

**Sprawy połączone C-369/96 i C-376/96**

**WYROK TRYBUNAŁU**

**z dnia 23 listopada 1999 r. <sup>1</sup>**

**Postępowanie karne przeciwko Jeane-Claudowi Arblade i Arblade & Fils SARL  
oraz przeciwko Bernardowi Leloup i innym**

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, skierowany przez  
Tribunal correctionnel de Huy, Belgia)

Swoboda świadczenia usług – Czasowe przeniesienie pracowników  
w celu wykonania umowy – Ograniczenia

W sprawach połączonych C-369/96 i C-367/96

wniosek skierowany do Trybunału w trybie art. 177 Traktatu EWG (obecnie art. 234 WE)  
przez Tribunal correctionnel de Huy (Belgia), o wydanie, w postępowaniu karnym zawisłym  
przed tym sądem, przeciwko:

Jean-Claudowi Arblade,

Arblade & Fils SARL, strona ponosząca odpowiedzialność cywilnoprawną (C-369/96),

i

Bernardowi Leloup,

Serge Leloup,

Sofrage SARL, strona ponosząca odpowiedzialność cywilnoprawną (C-376/96),

orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie wykładni art. 59 Traktatu WE (obecnie, po  
zmianie, art. 49 WE) i art. 60 Traktatu WE (obecnie art. 50 WE),

TRYBUNAŁ

w składzie:

G.C. Rodríguez Iglesias, *prezes*, J.C. Moitinho de Almeida, D.A.O. Edward (sprawozdawca) i  
R. Schontgen, *prezesa izby*, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann, H. Ragnemalm i M. Wathe-  
let, *sędziowie*,

*rzecznik generalny*: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

*sekretarz*: D. Louterman-Hubeau, główny administrator

uwzględniając uwagi pisemne przedstawione:

- w imieniu J.-C. Arblade i Arblade & Fils SARL (C-369/96) oraz B. i S. Leloup i Sofrage SARL (C-376/96) przez mecenasów D. Ketchedjiana i E. Jakhiana, adwokatów, członków izb adwokackich odpowiednio w Paryżu i Brukseli,
- w imieniu rządu belgijskiego (C-369/96 i C/376/96) przez występującego w charakterze pełnomocnika J. Devaddera, radcę generalnego w Ministerstwie Handlu Zewnętrznego i Współpracy w Rozwoju oraz mecenasa B. van de Walle de Ghelcke'a, adwokata, członka izby adwokackiej w Brukseli,
- w imieniu rządu niemieckiego (C-369/96 i C-376/96) przez występującego w charakterze pełnomocnika E. Rödera, Ministerialrat w Federalnym Ministerstwie Gospodarki, i B. Kloke, Oberregierungsrat w tym samym ministerstwie,
- w imieniu rządu austriackiego (C-369/96 i C-376/96) przez występującego w charakterze pełnomocnika M. Potacsa z Federalnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych,
- w imieniu rządu fińskiego (C-369/96) przez występującą w charakterze pełnomocnika T. Pynnä, radcę prawnego w Ministerstwie Spraw Zagranicznych,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich (C-369/96 i C-376/96) przez występujących w charakterze pełnomocników A. Caeiro, radcę prawnego i M. Patakię, członka jej służby prawnej,

uwzględniając sprawozdanie na rozprawę,

po zapoznaniu się z uwagami ustnymi J.-C. Arblade i Arblade & Fils SARL oraz B. i S. Leloup i Sofrage SARL, reprezentowanych przez D. Ketchedjiana; rządu belgijskiego, reprezentowanego przez B. van de Walle de Ghelcke'a oraz występującego w charakterze eksperta J.-C. Heirmana, inspektora socjalnego; rządu niemieckiego, reprezentowanego przez E. Rödera; rządu niderlandzkiego, reprezentowanego przez występującego w charakterze pełnomocnika J.S. van den Oosterkampa, zastępcę radcy prawnego w Ministerstwie Spraw Za-

---

<sup>1</sup> Język postępowania francuski

granicznych; rządu fińskiego, reprezentowanego przez T. Pynnä; rządu Zjednoczonego Królestwa, reprezentowanego przez występującego w charakterze pełnomocnika J.E. Collinsa, Assistant Treasury Solicitor oraz D. Wyatta, QC i Komisji, reprezentowanej przez A. Caeiro i M. Patakię, na rozprawie w dniu 19 maja 1998 r, po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 25 czerwca 1998 r, orzeka

## WYROK

1. W wyrokach z dnia 29 października 1996 r, które Trybunał otrzymał odpowiednio dnia 25 listopada (C-369/96) i 26 listopada (C-376/96) tego roku, Tribunal correctionnel de Huy postawił w każdej ze spraw, w trybie art. 177 Traktatu WE (obecnie art. 234 WE) dwa pytania w celu uzyskania orzeczenia w trybie prejudycjalnym w kwestii wykładni art. 59 Traktatu WE (obecnie, po zmianie, art. 49 WE) i art. 60 Traktatu WE (obecnie art. 50 WE) tego Traktatu
2. Pytania te zostały podniesione w ramach dwóch postępowań karnych wszczętych przeciwko, z jednej strony, Jean-Claudowi Arblade, jako zarządzającemu spółką prawa francuskiego Arblade & Fils SARL i samej Arblade & Fils SARL, jako stronie ponoszącej odpowiedzialność cywilnoprawną (zwanymi dalej razem „Arblade”) i, z drugiej strony, Sergowi i Bernardowi Leloup, jako zarządzającym spółką prawa francuskiego Sofrage SARL, i samej Sofrage SARL, jako stronie ponoszącej odpowiedzialność cywilnoprawną (zwanymi dalej razem „Leloup”) (C-376/96) o nieprzestrzeganie licznych obowiązków socjalnych przewidzianych w ustawodawstwie belgijskim i podlegających karom na mocy belgijskich przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa.  
**Ustawodawstwo krajowe**
3. Obowiązki dotyczące opracowywania, prowadzenia i przechowywania dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy, minimalnego wynagrodzenia w sektorze budownictwa i systemu „timbres-intempéries” (znaczkę złej pogody) i „timbres-fidélité” (znaczkę lojalności) oraz środków nadzoru przestrzegania tych obowiązków określone są w następujących aktach prawnych:
  - ustawie z dnia 8 kwietnia 1965 r. wprowadzającej regulamin pracy (*Moniteur belge* z 5 maja 1965 r.),
  - ustawie z dnia 16 listopada 1972 r. dotyczącej inspekcji pracy (*Moniteur belge* z 8 grudnia 1972 r.),
4. dekrecie królewskim nr 5 z dnia 23 października 1978 r. dotyczącym prowadzenia dokumentów socjalnych (*Moniteur belge* z 2 grudnia 1978 r.),
  - dekrecie królewskim z dnia 8 sierpnia 1980 r. dotyczącym prowadzenia dokumentów socjalnych (*Moniteur belge* z 27 sierpnia 1980 r, poprawionym w *Moniteur belge* z 10 i 16 czerwca 1981 r.),
  - pracowniczym układzie zbiorowym z dnia 28 kwietnia 1988 r, zawartym w parytetowej komisji budownictwa, dotyczącym przyznawania „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” (zwanym dalej „PUZ z 28 kwietnia 1988 r.”), ogłoszonym jako obligatoryjny dekretem królewskim z dnia 15 czerwca 1988 r. (*Moniteur belge* z 15 czerwca 1988 r, str. 9897),
  - dekrecie królewskim z dnia 8 marca 1990 r. dotyczącym prowadzenia indywidualnych kart pracownika (*Moniteur belge* z 27 marca 1990 r.) i
  - pracowniczym układzie zbiorowym z dnia 28 marca 1991 r, zawartym w parytetowej komisji budownictwa, dotyczącym warunków pracy (zwanym dalej „PUZ” z 28 marca 1991 r.”), ogłoszonym jako obligatoryjny na mocy dekretu królewskiego z dnia 22 czerwca 1992 r. (*Moniteur belge* z 14 marca 1992 r, str. 17968),
4. Wiele aspektów tego ustawodawstwa jest właściwych do celów niniejszego wyroku.
5. Po pierwsze, zorganizowany został system nadzoru przestrzegania ustawodawstwa dotyczącego prowadzenia dokumentów socjalnych, higieny i medycyny pracy, ochrony pracy, regulaminu pracy i stosunków pracy, bezpieczeństwa pracy, zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej. Pracodawcy mają obowiązek nieutrudniania tego nadzoru (dekret królewski nr 5, z 23 października 1978 r. i ustawa z 16 listopada 1972 r.).
6. Po drugie, uwzględniając fakt, że PUZ z 28 marca 1991 r. został ogłoszony jako obligatoryjny na mocy dekretu królewskiego, przedsiębiorstwo z sektora bu-

