съдържат условия, ограничаващи свободното предоставяне на услуги и дали в дадения случай в дейността за която става дума изискването за защита на обществения интерес оправдават подобното ограничаване на свободното предоставяне на услуги, ако отговорът на този въпрос е положителен трябва да проверим дали този интерес не е вече защитен от нормите на държавата-членка, където предлагащия услугите е установен и същия резултат не би ли могъл да бъде постигнат чрез по-малко принудителни мерки (вж. по специално Решение по дело Säger, цитирано по-горе, точка 15; по дело Kraus, цитирано по-горе, точка 32; по дело Gebhard, цитирано по-горе, точка 37; по дело Guiot, цитирано по-горе, точка 13, и по дело Reisebüro Broede, цитирано по-горе, точка 28).

40. Именно в този контекст следва да разгледаме различните задължения посочени в преюдициалните въпроси по следния ред:

- изплащане на минимално възнаграждение,
- вноски „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité”, както и воденето на индивидуални фишове,
- воденето на социална документация, и
- съхраняването на социална документация.

По отношение на минималното заплащане

41. По отношение задължението на работодателя осигуряващ услуги да плаща на командированите работници минималното заплащане, определено от браншовото споразумение, приложимо в приемащата държава-членка за упражняваните дейности, трябва да припомним, че правото на Общността не се противопоставя на това, държавите-членки да разширяват своето законодателство или колективните трудови споразумения сключени между

социалните партньори относно минималните заплати до всички лица, получаващи заплати дори временно наети на своя територия, каквато и да е страната, където е установен работодателя, а също така правото на Общността не забранява на държавите-членки да налагат спазването на тези правила със съответните средства (Решение по дело Seco и Desquenne & Giral, цитирано по-горе, точка 14; Решение по дело Rush Portuguesa, цитирано по-горе, точка 18, и Решение по дело Guiot, цитирано по-горе, точка 12).

42. От тук следва, че разпоредбите на законодателството или колективните трудови споразумения в една държава-членка, гарантиращи минимална заплата могат по принцип да се прилагат и спрямо работодатели осъществяващи услуги на територията на тази държава, независимо от това, че седалището им е в друга държава-членка.

43. Въпреки това, за да бъде оправдано наказателното преследване спрямо работодател установен в друга държава-членка за нарушение на упоменатите разпоредби, те трябва да бъдат достатъчно точни и достъпни, за да не бъде практически невъзможно или трудно определянето от този работодател на задълженията, които трябва да изпълняват. Компетентните органи в случая белгийската инспекция по социалните дейности, трябва когато подава жалба пред органите, осъществяващи наказателно преследване точно да определи какви са били задълженията, които работодателят не е изпълнил.

44. Следователно съдията в националния съд трябва да провери в контекста на казаното по-горе какви точно разпоредби от неговото национално законодателство следва да се прилагат спрямо работодател от друга държава-членка и в конкретния случай каква е минималната заплата в тази страна.

45. В това отношение белгийското и австрийското правителства смятат, че предимствата, осигурени на работниците от режима „*timbres-intempéries*” и „*timbres-fidélité*”, предвидени от КТС от 28 април 1988 г. представляват част от минималната годишна работна заплата на работника в строителството по смисъла на белгийското законодателство.

46. Въпреки това от делото е видно от една страна, че само Arblade е преследван за това, че не е платил на работниците си минималната заплата предвидена в КТС от 28 март 1991 г. и от друга, че КТС от 28 април 1988 г. фиксира в своя член 4, точка 1 вноските за „*timbres-intempéries*” и „*timbres-fidélité*”, на базата на 100 % брутна работна заплата на работника. След като дължимото на основание на режимите „*timbres-intempéries*” и „*timbres-fidélité*”, се изчислява на базата на брутната работна заплата то не може да бъде неразделна част от последната.

