

EUROOPA KOHTU OTSUS

23. november 1999*

Teenuste osutamise vabadus – Töötajate ajutine siirdumine teise riiki lepingu täitmiseks –
Piirangud

Liidetud kohtuasjades C-369/96 ja C-376/96,

mille esemeks on EÜ asutamislepingu artikli 177 (nüüd EÜ artikkel 234) alusel Tribunal correctionnel de Huy (Belgia) esitatud taotlus, millega soovitakse saada selles kohtus pooleliolevas kriminaalasjas

Jean-Claude Arblade,

Arblade & Fils SARL, tsiviilhageja (C-369/96),

ja

Bernard Leloup,

Serge Leloup,

Sofrage SARL, tsiviilhageja (C-376/96),

eelotsust EÜ asutamislepingu artikli 59 (nüüd muudetuna EÜ artikkel 49) ja EÜ asutamislepingu artikli 60 (nüüd EÜ artikkel 50),

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president G. C. Rodríguez Iglesias, kodade esimehed Moitinho de Almeida, D. A. O. Edward (ettekandja) ja R. Schintgen, kohtunikud J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann, H. Ragnemalm ja M. Wathelet,

kohtujurist: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

kohtusekretär: vanemametnik D. Louterman-Hubeau

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- hr J.-C. Arblade ning Arblade & Fils SARL (C-369/96) ning B. ja S. Leloup ja Sofrage SARL (C-376/96), keda esindasid advokaat D. Ketchedjian (Pariis) ja advokaat E. Jakhian (Brüssel),
- Belgia valitsus (C-369/96 ja C-376/96), esindaja: välisasjade, väliskaubanduse ja arengukoostöö ministeeriumi peanõunik J. Devadder, keda abistas advokaat B. van de Walle de Ghelcke, Brüssel

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

- Saksamaa valitsus (C-369/96 ja C-376/96), mida esindasid liidu majandusministeeriumi kõrgem ametnik E. Röder ja sama ministeeriumi ametnik B. Kloke,
- Austria valitsus (C-369/96 ja C-376/96), mida esindas M. Potacs liidu välisministeeriumist,
- Soome valitsus (C-369/96), mida esindas välisministeeriumi õigusnõunik T. Pynnä,
- Euroopa Ühenduste Komisjon (C-369/96 ja C-376/96), mida esindasid õigusnõunik A. Caeiro ja õigustalituse ametnik M. Patakia,

arvestades kohtuistungil ettekannet,

olles 19. mai 1998. aasta kohtuistungil ära kuulanud suulised märkused, mille esitasid J.-C. Arblade ja Arblade & Fils SARL ning B. ja S. Leloup ja Sofrage SARL (esindaja: advokaat D. Ketchedjian), Belgia valitsus (esindaja: advokaat B. van de Walle de Ghelcke, keda abistas eksperdina sotsiaalinspektor J.-C. Heirman), Saksamaa valitsus (esindaja: E. Röder), Hollandi valitsus (esindaja: välisministeeriumi abiõigusnõunik J. S. van den Oosterkamp), Iirimaa valitsus (esindaja T. Pynnä), Ühendkuningriigi valitsus (esindaja: Assistant Treasury Solicitor J. E. Collins, keda abistas D. Wyatt, QC) ja komisjon (esindajad: A. Caeiro ja M. Patakia),

olles 25. juuni 1998. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1. Tribunal correctionnel de Huy esitas kahe 29. oktoobri 1996. aasta otsusega, mis saabusid Euroopa Kohtusse sama aasta 25. novembril (C-369/96) ja 26. novembril (C-376/96), EÜ asutamislepingu artikli 177 (nüüd EÜ artikkel 234) alusel kummagi kohtuasja kohta kaks eelotsuse küsimust EÜ asutamislepingu artikli 59 (nüüd muudetuna EÜ artikkel 49) ja EÜ asutamislepingu artikli 60 (nüüd EÜ artikkel 50) tõlgendamisest.
2. Need küsimused tekkisid kahe kriminaalmenetluse raames, millest üks algatati Jean-Claude Arblade'i kui Prantsuse õiguse alusel asutatud äriühingu Arblade & Fils SARL juhataja ning äriühingu Arblade & Fils SARL enese kui tsiviilkostja vastu (edaspidi mõlema kohta „Arblade“) (C-369/96) ning teine Serge ja Bernard Leloup' kui Prantsuse õiguse alusel asutatud äriühingu Sofrage SARL juhatajate ning äriühingu Sofrage SARL enese kui tsiviilkostja vastu (edaspidi mõlema kohta „Leloup“) (C-376/96), kuna nad jätsid täitmata mitu Belgia õigusaktides ette nähtud sotsiaalset kohustust, mis on Belgia avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seaduste järgi karistatav rikkumine.