- downictwa wykonujące pracę w Belgii, bez względu na to, czy ma swoją siedzibę w tym państwie, musi płacić swoim pracownikom minimalne wynagrodzenie określone w tym układzie.
7. Po trzecie, na mocy PUZ z 28 kwietnia 1988 r, który również został ogłoszony jako obligatoryjny na mocy dekretu królewskiego, takie przedsiębiorstwo musi płacić za swoich pracowników składki na systemy „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries”.
  8. W związku z tym pracodawca musi wydać każdemu pracownikowi „indywidualną kartę” (art. 4 ust. 3 dekretu królewskiego nr 5 z 23 października 1978 r.). Karta ta, tymczasowa lub ostateczna, musi zawierać informacje wymienione w dekrete królewskim z dnia 8 marca 1990 r. Musi być poświadczona przez Fundusz Bezpieczeństwa Życia Pracowników Budownictwa, który robi to tylko, jeżeli pracodawca zapłacił, w szczególności, wszystkie składki potrzebne na „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” oraz kwotę 250 BEF za każdą przedstawioną kartę.
  9. Po czwarte, pracodawca musi, z jednej strony, opracować regulamin pracy, który łączy go ze swoimi pracownikami i, z drugiej strony, w każdym miejscu, gdzie zatrudnia pracowników, musi przechowywać kopię tego regulaminu (ustawa z 8 kwietnia 1965 r.).
  10. Po piąte, pracodawca musi prowadzić „rejestr personelu” dla wszystkich swoich pracowników (art. 3 ust. 1 dekretu królewskiego z 8 sierpnia 1980 r.); w rejestrze musi być umieszczona pewna liczba obowiązkowych wpisów (art. 4-7 tego Dekretu).
  11. Ponadto pracodawca, który zatrudnia pracowników w kilku miejscach pracy, musi w każdym z tych miejsc prowadzić „specjalny rejestr personelu”, z wyjątkiem miejsca, w którym prowadzi „rejestr personelu” (art. 10 dekretu królewskiego z 8 sierpnia). W pewnych okolicznościach pracodawcy zatrudniający pracowników do prac budowlanych są zwolnieni z obowiązku prowadzenia specjalnego rejestru w miejscach pracy, pod warunkiem że prowadzą oni dla każdego zatrudnionego tam pracownika „indywidualny dokument”, w którym umieszczone są takie same wpisy jak w specjalnym rejestrze (art. 11 tego dekretu).
  12. Pracodawca musi również otworzyć każdemu pracownikowi „indywidualne konto” (art. 3 ust. 2 dekretu królewskiego z 8 sierpnia 1980 r.). Dokument ten musi zawierać różnego rodzaju obowiązkowe informacje dotyczące w szczególności wynagrodzenia pracownika (art. 13 do 21 dekretu królewskiego z 8 sierpnia 1980 r.).
  13. Po szóste, rejestr personelu i indywidualne konta muszą być prowadzone bądź w jednym z miejsc pracy, bądź pod adresem, pod którym pracodawca jest zarejestrowany w Belgii w urzędzie zajmującym się pobieraniem składek na zabezpieczenie społeczne, bądź w miejscu zamieszkania lub siedzibie pracodawcy w Belgii lub, gdy takie nie występują, w belgijskim miejscu zamieszkania osób fizycznych, które prowadzą rejestr personelu i indywidualne konta w charakterze pełnomocnika lub pracownika pracodawcy. Ponadto pracodawca musi wcześniej uprzedzić, za pomocą listu poleconego, Głównego Inspektora Okręgowego Inspekcji Prawa Społecznego Ministerstwa Zatrudnienia i Pracy okręgu, w którym prowadzone są dokumenty (art. 8, 9 i 18 dekretu królewskiego z 8 sierpnia 1980 r.).
  14. Według informacji dostarczonych na rozprawie do Trybunału przez rząd belgijski, jeżeli pracodawca z siedzibą w innym państwie członkowskim zatrudnia pracowników w Belgii, to musi on w każdej sytuacji wyznaczyć pełnomocnika lub pracownika, który przechowuje dane dokumenty bądź w miejscu pracy, bądź w miejscu zamieszkania w Belgii.
  15. Po siódme, pracodawca musi przechowywać, przez pięć lat, oryginały lub kopie dokumentów socjalnych zawierających rejestr personelu i indywidualne konta, bądź pod adresem, pod którym jest zarejestrowany w Belgii w urzędzie zajmującym się pobieraniem składek na zabezpieczenie społeczne, bądź w siedzibie sekretariatu upoważnionego sekretariatu społecznego pracodawców, którego jest członkiem, bądź w miejscu zamieszkania lub siedzibie pracodawcy w Belgii lub, gdy takie nie występują, w belgijskim miejscu zamieszkania osoby fizycznej, która prowadzi te dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika pracodawcy. Jednakże jeżeli pracodawca nie zatrudnia już w Belgii pracowników, to jest on zobowiązany do przechowywania tych dokumentów w