47. При тези условия изглежда невъзможно и това трябва да бъде потвърдено от националния съд, че предимствата, предоставени на работника от режимите „*timbres-intempéries*” и „*timbres-fidélité*”, да бъдат съставен елемент

от изчисляването на минималната работна заплата, нещо, за което Arblade е обвинен, че не го е сторил.

По отношение на вноските „*timbres-intempéries*” и „*timbres-fidélité*” и изготвянето на индивидуални фишове,

48. Когато става дума за задължението за внасяне на вноски по белгийските режими „*timbres-intempéries*” и „*timbres-fidélité*” от решението на преpraщания съд, видно от съдържанието на първия преюдициален въпрос става ясно, че по всяко от двете дела Arblade и Leloup изпълняват условия ако не същите, то поне сравними по отношение на тяхната цел, за същите работници и за същия период в държавата-членка, където е тяхното седалище.

49. Белгийското правителство поддържа тезата, че преpraщания съд не е констатирал съществуването на подобни задължения в държавата, където са установени подсъдимите. Съдът следователно трябва да тръгне от хипотезата на преpraщания съд, според която предприятието, което осигурява услуги е вече подчинено в държавата-членка, където е седалището му на задължения, сравними по тяхната цел.

50. Една национална правна уредба, която задължава работодателя, предоставящ услуги по смисъла на Договора да прави вноски в държавни фондове на приемащата държава-членка плюс вноските, които той е направил вече в държавата-членка, където е неговото седалище представлява ограничаване на свободното предоставяне на услуги. И наистина подобно задължение води до допълнителни административни и икономически тежести за предприятията установени в друга държава-членка, като по този начин ги поставя в неравностойно положение по отношение на конкуренцията с предприятията, чието седалище е в приемащата държава-членка. И по този начин би могъл да ги разубеди да предлагат услуги в приемащата държава-членка.

51. Трябва да приемем, че обществения интерес свързан със социалната закрила на работниците от строителството и контрола върху тази закрила поради специфичните условия в този сектор може да представлява една важна причина, която би оправдала налагането на задължения, които биха могли да представляват ограничения на свободното предоставяне на услуги на работодател, установен в една държава-членка и осъществяващ услуги в друга държава-членка. Но не такъв е случая, когато работниците на упоменатия работодател, осъществяващ временно услуги на територията на приемащата държава-членка се ползват със същата или с подобна закрила, благодарение на режима, на който е подчинен работодателя в държавата-членка, където се намира неговото седалище (вж. в тази връзка, Решение по дело *Guiot*, цитирано по-горе, точки 16 и 17).

52. Между другото задължението наложено на осигуряващия услугите да прави вноски в държавни фондове на приемащата държава-членка не би било

оправдано ако тези вноски не дават никакво социално предимство за въпросните работници (вж. Решение Seco и Desquenne & Giral, цитирано по-горе, точка 15).

53. Следователно националният съд следва да провери от една страна, дали дължимите в приемащата държава-членка вноски дават някакви социални права за въпросните работници и от друга страна, дали работниците се ползват в държавата-членка на установяване след внасяне на подобни вноски от техният работодател в тази държава –членка от закрила, която по същество е сравнима с тази, предвидена от правната уредба в държавата-членка, където се предлагат услугите.

54. Само в случаи, когато вноските за държавни фондове в приемащата държава-членка осигуряват на работниците предимство, като им дават допълнителна защита, която те не биха получили по друг начин освен чрез изплащане на въпросните вноски плащането им би било оправдано и то само ако тези вноски са задължителни за всички осигуряващи услуги на територията на приемащата държава-членка в съответния бранш.