Liikmesriigi õigusaktid

3. Sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide koostamist, pidamist ja säilitamist, ehitussektori miinimumpalka ning *timbres-intempéries* (ilmastikuolude templite) ja *timbres-fidélite* (ustavustemplite) skeeme puudutavad kohustused ning järelevalve nende kohustuste täitmise üle on sätestatud järgmistes õigusaktides:
 - 8. aprilli 1965. aasta seadus, millega kehtestatakse töölepingu tingimused (Moniteur belge, 5.5.1965),
 - 16. novembri 1972. aasta tööinspeksiooniseadus (Moniteur belge, 8.12.1972),
 - kuninga 23. oktoobri 1978. aasta dekreet nr 5 sotsiaalkindlustusdokumentatsiooni pidamise kohta (Moniteur belge, 2.12.1978),
 - kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreet sotsiaalkindlustusdokumentatsiooni pidamise kohta (Moniteur belge, 27.8.1980, Err. Moniteur belge, 10. ja 16.6.1981),
 - 28. aprilli 1988. aasta kollektiivleping, mis sõlmiti ehitusalases ühiskomitees *timbres-fidélite* ja *timbres-intempéries* määramise kohta (edaspidi „28. aprilli 1988. aasta kollektiivleping“), mis muudeti kohustuslikuks kuninga 15. juuni 1988. aasta dekreediga (Moniteur belge, 7.7.1988, lk 9897),
 - kuninga 8. märtsi 1990. aasta dekreet töötaja individuaalse kaardi pidamise kohta (Moniteur belge, 27.3.1990) ja
 - 28. märtsi 1991. aasta kollektiivleping, mis sõlmiti ehitusalases ühiskomitees töötingimuste kohta (edaspidi „28. märtsi 1991. aasta kollektiivleping“), mis muudeti kohustuslikuks kuninga 22. juuni 1992. aasta dekreediga (Moniteur belge, 14.3.1992, lk 17 968),
4. Käesoleva otsuse jaoks on olulised mitu nende õigusaktide aspekti.
5. Esiteks on kehtestatud sotsiaalkindlustusdokumentide, tööhügieeni ja -tervishoiu, töökaitse, töölepingu tingimuste ja töösuhete, tööohutuse, sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalhoolekande alaste õigusaktide järgimise järelevalve süsteem. Tööandjad on kohustatud hoiduma selle järelevalve takistamisest (kuninga 23. oktoobri 1978. aasta dekreet nr 5 ja 16. novembri 1972. aasta seadus).
6. Teiseks, võttes arvesse, et 28. märtsi 1991. aasta kollektiivleping muudeti kuninga dekreediga kohustuslikuks, peab Belgias tööd tegev ehitussektori ettevõtja maksma oma töötajatele selle kollektiivlepinguga määratud miinimumpalka, olenemata sellest, kas ta on asutatud selles riigis või mujal.
7. Kolmandaks peab selline ettevõtja 28. aprilli 1991. aasta kollektiivlepingu kohaselt, mis muudeti samuti kuninga dekreediga kohustuslikuks, tasuma oma töötajate pealt *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélite* skeemide makseid.
8. Selleks peab töötaja väljastama igale töötajale individuaalse kaardi (kuninga 23. oktoobri 1978. aasta dekreeidi nr 5 artikli 4 lõige 3). Ajutine või lõplik kaart peab sisaldama kuninga 6. märtsi 1990. aasta dekreedis loetletud andmeid. Kaardi peab kinnitama ehitustöölise toimetuleku tagamise fond, mis teeb seda ainult siis, kui

tööandja on maksnud kõik vajalikud *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* maksed ning iga esitatud kaardi kohta 250 Belgia franki.