- swoim miejscu zamieszkania lub siedzibie w Belgii, lub, gdy takie nie występują, w belgijskim miejscu zamieszkania osoby fizycznej. Pracodawca musi wcześniej uprzedzić Głównego Inspektora Okręgowego Inspekcji Prawa Społecznego Ministerstwa Zatrudnienia i Pracy okręgu, w którym będą przechowywane dokumenty (art. 22 do 25 dekretu królewskiego z 8 sierpnia 1980 r.).
16. Obowiązki te, dotyczące przechowywania dokumentów socjalnych, zaczynają się dopiero wtedy, gdy pracodawca mający siedzibę w innym państwie członkowskim zaprzestaje zatrudniania pracowników w Belgii.
  17. Po ósme, sankcje karne w przypadku naruszenia tych przepisów przewidziane są w art. 11 królewskiego Dekretu nr 5 z 23 października 1978 r, art. 25 ust. 1 ustawy z 8 kwietnia 1965 r, art. 15 ust. 2 ustawy z 16 listopada 1972 r, art. 56 i 57 ustawy z 5 grudnia 1968 r o układach i komisjach parytetowych i art. 16 ust. 1 ustawy z 7 stycznia 1958 r, zmienionej ustawą z 18 grudnia 1968 r. dotyczącej funduszy ochrony utrzymania.
  18. Na koniec, całość przepisów prawa dotyczących organizacji ochrony pracowników stanowią przepisy dotyczące porządku i bezpieczeństwa w rozumieniu pierwszego akapitu art. 3 belgijskiego kodeksu cywilnego, któremu podlegają wszystkie osoby znajdujące się na terytorium Belgii.
- Spór w postępowaniu głównym**
19. Arblade i Leloup prowadzili prace budowlane kompleksu silosów przeznaczonych do magazynowania białego cukru krystalicznego o pojemności 40 000 ton, w miejscu należącym do Sucrerie tirlémon-toise w Wanze, w Belgii.
  20. W tym celu Arblade skierował na tę budowę w sumie 17 pracowników od 1 stycznia do 31 maja 1992 r. i od 26 kwietnia do 15 października 1993 r. Leloup również skierował tam 9 pracowników od 1 stycznia do 31 grudnia 1991 r., od 1 marca do 31 lipca 1992 r. i od 1 marca do 31 października 1993 r.
  21. W trakcie kontroli przeprowadzonych na tej budowie w 1993 r, służby belgijskiej Inspekcji Prawa Społecznego zażądały od Arblade i Leloup przedstawienia różnych dokumentów socjalnych przewidzianych w ustawodawstwie belgijskim.
  22. Arblade i Leloup stwierdzili, że nie są zobowiązani do przedstawienia wymaganych dokumentów. Stwierdzili oni, z jednej strony, że ich działania są zgodne z całym ustawodawstwem francuskim i, z drugiej strony, że przedmiotowe belgijskie przepisy ustawowe i wykonawcze są sprzeczne z art. 59 i 60 Traktatu. Dnia 2 grudnia 1993 r. Leloup przedstawił rejestr personelu prowadzony zgodnie z przepisami prawa francuskiego.
  23. W związku z nieprzestrzeganiem wyżej określonych obowiązków, jakie nakłada ustawodawstwo belgijskie, Arblade i Leloup zostali pozwani do Tribunal correctionnel de Huy.
  24. Uważając, że obie sprawy wymagają wykładni prawa wspólnotowego, Tribunal correctionnel de Huy podjął decyzję o odroczeniu ogłoszenia wyroku i postawieniu Trybunałowi, w sprawie C-369/96, następujących pytań:  
„1) Czy art. 59 i 60 Traktatu należy interpretować tak, że zabraniają one państwu członkowskiemu nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do:  
a) przechowywania dokumentów socjalnych (rejestru personelu i indywidualnego konta) w belgijskim miejscu zamieszkania osoby fizycznej, która prowadzi te dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika,  
b) wypłacania pracownikom minimalnego wynagrodzenia określonego w pracowniczym układzie zbiorowym;  
c) prowadzenia specjalnego rejestru personelu,  
d) wydania każdemu pracownikowi indywidualnej karty,  
e) wyznaczenia pełnomocnika lub pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie indywidualnych kont pracowników,  
f) płacenia za każdego pracownika składek „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries”,  
2) Czy art. 59 i 60 Traktatu EWG z dnia 25 marca 1957 r. ustanawiającego Wspólnotę Europejską mogą uczynić nieskutecznym art. 3 akapit 1 kodeksu cywilnego dotyczący belgijskich przepisów z zakresu porządku i bezpieczeństwa ?”
  25. Podobnie w sprawie C-376/96 sąd krajowy podjął decyzję o odroczeniu ogło-

szenia wyroku i postawieniu Trybunałowi następujących pytań:

„1) Czy art. 59 i 60 Traktatu należy interpretować tak, że zabraniają one państwu członkowskiemu nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskiem i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskiem do:

- a) wyznaczenia pełnomocnika lub pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie indywidualnych kont pracowników, którzy świadczą tam usługi,
- b) nie stwarzania przeszkód w zorganizowaniu nadzoru wynikającego z ustawodawstwa tego państwa, dotyczącego prowadzenia dokumentów socjalnych,
- c) nie stwarzania przeszkód nadzorowi zorganizowanego na mocy ustawodawstwa tego państwa, dotyczącego inspekcji społecznej,
- d) założenia indywidualnego konta każdemu pracownikowi,
- e) prowadzenia specjalnego rejestru personelu,
- f) sporządzenia regulaminu pracy,
- g) przechowywania dokumentów socjalnych (rejestru personelu i indywidualnego konta) w miejscu zamieszkania osoby fizycznej, która prowadzi dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika,
- h) wydania każdemu pracownikowi karty osobowej,

jeżeli przedsiębiorstwo to już podlega obowiązkom, jeżeli nie identycznym, to co najmniej porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, w państwie, w którym ma swoją siedzibę?

2) Czy art. 59 i 60 Traktatu EWG z dnia 25 marca 1957 r. ustanawiającego Wspólnotę Europejską mogą uczynić nieskutecznym art. 3 akapit 1 kodeksu cywilnego dotyczący belgijskich przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa ?”

26. Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 6 czerwca 1997 r. obie sprawy zostały połączone do celów postępowania ustnego i wyroku.
27. Zadając te pytania, które należy zbadać razem, sąd krajowy pyta w istocie, czy art. 59 i 60 Traktatu stanowią przeszkodę dla tego, aby państwo członkowskie wymagało, również zgodnie z przepisami dotyczącymi porządku i bezpieczeństwa, od przedsię-

biorstwa mającego swoją siedzibę w innym państwie członkowskiem i czasowo prowadzącego prace w pierwszym państwie:

- płacenia swoim oddelegowanym pracownikom minimalnego wynagrodzenia określonego w pracowniczym układzie zbiorowym stosowanym w przyjmującym państwie członkowskiem do prowadzonej działalności, płacenia za każdego z nich składek pracodawców na „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” i wydania każdemu z nich karty osobowej,
- opracowania regulaminu pracy, specjalnego rejestru personelu i indywidualnego konta dla każdego oddelegowanego pracownika,
- prowadzenia i przechowywania dokumentów socjalnych (rejestru personelu i indywidualnych kont) pracowników oddelegowanych do przyjmującego państwa członkowskiego w znajdującym się w tym przyjmującym państwie członkowskiem miejscu zamieszkania osoby fizycznej, która prowadzi te dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika, jeżeli przedsiębiorstwo to już podlega obowiązkom porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, w państwie, w którym ma swoją siedzibę.