55. Накрая що се отнася до задължението, произтичащо от белгийското законодателство да се издаде на всеки работник индивидуален фиш, то изглежда че това задължение е неразривно свързано с това да се внасят вноските „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité”, предвидено в КТС от 28 април 1988 г. в случай, че предприятието е вече подчинено на подобни задължения, които по своята цел се доближават до режимите на „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité”, за същите работници и за същия период от време за държавата-членка, където е седалището на даденото предприятие, то това предприятие е задължено да издава на командированите си работници само тези документи, които са в съответствие със законодателството на държавата-членка, където е седалището му. В хипотезата, когато режима на последната държава не предвижда издаване на документи на работниците, то предприятието има за единствено задължение да оправдае пред органите на приемащата държава-членка, че е направила всички необходими вноски в държавата-членка, където е нейното седалище чрез показване на предвидените документи издадени въз основа на законодателството в тази държава.

За принципа да се води социална и работна документация

56. Що се отнася до задължението да се изработи правилник за работата и да се води специален регистър на персонала, и за всеки командирован работник индивидуална сметка е видно от решението на местния съд и от първия преюдициален въпрос във всяко от двете дела, че Arblade и Leloup са вече подчинени на задължения ако не идентично то поне сравними по тяхната крайна цел за същите работници и за същите периоди в държавата-членка, където са установени.

57. Така както беше припомнено в точка 49 от настоящото решение и въпреки възраженията на белгийското правителство Съдът следва да се базира на фактите, такива, каквито са изложени от националния съд.

58. Задължение, като наложеното от белгийското законодателство да се съставят и съхраняват известен брой допълнителни документи в приемащата държава-членка води до допълнителни административни и икономически разходи за предприятията със седалище в една държава-членка в друга държава-членка, така че тези предприятия не се третират по същия начин по отношение на конкуренцията с предприятията установени в приемащата държава-членка.

59. Налагането на подобни задължения представлява ограничаване на свободното предоставяне на услуги по смисъла на член 59 от Закона.

60. Едно подобно ограничение може да бъде оправдано единствено в случая, когато то цели да защити по ефективен начин и с подходящи средства обществен интерес, какъвто е социалната защита на работниците.

61. Ефикасната защита на работниците в строителството и най-вече в областта на безопасността на труда и на здравето, а също така в областта на работното време може да изисква воденето на някои документи, които да са на разположение на обекта или поне в място, достъпно и лесно за идентифициране на територията на приемащата държава-членка, за да могат компетентните органи от тази държава да осъществяват проверки и това поради липсата на организирана система за сътрудничество и обмен на информация между държавите-членки така както е предвидено в член 4 от Директива 96/71.

62. Освен това, тъй като все още липсва организирана система за сътрудничество и обмен на информация, като посочената по-горе, задължението да се съставят и водят на обекта или поне на достъпно и ясно определяемо място на територията на приемащата държава-членка някои документи, изискуеми от законодателството на последната може да се яви единствената възможна мярка за контрол с цел постигане на целите на въпросното законодателство.

63. В действителност данните изисквани, респективно от законодателството на държавата-членка, където е установено предприятието и това на приемащата държава-членка засягащи работодателя, работника, условията на труд и заплащане могат да се различават в такава степен, че законодателството на приемащата държава-членка не може да ги получи на базата на документите, водени според законодателството на държавата-членка, където е установено предприятието.

64. От друга страна, самият факт, че съществуват някои разлики във формата и съдържанието не може да бъде достатъчно основание да се водят два

комплекта документи, едните съответстващи на законодателството на държавата, където е установено предприятието и другите съгласно законодателството на приемащата държава-членка. Ако данните, които могат да се извлекат от документите, изискуеми според законодателството на държавата-членка, където предприятието има седалище, са в общи линии достатъчни, за да позволят необходимите проверки в приемащата държава-членка.

65. Следователно компетентните органи, а в дадения случай съдилищата в приемащата държава-членка трябва да проверят преди да искат съставянето и поддържането на територията на тази държава, на социални и работни документи, съобразно нейното законодателство, че социалната защита на работниците, която е основание на тези изисквания не би била защитена в достатъчна степен, чрез представянето в разумен срок на документи, водени в държавата-членка, където предприятието е установено или на копие от тези документи, след като подобни не се държат на обекти или на място, което може лесно да бъде идентифицирано на територията на приемащата държава-членка.