9. Neljandaks peab tööandja kehtestama töölepingu tingimused, mis seovad teda oma töötajatega, ning hoidma igas kohas, kus ta on töötajaid tööle võtnud, üht nende tingimuste koopiat (8. aprilli 1965. aasta seadus).
10. Viiendaks peab tööandja pidama kõigi oma töötajate kohta personaliregistrit (kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreeedi artikli 3 lõige 1), mis sisaldab teatava hulga kohustuslikke andmeid (sama dekreeedi artiklid 4–7).
11. Lisaks peab tööandja, kes kasutab töötajaid mitmel töökohal, pidama „personali eriregistrit“ kõigis neis töökohtades, välja arvatud selles, kus ta hoiab personaliregistrit (kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreeedi artikkel 10). Teatavatel asjaoludel on tööandjad, kes kasutavad töötajaid ehitustööde tegemiseks, vabastatud eriregistri pidamisest töökohtadel, kui neil on iga seal töötava töötaja kohta „individuaalne dokument“, mis sisaldab nimetatud registriga samu andmeid (sama dekreeedi artikkel 11).
12. Samuti peab tööandja seadma iga töötaja kohta sisse „individuaalse konto“, (kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreeedi artikli 3 lõige 2). See dokument peab sisaldama mitmesuguseid kohustuslikke andmeid, eriti töötaja palga kohta (kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreeedi artiklid 13–21).
13. Kuuendaks tuleb personaliregistrit ja individuaalseid kontosid pidada kas ühes neist töökohtadest või tööandja Belgia aadressil, millele ta on end sotsiaalkindlustusmaksete võtmise eest vastutavas asutuses registreerinud, või tööandja Belgia aadressil või tema äriühingu Belgia asukohas, või nende puudumisel selle füüsilise isiku Belgia aadressil, kes peab personaliregistrit ja individuaalseid kontosid tööandja esindaja või volinikuna. Lisaks peab tööandja teatama eelnevalt tööministeeriumi sotsiaalseaduste inspeksiooni ringkondlikule peainspektorile tähitud kirjaga, mis ringkonnas neid dokumente hoitakse (kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreeedi artiklid 8, 9 ja 18).
14. Andmete kohaselt, mille Belgia valitsus Euroopa Kohtule kohtuistungil ajal esitas, peab teises liikmesriigis asuv tööandja, kellel on Belgias töötajaid, igal juhul määrama esindaja või voliniku, kes hoiaks kõnealuseid dokumente kas ühes neist töökohtadest või oma Belgia aadressil.
15. Seitsmendaks peab tööandja hoidma sotsiaalkindlustusdokumente, sh personaliregistrit ja individuaalseid kontosid, kas originaalis või koopiade kujul viis aastat alal kas Belgia aadressil, millele ta on end sotsiaalkindlustusmaksete võtmise eest vastutavas asutuses registreerinud, nende tööandjate volitatud sekretariaadis, kellega ta on liitunud, või oma Belgia aadressil või äriühingu Belgia asukohas, või nende puudumisel sellise füüsilise isiku Belgia aadressil, kes hoiab neid dokumente tööandja esindaja või volinikuna. Kui tööandjal enam Belgias töötajaid ei ole, on ta kohustatud säilitama need dokumendid oma Belgia aadressil või äriühingu Belgia asukohas või nende puudumisel ühe füüsilise isiku Belgia aadressil. Tööandja peab sellest eelnevalt teatama tööministeeriumi sotsiaalseaduste inspeksiooni selle ringkonna peainspektorile, kus neid dokumente hoitakse (kuninga 8. augusti 1980. aasta dekreeedi artiklid 22–25).

16. Need sotsiaalkindlustusdokumentide säilitamise kohustused hakkavad kehtima alles siis, kui sellel teises liikmesriigis asuval tööandjal enam Belgias töötajaid ei ole.
17. Kaheksandaks, nende sätete rikkumise eest mõistetavad kriminaalkaristused on sätestatud kuninga 23. oktoobri 1978. aasta dekreeedi nr 5 artiklis 11, 8. aprilli 1965. aasta seaduse artikli 25 lõikes 1, 16. novembri 1972. aasta seaduse artikli 15 lõikes 2, 5. detsembri 1968. aasta töölepingu- ja ühiskomiteeseaduse artiklites 56 ja 57 ning 18. detsembri 1968. aasta toimetuleku tagamise fondi seadusega muudetud 7. jaanuari 1958. aasta seaduse artikli 16 lõikes 1.
18. Viimaks, kõik töötajate kaitset korraldavad õigusnormid on Belgia tsiviilseadustiku artikli 3 esimese lõigu tähenduses avalikku korda ja julgeolekut käsitlevad seadused, mida kohaldatakse seega kõigi suhtes, kes asuvad Belgia territooriumil.