#### Uwagi wstępne

28. Rząd belgijski twierdzi, że art. 59 i 60 Traktatu należy interpretować w kontekście dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. nr L 18, z 1997, str. 1) w zakresie, w jakim odzwierciedla ona i kodyfikuje obecny stan prawa wspólnotowego dotyczącego obligatoryjnych norm minimalnej ochrony.
29. Tak więc przepisy dyrektywy 96/71 nie obowiązywały w chwili zaistnienia okoliczności sprawy głównej. Jednakże prawo wspólnotowe nie sprzeciwia się temu, aby sąd krajowy uwzględnił dla potrzeb stosowania prawa wewnętrznego, zgodnie z zasadą swojego prawa karnego, bardziej korzystne przepisy dyrektywy 96/71, nawet jeżeli prawo wspólnotowe nie nakłada takiego obowiązku (zob. wyrok z dnia 29 października 1998 r. w sprawie C-230/97 Awoyemi, Zb.Orz. str. I-6781, pkt 38).

30. Jeśli chodzi o drugie pytanie postawione w każdej z obu spraw i dotyczące kwalifikacji w prawie belgijskim spornych przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, to należy rozumieć, że to wyrażenie odnosi się do przepisów krajowych, których przestrzeganie zostało uznane za najważniejsze dla ochrony politycznej, społecznej lub gospodarczej organizacji zainteresowanego państwa członkowskiego w stopniu, w jakim wymaga tego od każdej osoby znajdującej się na terytorium krajowym tego państwa i wszystkich stosunków prawnych w tym państwie.
31. Przynależność przepisów krajowych do kategorii przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa nie oznacza zwolnienia ich z obowiązku zgodności z postanowieniami Traktatu, w przeciwnym wypadku istnieje groźba niezachowania pierwszeństwa i jednolitego stosowania prawa wspólnotowego. Okoliczności leżące u podstaw takiego ustawodawstwa krajowego, prawo wspólnotowe może uwzględniać tylko w drodze wyjątku od podstawowych swobód Wspólnoty, które są wyraźnie przewidziane w Traktacie i, w zależności od przypadku, nadrzędnych względów interesu publicznego.

### Postawione pytania

32. Pewne jest, z jednej strony, że Arblade i Leloup, mający swoje siedziby we Francji, przenieśli się, w rozumieniu art. 59 i 60 Traktatu, do innego państwa członkowskiego, w tym przypadku Belgii, w celu prowadzenia tam działalności o charakterze czasowym i, z drugiej strony, że działalność ta nie jest całkowicie lub głównie skierowana na to ostatnie państwo, z zamiarem uniknięcia stosowania przepisów, które miałyby wobec nich zastosowanie, gdyby mieli swoje siedziby na terytorium tego państwa.
33. Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że art. 59 Traktatu wymaga nie tylko zniesienia wszelkiej dyskryminacji usługodawców mających swoją siedzibę w innym państwie członkowskim ze względu na narodowość, ale również zniesienie każdego ograniczenia, nawet jeżeli dotyczy ono jednakowo krajowych usługodawców i ich usługodawców z innych państw członkowskich, jeżeli zabrania ono, ogranicza lub czyni mniej atrakcyjną

działalność usługodawcy, który ma swoją siedzibę w innym państwie członkowskim, gdzie świadczy podobne usługi (zob. wyroki z dnia 25 lipca 1991 r. w sprawie C-76/90 Säger, Zb.Orz. str. I-4221, pkt 12; z dnia 9 sierpnia 1994 r. w sprawie C-43/93 Vander Elst, Zb.Orz. str. I-3803, pkt 14; z dnia 28 marca 1996 r. w sprawie C-272/94 Guiot, Zb.Orz. str. I-1905, pkt 10; z dnia 12 grudnia 1996 r. w sprawie C-3/95 Reisebüro Broede, Zb.Orz. I-6511, pkt 25, i z dnia 9 lipca 1997 r. w sprawie C-222/95, Zb.Orz. str. I-3899, pkt 18).

34. Nawet jeżeli nie ma harmonizacji w tej dziedzinie, swoboda świadczenia usług jako podstawowa zasada Traktatu może być ograniczona tylko przepisami uzasadnionymi nadrzędnymi względami interesu publicznego i mającymi zastosowanie do każdej osoby lub przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego w zakresie, w jakim interes ten nie jest chroniony przepisami, którym podlega usługodawca w państwie członkowskim, w którym ma swoją siedzibę (zob. w szczególności: wyroki z dnia 17 grudnia 1981 r. w sprawie 279/80 Webb, Zb.Orz. str. 3305, pkt 17; z dnia 26 lutego 1991 r. w sprawie C-180/89 Komisja przeciwko Włochom, Zb.Orz. str. I-709, pkt 17; w sprawie C-198/89 Komisja przeciwko Grecji, Zb.Orz. str. I-727, pkt 18; we wcześniej cytowanej sprawie Säger, pkt 15; we wcześniej cytowanej sprawie Vander Elst, pkt 16, i we wcześniej cytowanej sprawie Guiot, pkt 11).
35. Stosowanie krajowych norm państwa członkowskiego do usługodawców mających swoją siedzibę w innych państwach członkowskich musi być odpowiednie do realizacji celu i nie wykraczać poza to, co jest koniecznego do jego osiągnięcia (zob. w szczególności: wyroki we wcześniej cytowanej sprawie Säger, pkt 15; z dnia 31 marca 1993 r. w sprawie C-19/92 Kraus, Zb.Orz. str. I-1663, pkt 32; z dnia 30 listopada 1995 r. w sprawie C-55/94 Gebhard, Zb.Orz. str. I-4165, pkt 37 i we wcześniej cytowanej sprawie Guiot, pkt 11 i 13).
36. Wśród nadrzędnych względów interesu publicznego, które już uznał Trybunał, znajduje się ochrona pracowników (zob. wyroki we wcześniej cytowanej sprawie Webb, pkt 19; z dnia 3 lutego 1982 r. w