66. В това отношение след като органите или съдилищата на държавата-членка констатират, така както е направил препращащия орган и по двете дела, че що се отнася до съставянето на социални и работни документи, каквито са правилник за работата, специален регистър за персонала, и за всеки командирован работник индивидуална сметка, работодателят е подчинен в страната, където е неговото седалище на подобни задължения поне по отношение на тяхната цел за същите работници и за същия период на дейност предявяването на социални работни документи съставени в съответствие със законодателството на държавата-членка, където е неговото седалище трябва да се счита за достатъчно за осигуряване на социалната защита на работниците и следователно не може да се изисква от този работодател съставянето на документи в съответствие със законодателството на приемащата държава-членка.

67. В контекста на проверката, посочена в точка 65 на настоящото решение трябва да се вземат под внимание директивите на Общността за минимална координация и хармонизация относно необходимата информация за защитата на работниците.

68. На първо място Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение цели според второто си съображение да осигури по-добра защита на работниците срещу евентуално нарушение на техните права и да създаде по-голяма прозрачност на пазара на труда. Тази директива изброява някои съществени елементи на договора или на трудовото правоотношение и включително, когато е необходимо тези, които са станали необходими по повод командироване в друга страна, които работодателят е длъжен да доведе до знанието на работника. Съгласно член 7, тази директива не засяга възможността държавите-членки да прилагат и създават правни или

административни норми по-благоприятни за работниците или да способстват за прилагането в трудовоправните отношения на условия, по-благоприятни за работниците.

69. На второ място Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г., за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ 1989 г., L 183, стр. 1), установява между другото в член 10 задължение за работодателите да предоставят известна информация на работниците що се отнася до рисковете за тяхната безопасност и здраве.

70. В рамките на тази проверка националните органи на приемащата държава-членка, доколкото не разполагат самите те с необходимата информация да поискат от предоставящия услуги данни, които той има относно задълженията му в държавата-членка, където е установен.

Относно подробни правила за воденето и съхраняването на социална документация

71. Разпоредбите на белгийското право относно воденето и съхраняването на документи от работодател, със седалище в друга държава-членка съдържа три компонента. На първо място, то изисква воденето на социална документация, когато работодателя наема работници от Белгия или на едно от работните места или на мястото в Белгия, където пребивава физическото лице, което съхранява тези документи в качеството му на пълномощник или служител.

72. На второ място, когато този работодател вече не наема работници от Белгия, социалната документация в оригинал или копия трябва да се съхраняват в продължение на пет години на адреса в Белгия на упоменатия пълномощник или служител.

73. На последно място националните органи трябва да бъдат предварително уведомени на за самоличността на пълномощника или служителя, който е натоварен с воденето и съхраняването на документите.

74. По причини вече изтъкнати в точки 61 - 63 от настоящото решение изискванията за ефективен контрол от страна на приемащата държава-членка могат да оправдаят задължението за работодател, установен в друга държава-членка, който осъществява услуги в приемащата държава-членка да държи известен брой документи на разположение на упоменатите органи на работното място или най-малкото на определено и лесно за идентификация място на територията на приемащата държава-членка.

75. Задължение на националния съд е да провери, като изхожда от принципа за пропорционалността какви документи трябва да бъдат обект на подобно задължение.

76. Тъй като в случая става дума за задължение да се държат на разположение и съхраняват някои документи в жилището на физическо лице с местожителство в приемащата държава-членка, които той държи в качеството му на пълномощник или служител на работодателя, който го е посочил дори след като работодателя е престанал да наема работници в тази държава не е достатъчно за оправдание на подобно ограничение на свободното предоставяне на услуги присъствието на тези документи на територията на приемащата държава-членка да бъде от естество да улесни осъществяването на контрол от страна на съответните органи. Трябва също така тези органи да не бъдат в състояние да извършат по ефикасен начин своите контролни функции ако в тази държава-членка съответното предприятие не разполага с пълномощник или служител, който да съхранява упоменатите документи (вж. в тази връзка Решение от 4 декември 1986 г., Комисия/Германия, 205/84, Recueil, стр. 3755, точка 54).