- sprawach połączonych 62/81 i 63/81 *Seco i Desquenue & Giral*, Zb.Orz. str. 223, pkt 14, i z dnia 27 marca 1990 r. w sprawie C-113/89 *Rush Portuguesa*, Zb.Orz. str. I-1417, pkt 18), a w szczególności ochrona socjalna pracowników w sektorze budownictwa (wcześniej cytowany wyrok *Guior*, pkt 16).
37. W przeciwieństwie do tego, względy natury czysto administracyjnej nie mogą uzasadniać zastosowania przez państwo członkowskie odstępstwa od norm prawa wspólnotowego, szczególnie gdy dane odstępstwo oznacza uniemożliwienie lub ograniczenie stosowania podstawowych wolności prawa wspólnotowego (zob. w szczególności: wyrok z dnia 26 stycznia 1999 r. w sprawie C-18/95 *Terhoeve*, Zb.Orz. str. I-345, pkt 45).
38. Jednakże nadrzędne względy interesu publicznego, które uzasadniają materialne przepisy ustanowionych norm, mogą również uzasadniać środki kontroli konieczne do zapewnienia jego przestrzegania (zob. w tym rozumieniu: wcześniej cytowany wyrok w sprawie *Rush Portuguesa*, pkt 18).
39. Należy więc kolejno zbadać, czy wymogi, jakie stawiają przepisy prawa krajowego, takie jak w przypadku postępowania głównego, mają ograniczający wpływ na swobodę świadczenia usług i, w zależności od przypadku, czy w danej dziedzinie działalności takie ograniczenia swobody świadczenia usług są uzasadnione nadrzędnymi względami interesu publicznego. Jeżeli tak, to należy ponadto sprawdzić, czy tego interesu nie chronią już normy państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę usługodawca i czy takiego samego rezultatu nie można uzyskać z zastosowaniem mniej restrykcyjnych norm (zob. w szczególności: wcześniej cytowane wyroki w sprawie *Säger*, pkt 15; w sprawie *Kraus*, pkt 32; w sprawie *Gebhard*, pkt 37; w sprawie *Guiot*, pkt 13 i w sprawie *Reisebüro Broede*, pkt 28).
40. W tym kontekście należy zbadać różne obowiązki wymienione w postawionych pytaniach, w następującej kolejności:
- zapłaty minimalnego wynagrodzenia,
  - składek na systemy „*timbres-fidélité*” i „*timbres-intempéries*” oraz wydania kart osobowych,
  - prowadzenia dokumentów socjalnych i przechowywania dokumentów socjalnych.
- Zapłata minimalnego wynagrodzenia*
41. Jeśli chodzi o obowiązek pracodawcy, będącego usługodawcą, zapłaty swoim oddelegowanym pracownikom minimalnego wynagrodzenia określonego w pracowniczym układzie zbiorowym stosowanym w przyjmującym państwie członkowskim do wykonywanej działalności, to należy przypomnieć, że prawo wspólnotowe nie stanowi przeszkody, aby państwa członkowskie rozszerzyły swoje ustawodawstwo lub pracownicze układy zbiorowe zawarte przez partnerów społecznych i dotyczące płac minimalnych na każdą osobę zatrudnioną, nawet czasowo, na jego terytorium, niezależnie od tego, w jakim kraju ma swoją siedzibę pracodawca, i ponadto, że prawo wspólnotowe nie zabrania państwom członkowskim wprowadzania w życie takich norm za pomocą odpowiednich środków (wyroki we wcześniej cytowanych sprawach *Seco i Desquenue & Giral*, pkt 14; *Rush Portuguesa*, pkt 18, i *Guiot*, pkt 12).
42. Wynika z tego, że przepisy ustawodawstwa lub pracowniczych układów zbiorowych państwa członkowskiego gwarantujące minimalną stawkę wynagrodzenia mogą w zasadzie być stosowane do pracodawców zajmujących się świadczeniem usług na terytorium tego państwa, niezależnie od tego, w jakim kraju mają oni swoje siedziby.
43. Jednakże, ponieważ naruszenie tych przepisów uzasadnia wszczęcie postępowania karnego wobec pracodawcy mającego swoją siedzibę w innym państwie członkowskim, to muszą być one wystarczająco precyzyjne i dostępne, aby nie spowodować, iż obowiązki, jakich musi przestrzegać pracodawca, będą w praktyce niemożliwe lub zbyt trudne do określenia. To do właściwego organu, w niniejszym przypadku belgijskiej Inspekcji Prawa Socjalnego, należy, gdy złoży ona skargę do sądu karnego, jednoznacznie określić, jakich obowiązków nie przestrzegał oskarżony pracodawca.
44. Tak więc do sądu krajowego należy sprawdzenie, w kontekście tych okoliczności, jakie są właściwe przepisy jego prawa krajowego, które mogą być stosowane do pracodawcy z innego państwa członkowskiego i, gdzie stosowne, jaka jest ustalona przez nie minimalna stawka wynagrodzenia.

45. Rządy belgijski i austriacki uważają, że korzyści, jakie dają pracownikom systemy „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries”, przewidziane w PUZ z 28 kwietnia 1998 r., stanowią część minimalnego rocznego dochodu robotnika budowlanego w rozumieniu ustawodawstwa belgijskiego.
46. Jednakże z dokumentów wynika, z jednej strony, że tylko Arblade był pozwany do sądu za niepłacenie swoim pracownikom minimalnego wynagrodzenia przewidzianego w PUZ z 28 marca 1991 r. i, z drugiej strony, że art. 4 pkt 1 PUZ z 28 kwietnia 1998 r. określa składkę na „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” na podstawie 100% wynagrodzenia robotnika. Ponieważ kwota należna z tytułu „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” obliczana jest na podstawie minimalnej płacy brutto, to nie może być ona jej integralną częścią.
47. W tych okolicznościach wydaje się, co powinien potwierdzić sąd krajowy, że korzyści, jakie zapewniają pracownikom systemy „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries”, nie stanowią elementu uwzględnianego przy ustalaniu stawki minimalnego wynagrodzenia, którego niepłacenie zarzuca się Arblade.
- Składki na systemy „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries” oraz wydawanie kart osobowych*
48. Jeśli chodzi o obowiązek płacenia składek pracodawców na belgijskie systemy „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries”, z wyroku sądu krajowego, a w szczególności z treści pierwszego pytania w obu sprawach spraw wynika, że Arblade i Le-loup już podlegają obowiązkowi, jeżeli nie identycznym, to przynajmniej porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, w państwie, w którym mają swoją siedzibę.
49. Rząd belgijski utrzymuje, że sąd krajowy nie stwierdził istnienia takich obowiązków w państwie członkowskim, w którym przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę. Jednakże Trybunał musi wyjść z założenia przyjętego przez sąd krajowy, zgodnie z którym przedsiębiorstwo świadczące usługi już podlega w państwie członkowskim, w którym ma swoją siedzibę, obowiązkowi porównywalnym pod względem ich celu.
50. Przepisy prawa krajowego, które zobowiązują pracodawcę, działającego w charakterze usługodawcy w rozumieniu Traktatu, do płacenia składek pracodawców na fundusz przyjmującego państwa członkowskiego, oprócz składek, które już zapłacił na fundusz państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, stanowią ograniczenie swobodnego świadczenia usług. W rezultacie taki obowiązek powoduje dodatkowe koszty i obciążenia administracyjne oraz ekonomiczne dla przedsiębiorstw mających swoje siedziby w innym państwie członkowskim, tak że przedsiębiorstwa te nie znajdują się z punktu widzenia konkurencji na równym poziomie jak pracodawcy mający swoje siedziby w przyjmującym państwie członkowskim, i że mogą one w ten sposób być zniechęcane do świadczenia usług w przyjmującym państwie członkowskim.
51. Należy uznać, że interes publiczny związany z ochroną socjalną pracowników sektora budowlanego i kontrolą jej przestrzegania, z powodu szczególnych warunków w tym sektorze, może być nadrzędnym względem uzasadniającym nałożenie na pracodawcę mającego swoją siedzibę w innym państwie członkowskim, który świadczy usługi w przyjmującym państwie członkowskim, obowiązków mogących stanowić ograniczenia swobodnego świadczenia usług. Jednakże nie występuje to w sytuacji, gdy pracownicy danego pracodawcy, który czasowo prowadzi prace w przyjmującym państwie członkowskim, korzystają z takiej samej lub zasadniczo porównywalnej ochrony, na mocy obowiązków, którym pracodawca już podlegał w państwie członkowskim, w którym ma swoją siedzibę (zob. w tym rozumieniu: wcześniej cytowany wyrok Guiot, pkt 16 i 17).
52. Ponadto obowiązek nałożony na usługodawcę płacenia składek pracodawców na fundusz przyjmującego państwa członkowskiego nie może być uzasadniony, jeżeli składki te nie dają danym pracownikom żadnych przywilejów socjalnych (zob. wcześniej cytowany wyrok Seco i Desquenue & Giral, pkt 15).
53. Tak więc do sądu krajowego należy sprawdzenie, z jednej strony, czy składki płacone w przyjmującym państwie członkowskim dają danym pracownikom pra-



wo do przywilejów socjalnych i, z drugiej strony, czy pracownicy korzystają w państwie członkowskim siedziby, na mocy składek już zapłaconych przez pracodawcę w tym państwie, z ochrony zasadniczo porównywalnej do ochrony, jaką przewidują przepisy państwa członkowskiego, w którym świadczone są usługi.

54. Tylko w przypadku gdy składki pracodawców na fundusz przyjmującego państwa członkowskiego dają pracownikom przywilej, który może zapewniać im rzeczywistą dodatkową ochronę, z której w przeciwnym razie nie mogliby korzystać, będzie uzasadnieniem opłacenia składki, o której mowa i nawet wtedy składki te będą uzasadnione tylko wtedy, gdy będą płacone przez wszystkich usługodawców działających w danym sektorze na terytorium krajowym.
55. Na koniec jasne jest, że obowiązek, jaki nakłada ustawodawstwo belgijskie, wydania każdemu pracownikowi karty osobowej wiąże się w istocie z obowiązkiem płacenia składek na „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” przewidzianym w PUZ z 28 kwietnia 1998 r. W przypadku gdy przedsiębiorstwo już podlega obowiązkowi podobnym w swej istocie, jeśli chodzi o ich cel, do obowiązków nałożonych z tytułu „timbres-fidélité” i „timbres-intempéries”, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, w państwie, w którym ma swoją siedzibę to przedsiębiorstwo, jest ono zobowiązane do wydania oddelegowanym pracownikom tylko dokumentów równoważnych tym, które jest zobowiązane wydawać z zastosowaniem ustawodawstwa państwa członkowskiego siedziby. Zakładając, że system tego państwa nie przewiduje wydawania pracownikom dokumentów, dane przedsiębiorstwo może być tylko zobowiązane do potwierdzenia organom przyjmującego państwa członkowskiego, że na bieżąco płaci składki wymagane przepisami państwa członkowskiego siedziby, przedstawiając dokumenty przewidziane w tym celu tymi przepisami.

*Zasada prowadzenia dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy*

56. Jeśli chodzi o obowiązek stworzenia regulaminu pracy i prowadzenia specjalnego rejestru personelu i indywidualnego

konta każdego oddelegowanego pracownika, z wyroku sądu krajowego, a w szczególności z treści pierwszego pytania w obu sprawach, wynika, że Arblade i Leloup już podlegają obowiązkowi, jeżeli nie identycznym, to przynajmniej porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, w państwie, w którym mają swoją siedzibę.

57. Jak przypomniano w pkt. 49 niniejszego wyroku i mimo sprzeciwu rządu belgijskiego, Trybunał musi się opierać na faktach, które zostały przedstawione przez sąd krajowy.
58. Obowiązek w rodzaju tego, jaki nakłada ustawodawstwo belgijskie, wymagający sporządzania i przechowywania dodatkowych dokumentów w przyjmującym państwie członkowskim, powoduje dodatkowe koszty i obciążenia administracyjne oraz ekonomiczne dla przedsiębiorstw mających swoje siedziby w innym państwie członkowskim, tak że przedsiębiorstwa te nie znajdują się z punktu widzenia konkurencji na równym poziomie jak pracodawcy mający swoje siedziby w przyjmującym państwie członkowskim.
59. Tak więc fakt nałożenia takiego obowiązku stanowi ograniczenie swobodnego świadczenia usług w rozumieniu art. 59 Traktatu.
60. Takie ograniczenie może być uzasadnione tylko wtedy, gdy jest konieczne w celu skutecznej ochrony, z wykorzystaniem odpowiednich środków, nadrzędnego interesu publicznego, jakim jest ochrona socjalna pracowników.
61. Skuteczna ochrona pracowników sektora budowlanego, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia oraz czasu pracy, może wymagać prowadzenia pewnych dokumentów na budowie lub przynajmniej w dostępnym i wyraźnie oznaczonym miejscu terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, dostępnych dla organów tego państwa odpowiedzialnych za dokonywanie kontroli, zwłaszcza gdy nie ma zorganizowanego systemu współpracy lub wymiany informacji między państwami członkowskimi, jak przewidziano w art. 4 dyrektywy 96/71.
62. Ponadto w przypadku braku zorganizowanego systemu współpracy lub wymiany informacji wspomnianego w poprzednim punkcie, obowiązek sporządzania i