77. Във всички случаи що се отнася по-специално до задълженията от една страна, да се съхраняват социалната документация на територията на приемащата държава-членка за период от пет години и от друга, да се съхраняват в жилището на физическо лице, без да се включва в този кръг юридическите лица, подобно изискване не би било оправдано.

78. И наистина контролът за спазване на разпоредбите, свързани със социалната защита на работниците от строителството може да бъде осъществена от по-малко ограничителни мерки. Така както отбеляза генералния адвокат в точка 88 от своето заключение, когато работодателят установен в една държава-членка вече не наема работници в Белгия, социалната документация, която се представлява регистър за персонала и индивидуални сметки или съответстващи на тях документи, които предприятието е задължено да води в съответствие със законодателството на държавата-членка, където е неговото седалище или копие на тези документи могат да бъдат изпратени на националните компетентни органи, които биха могли да ги проверят и ако е необходимо да ги съхранят.

79. В тази връзка трябва да подчертаем, че организираната система за сътрудничество и обмен на информации между държавите-членки предвидена в член 4 от Директива 96/71 много скоро ще направи излишно съхраняването на документи в приемащата държава-членка, след като работодателят е престанал да наема работници на нейна територия.

80. Следователно на зададените въпроси трябва да се отговори по следния начин:

1) Членове 59 и 60 от Договора не се противопоставят на това една държава-членка да наложи на предприятие, установено в друга държава-членка и временно предоставящо услуги на нейна територия да плаща на своите командировани работници минималната работна заплата, фиксирана в браншовото споразумение, в първата държава-членка при условие, че

упоменатите разпоредби са достатъчно ясни и достъпни, за да не направят на практика трудно или невъзможно определянето от този работодател на задълженията, които той трябва да спазва.

2) Членове 59 и 60 от Договора се противопоставят на това една държава-членка да задължава дори чрез наказателните си закони едно предприятие със седалище в друга държава-членка и изпълняващо временно услуги в първата държава-членка за всеки командирован работник вноски за режими такива каквито са белгийските режими „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité”, и да издава на всеки индивидуален фиш, след като същото предприятие вече е изпълнило подобни задължения поне по своята цел, целящи запазване интересите на работниците за същите работници и за същите периоди на дейност в страната, където е неговото седалище.

3) Членове 59 и 60 се противопоставят на това една държава-членка да задължи дори чрез наказателните си закони едно предприятие установено в друга държава-членка и предоставящо временно услуги в първата държава-членка да изготви социални работни документи, каквито са правилник за работата, специален регистър на персонала и за всеки командирован работник индивидуална сметка във форма изискуема от законодателството на първата държава, след като социалната защита на работниците, която оправдава тези изисквания е вече защитена чрез издаването на социални и работни документи от упоменатото предприятие в изпълнение на законодателството на държавата-членка, където е нейното седалище.

Такъв е случая, когато става дума за водене на социална и трудова документация, предприятието е вече подчинено в страната, където е неговото седалище на подобни условия поне по тяхната крайна цел, целящи запазване на интересите на работниците за същите тези работници и за същия период, като тези изискуеми от регламентацията от законодателството на приемащата държава-членка.

4) Членове 59 и 60 не се противопоставят на това една държава-членка да задължи едно предприятие, установено в друга държава-членка и изпълняващо временно услуги в първата страна да държи на разположение през периода на дейност на територията на първата държава-членка социални, работни документи на обекта или на друго достъпно място, което разрешава ефективен контрол за спазване на законодателството, оправдано от интереса за социална защита на работниците.

5) Членове 59 и 60 от Договора се противопоставят на това една държава-членка да налага дори чрез наказателни закони на едно предприятие, установено в друга държава-членка и предоставящо временно услуги в първата държава-членка да съхранява в продължение на пет години, след като е престанало да наема работници в първата държава-членка социална документация, каквато е регистър на персонала, индивидуална сметка в жилище разположено в упоменатата държава-членка на физическо лице, което държи тези документи в качеството му на пълномощник или служител.

По съдебните разноски

81. Разноските направени от белгийското, германското, нидерландското, австрийското, финландското правителство, както и от правителството на Обединеното кралство, и от Комисията, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред националния съд, последният следва да се произнесе относно разноските.

По изложените съображения,

СЪДЪТ,

като се произнася по въпросите, отправени от Tribunal Correctionnel de Huy, с две съдебни решения от 29 октомври 1996 г., реши:

1. Членове 59 от Договора за ЕО (понастоящем член 49 ЕО) и 60 от Договора за ЕО (понастоящем член 50 ЕО) не се противопоставят на това една държава-членка да наложи на предприятие, установено в друга държава-членка и временно предоставящо услуги на нейна територия да плаща на своите командировани работници минималната работна заплата, фиксирана в браншовото споразумение, в първата държава-членка при условие, че упоменатите разпоредби са достатъчно ясни и достъпни, за да не направят на практика трудно или невъзможно определянето от този работодател на задълженията, които той трябва да спазва.

2. Членове 59 и 60 от Договора се противопоставят на това една държава-членка да налага дори с мерки от наказателно-правен характер на една държава-членка със седалище в друга държава-членка и изпълняваща временно услуги на територията на първата държава-членка да внася за всеки командирован работник удръжки по режими, такива каквито са белгийските режими „timbres-intempéries” и „timbres-fidélité” и да издава за всеки един от тях индивидуален фиш, след като това предприятие е вече подчинено на подобни задължения поне по своята крайна цел, която е запазване интереса на работниците за същите работници и за същите периоди в държавата-членка, където е установено.

3. Членове 59 и 60 се противопоставят на това една държава-членка да задължи дори чрез наказателните си закони едно предприятие установено в друга държава-членка и временно предоставящо услуги в първата държава-членка да изготви социална и трудова документация, каквито са правилник за работата, специален регистър на персонала и за всеки командирован работник индивидуална сметка във форма

изискуема от законодателството на първата държава, след като социалната защита на работниците, която оправдава тези изисквания е вече защитена чрез издаването на социална и трудова документация от упоменатото предприятие в изпълнение на законодателството на държавата-членка, където е нейното седалище.

Такъв е случаят, когато става дума за водене на социални работни документи, предприятието е вече подчинено в държавата-членка, където е неговото седалище на подобни условия поне по тяхната крайна цел, целящи запазване на интересите на работниците за същите тези работници и за същия период, като тези наложени от законодателството на приемащата държава-членка.

4. Членове 59 и 60 не се противопоставят на това една държава-членка да задължи едно предприятие със седалище в друга държава-членка и временно предоставящо услуги в първата държава да държи на разположение през периода на дейност на територията на първата държава-членка социална и трудова документация на обекта или на друго достъпно място, което разрешава ефективен контрол за спазване на законодателството, оправдано от интереса за социална защита на работниците.

5. Членове 59 и 60 от Договора се противопоставят на това една държава-членка да налага дори чрез наказателни закони на едно предприятие със седалище в друга държава-членка и изпълняващо временно услуги в първата държава-членка да съхранява в продължение на пет години, след като е престанало да наема работници в първата държава-членка социална документация, каквато е регистър на персонала, индивидуална сметка в жилище разположено в упоменатата държава-членка на физическо лице, което държи тези документи в качеството му на пълномощник или служител.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 23 ноември 1999 г.

Подписи