- prowadzenia na budowie lub przynajmniej w dostępnym i wyraźnie oznaczonym miejscu terytorium przyjmującego państwa członkowskiego pewnych dokumentów wymaganych przepisami tego państwa, może stanowić jedyny właściwy środek kontroli celu realizowanego tymi przepisami.
63. W rezultacie informacje wymagane odpowiednio przepisami państwa członkowskiego siedziby i przepisami przyjmującego państwa członkowskiego, dotyczące w szczególności pracodawcy, pracownika, warunków pracy i wynagrodzenia, mogą być do tego stopnia różne, że kontrole wymagane przepisami przyjmującego państwa członkowskiego nie mogą być przeprowadzane na podstawie dokumentów prowadzonych zgodnie z przepisami państwa członkowskiego siedziby.
64. Z drugiej strony sam fakt, że istnieją pewne różnice w formie i treści nie może uzasadniać prowadzenia dwóch kompletów dokumentów, z których jeden jest zgodny z przepisami państwa członkowskiego siedziby a drugi z przepisami przyjmującego państwa członkowskiego, jeżeli informacje dostarczone w dokumentach wymaganych przepisami państwa członkowskiego siedziby są wystarczające, jako całość, aby w przyjmującym państwie członkowskim możliwe było przeprowadzenie niezbędnych kontroli.
65. Istotne jest więc, aby organy i, o ile istnieje taka potrzeba, sądy przyjmującego państwa członkowskiego kolejno sprawdzały, przed zwróceniem się o sporządzenie i prowadzenie na terytorium tego państwa dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy, zgodnie z jego własnymi przepisami, czy ochrona socjalna pracowników, która może uzasadniać te wymogi, nie jest zapewniana w sposób wystarczający poprzez przedłożenie, w rozsądnym terminie, dokumentów prowadzonych w państwie członkowskim siedziby lub ich kopii, lub w przypadku gdy nie może tego wykonać, poprzez przechowywanie w celu udostępnienia oryginałów lub kopii tych dokumentów w miejscu budowy bądź w dostępnym i wyraźnie oznaczonym miejscu terytorium przyjmującego państwa członkowskiego.
66. Jeżeli organy lub sądy przyjmującego państwa członkowskiego stwierdzą, jak zrobił to sąd krajowy w obu sprawach, że jeśli chodzi o prowadzenie dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy, takich jak regulamin pracy, specjalny rejestr personelu i indywidualne konto każdego oddelegowanego pracownika, pracodawca podlega w państwie, w którym ma swoją siedzibę, obowiązkom porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, to przedłożenie dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy prowadzonych przez pracodawcę zgodnie z przepisami państwa członkowskiego siedziby musi być uważane za wystarczające do zapewnienia ochrony socjalnej pracowników, tak że od tego pracodawcy nie można wymagać sporządzania dokumentów zgodnie z przepisami przyjmującego państwa członkowskiego.
67. W ramach weryfikacji w rodzaju wspomnianej w pkt. 65 niniejszego wyroku, należy uwzględnić wspólnotowe dyrektywy ustalające koordynację lub minimalną harmonizację w zakresie informacji koniecznych do ochrony pracowników.
68. Po pierwsze, dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. nr L, str. 32), ma na celu, zgodnie z drugim akapitem jej preambuły, lepszą ochronę pracowników przed możliwym naruszeniem ich praw i stworzenie większej przejrzystości na rynku pracy. W dyrektywie tej wymienione są pewne podstawowe elementy umowy lub stosunku pracy, włącznie, gdzie stosowne, z tymi, które okazały się konieczne w związku z oddelegowaniem do innego kraju, które pracodawca jest zobowiązany podać do wiadomości pracownika. Zgodnie z art. 7 dyrektywa ta nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych bardziej korzystnych dla pracowników, albo wspierania lub pozwalania na stosowanie bardziej korzystnych dla pracowników przepisów umownych.
69. Po drugie, art. 10 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu

poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. nr L 183, str. 1) stanowi, w szczególności, że pracownicy powinni otrzymywać niektóre informacje dotyczące zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia.

70. W ramach tej weryfikacji organy krajowe przyjmującego państwa członkowskiego mogą ponadto zażądać od usługodawcy podania przez niego informacji, którymi dysponuje, dotyczących obowiązków, jakim podlega w państwie członkowskim, w którym ma swoją siedzibę, o ile same ich nie mają.

#### *Szczegółowe zasady prowadzenia i przechowywania dokumentów socjalnych*

71. Przepisy prawa belgijskiego dotyczące zasad prowadzenia i przechowywania dokumentów przez pracodawcę mającego swoją siedzibę w innym państwie członkowskim składają się z trzech części. Po pierwsze, wymagają one prowadzenia dokumentów socjalnych, jeżeli pracodawca zatrudnia pracowników w Belgii bądź w jednym z miejsc pracy, bądź w belgijskim miejscu zamieszkania osoby fizycznej, która prowadzi te dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika pracodawcy.
72. Po drugie, jeżeli pracodawca już nie zatrudnia pracowników w Belgii, oryginały lub kopie dokumentów socjalnych muszą być przechowywane w belgijskim miejscu zamieszkania tego pełnomocnika lub pracownika przez pięć lat.
73. Na koniec, organom krajowym należy wcześniej notyfikować dane osobowe pełnomocnika lub pracownika, który został wyznaczony do prowadzenia lub przechowywania dokumentów.
74. Ze względów, które zostały już przedstawione w pkt. 61-63 niniejszego wyroku, wymogi skutecznej kontroli dokonywanej przez organy przyjmującego państwa członkowskiego mogą uzasadniać zobowiązanie pracodawcy mającego swoją siedzibę w innym państwie członkowskim, który świadczy usługi w przyjmującym państwie członkowskim, do zachowania niektórych dokumentów do dyspozycji tych organów na budowie lub przynajmniej w dostępnym i wyraźnie oznaczonym miejscu terytorium przyjmującego państwa członkowskiego.

75. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, jakich dokumentów dotyczy ten obowiązek.

76. Jeśli chodzi, tak jak w niniejszym przypadku, o obowiązek udostępniania i przechowywania niektórych dokumentów w miejscu zamieszkania osoby fizycznej zamieszkałej w przyjmującym państwie członkowskim, prowadzącej je w charakterze pełnomocnika lub pracownika pracodawcy, który ją wyznaczył, nawet po zaprzestaniu zatrudniania przez pracodawcę pracowników w tym państwie, aby uzasadnić takie ograniczenie do swobodnego świadczenia usług nie jest wystarczające, że istnienie takich dokumentów na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego może najczęściej ułatwiać organom tego państwa wypełnianie zadań kontrolnych. Ważne jest również, aby organy te mogły wykonywać skutecznie swoje zadania kontrolne, chyba że przedsiębiorstwo to ma w tym państwie członkowskim pełnomocnika lub pracownika, który przechowuje te dokumenty (zob. podobne: wyrok z dnia 4 grudnia 1986 r. w sprawie 205/84 Komisja przeciwko Niemcom, Zb.Orz. str. 3755, pkt 54).

77. W każdym przypadku nie mogą być uzasadnione obowiązki, z jednej strony, przechowywania dokumentów socjalnych na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego przez pięć lat i, z drugiej zaś – przechowywania ich w miejscu zamieszkania osoby fizycznej, z wyjątkiem osób prawnych.

78. W rezultacie kontrolę przestrzegania przepisów związanych z ochroną socjalną pracowników sektora budowlanego można zapewnić, stosując mniej restrykcyjne środki. Jak to zauważył rzecznik generalny w pkt. 88 swojej opinii, jeżeli pracodawca mający swoją siedzibę w innym państwie członkowskim nie zatrudnia już pracowników w Belgii, dokumenty socjalne zawierające rejestr personelu i indywidualne konta lub równoważne dokumenty, jakie przedsiębiorstwo jest zobowiązane sporządzić z zastosowaniem ustawodawstwa państwa członkowskiego siedziby, lub kopia tych dokumentów, mogą zostać wysłane do organów krajowych, które mogą je skontrolować i, o ile zaistnieje taka potrzeba, zachować.

79. Na koniec należy podkreślić, że zorganizowany system współpracy lub wymiany informacji między państwami członkowskimi przewidziany w art. 4 dyrektywy 96/71 doprowadzi do tego, że przechowywanie dokumentów w przyjmującym państwie członkowskim po zaprzestaniu zatrudniania przez pracodawcę pracowników w tym państwie stanie się wkrótce zbędne.
80. Tak więc odpowiedzi na postawione pytania muszą brzmieć następująco:
- 1) Art. 59 i 60 Traktatu nie zabraniają państwu członkowskiemu nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do płacenia swoim oddelegowanym pracownikom minimalnego wynagrodzenia określonego w pracowniczym układzie zbiorowym stosowanym w pierwszym państwie członkowskim, pod warunkiem że dane przepisy są wystarczająco precyzyjne i dostępne, aby nie spowodować, iż obowiązki, jakich musi przestrzegać pracodawca, będą w praktyce niemożliwe lub zbyt trudne do określenia.
  - 2) Art. 59 i 60 Traktatu zabraniają państwu członkowskiemu, nawet na podstawie przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do płacenia za każdego oddelegowanego pracownika składek pracodawców na takie systemy jak belgijskie „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” oraz do wydania każdemu z nich karty osobowej, jeżeli przedsiębiorstwo to już podlega obowiązkom, jeżeli nie identycznym, to przynajmniej porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, w państwie, w którym ma swoją siedzibę.
  - 3) Art. 59 i 60 zabraniają państwu członkowskiemu nakładania obowiązku, nawet na podstawie przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do sporządzania dokumentów dotyczących

spraw socjalnych i pracy, takich jak regulamin pracy, specjalny rejestr personelu i indywidualne konto każdego pracownika, w formie wymaganej przepisami pierwszego państwa, gdy ochrona socjalna pracowników, która może uzasadniać te wymogi, jest już zapewniana poprzez przedłożenie dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy prowadzonych przez to przedsiębiorstwo zgodnie z przepisami państwa członkowskiego, w którym ma ono swoją siedzibę.

4) Tak jest w przypadku gdy chodzi o prowadzenie dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy, przedsiębiorstwo już podlega obowiązkom porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, jakim jest ochrona interesów pracowników, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, do obowiązków określonych w przepisach przyjmującego państwa członkowskiego.

5) Art. 59 i 60 Traktatu nie zabraniają państwu członkowskiemu nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie do prowadzenia w celu udostępnienia, w okresie prowadzenia działalności na terytorium pierwszego państwa członkowskiego, dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy na budowie lub w dostępnym i wyraźnie oznaczonym miejscu terytorium tego państwa, gdy taki środek jest konieczny, aby umożliwić zapewnienie skutecznej kontroli przestrzegania przepisów tego państwa uzasadnionych potrzebą ochrony socjalnej pracowników.

6) Art. 59 i 60 Traktatu zabraniają państwu członkowskiemu, nawet na podstawie przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie do przechowywania przez pięć lat, po zaprzestaniu zatrudniania przez nie pracowników w pierwszym państwie członkowskim, dokumentów socjalnych takich jak rejestr personelu i indywidualne konto, w miejscu zamieszkania w tym państwie członkowskim osoby fizycz-

nej, która w prowadzi te dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika.

### **Koszty**

Koszty poniesione przez rządy belgijski, niemiecki, niderlandzki, austriacki, fiński i Zjednoczonego Królestwa oraz przez Komisję, które przedłożyły Trybunałowi swoje uwagi, nie podlegają zwrotowi. Dla stron postępowania głównego niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem krajowym, zatem do tego sądu należy zasądzenie kosztów.

Na tej podstawie

## **TRYBUNAŁ**

w odpowiedzi na pytania skierowane przez Tribunal correctionnel de Huy, na mocy dwóch wyroków z dnia 29 października 1996 r., orzeka, co następuje:

1. **Art. 59 Traktatu (obecnie, po zmianie, art. 49 WE) i art. 60 Traktatu WE (obecnie art. 50 WE) nie zabraniają państwu członkowskiemu nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do płacenia swoim oddelegowanym pracownikom minimalnego wynagrodzenia określonego w pracowniczym układzie zbiorowym stosowanym w pierwszym państwie członkowskim, pod warunkiem że dane przepisy są wystarczająco precyzyjne i dostępne aby nie spowodować, iż obowiązki, jakich musi przestrzegać pracodawca, będą w praktyce niemożliwe lub zbyt trudne do określenia.**
2. **Art. 59 i 60 Traktatu zabraniają państwu członkowskiemu, nawet na podstawie przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do płacenia za każdego oddelegowanego pracownika składek pracodawców na takie systemy jak belgijskie „timbres-intempéries” i „timbres-fidélité” i do**
3. **Art. 59 i 60 zabraniają państwu członkowskiemu nakładania obowiązku, nawet na podstawie przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie członkowskim do sporządzania dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy, takich jak regulamin pracy, specjalny rejestr personelu i indywidualne konto każdego pracownika, w formie wymaganej przepisami pierwszego państwa, gdy ochrona socjalna pracowników, która może uzasadniać te wymogi, jest już zapewniona poprzez przedłożenie dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy prowadzonych przez to przedsiębiorstwo zgodnie z przepisami państwa członkowskiego, w którym ma ono swoją siedzibę.**
4. **Tak jest w przypadku gdy chodzi o prowadzenie dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy, przedsiębiorstwo już podlega obowiązkowi porównywalnym, jeśli chodzi o ich cel, jakim jest ochrona interesów pracowników, w odniesieniu do tych samych pracowników i tych samych okresów działalności, do obowiązków określonych w przepisach przyjmującego państwa członkowskiego.**
5. **Art. 59 i 60 Traktatu nie zabraniają państwu członkowskiemu nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzące czasowo prace w pierwszym państwie, do prowadzenia w celu udostępnienia, w okresie prowadzenia działalności na terytorium pierwszego państwa członkowskiego, dokumentów dotyczących spraw socjalnych i pracy na budowie lub w dostępnym i wyraźnie oznaczonym miejscu terytorium tego państwa,**

**gdy taki środek jest konieczny, aby umożliwić zapewnienie skutecznej kontroli przestrzegania przepisów tego państwa uzasadnionych potrzebą ochrony socjalnej pracowników.**

- 6. 5) Art. 59 i 60 Traktatu zabraniają państwu członkowskiemu, nawet na podstawie przepisów dotyczących porządku i bezpieczeństwa, nakładania obowiązku na przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w innym państwie członkowskim i prowadzą-**

**ce czasowo prace w pierwszym państwie, do przechowywania przez pięć lat, po zaprzestaniu zatrudniania przez nie pracowników w pierwszym państwie członkowskim, dokumentów socjalnych takich jak rejestr personelu i indywidualne konto, w miejscu zamieszkania w tym państwie członkowskim osoby fizycznej, która prowadzi te dokumenty w charakterze pełnomocnika lub pracownika.**

Rodríguez Iglesias

Moitinho de Almeida

Edward

Schintgen

Puissochet

Hirsch

Jann

Ragnemalm

Wathelet

Ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu, 23 listopada 1999 r.

R. Grass  
*Sekretarz*

G.C. Rodríguez Iglesias  
*Prezes*