Põhikohtuasi

19. Arblade ja Leloup ehtasid Belgias, Wanzes asuva Sucrerie tirlémontoise'i territooriumil silokompleksi valge kristallsuhkru ladustamiseks.
20. Selleks lähetas Arblade sellele ehitusele 1. jaanuarist kuni 31. maini 1992 ja 26. aprillist 15. oktoobrini 1993 kokku 17 töötajat. Leloup lähetas sinna 1. jaanuarist 31. detsembrini 1991, 1. märtsist 31. juulini 1992 ja 1. märtsist 31. oktoobrini 1993 samuti 9 töötajat.
21. Sellel ehitusel 1993. aasta jooksul tehtud kontrollimiste käigus nõudsid Belgia sotsiaalseaduste inspeksiooni talitused Arblade'ilt ja Leloup'lt Belgia õigusaktides nõutud eri sotsiaalkindlustusdokumentide esitamist.
22. Arblade ja Leloup leidsid, et nad ei ole kohustatud neilt nõutud dokumente esitama. Esiteks väitsid nad, et nad on järginud kõiki Prantsuse õigusakte, ning teiseks, et kõnealused Belgia õigusnormid on asutamislepingu artiklitega 59 ja 60 vastuolus. Leloup esitas 2. detsembril 1993 personaliregistri, mida ta oli Prantsuse õigusnormide kohaselt pidanud.
23. Kuna Arblade ja Leloup ei olnud täitnud Belgia õigusaktides sätestatud eelmainitud kohustusi, algatati nende vastu Tribunal correctionnel de Huy's kriminaalmenetlus.
24. Leides, et neis kahes kohtuasjas on vaja tõlgendada ühenduse õigust, otsustas Tribunal correctionnel de Huy menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule kohtuasjas C-369/96 järgmised eelotsuse küsimused:
 - „1) Kas asutamislepingu artikleid 59 ja 60 tuleb tõlgendada nii, et need keelavad liikmesriigil kohustada teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb:
 - a) säilitama sotsiaalkindlustusdokumente (personaliregistrit ja individuaalset kontot) sellise füüsilise isiku Belgia aadressil, kes peab neid dokumente tema esindaja või volinikuna,
 - b) maksma oma töötajatele kollektiivlepingus sätestatud miinimumpalka,

- c) pidama personali eriregistrit,
- d) andma iga töötaja kohta välja individuaalse kaardi,
- e) määrama esindaja või voliniku, kes vastutaks palgatöötajate individuaalsete kontode pidamise eest,
- f) tasuma iga töötaja pealt *timbres-intempéries* ja *fidéлитé* skeemide makseid,

samas kui see ettevõtja peab selles liikmesriigis, kus ta on asutatud, seoses samade töötajatega ja samade töötamisperiodidega juba täitma kohustusi, mis on kas eelkirjeldatud kohustustega ühesugused või vähemalt sarnase eesmärgiga?

- 2) Kas Euroopa Ühenduse 25. märtsi 1957. aasta asutamislepingu artiklid 59 ja 60 võivad muuta kohaldamatuks tsiviilseadustiku artikli 3 esimese lõigu, mis puudutab Belgia avalikku korda ja julgeolekut käsitlevaid seadusi?“

- 25. Ka kohtuasjas C-376/96 otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuliku arutamise peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1) Kas asutamislepingu artikleid 59 ja 60 tuleb tõlgendada nii, et need keelavad liikmesriigil kohustada teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb:

- a) määrama esindaja või voliniku, kes vastutaks palgatöötajate individuaalsete kontode pidamise eest,
- b) hoiduma takistamast selle riigi sotsiaalkindlustusdokumentide pidamist käsitlevate õigusaktidega korraldatud järelevalvet,
- c) hoiduma takistamast selle riigi sotsiaalinspektsiooni käsitlevate õigusaktidega korraldatud järelevalvet,
- d) pidama iga töötaja kohta individuaalset kontot,
- e) pidama personali eriregistrit,
- f) koostama töölepingu tingimused,
- g) säilitama sotsiaalkindlustusdokumente (personaliregistrit ja individuaalset kontot) sellise füüsilise isiku Belgia aadressil, kes hoiab neid dokumente tema esindaja või volinikuna,
- h) andma iga töötaja kohta välja individuaalse kaardi,

samas kui see ettevõtja peab selles liikmesriigis, kus ta on asutatud, seoses samade töötajatega ja samade töötamisperiodidega juba täitma kohustusi, mis on kas eelkirjeldatud kohustustega ühesugused või vähemalt sarnase eesmärgiga?

- 2) Kas Euroopa Ühenduse 25. märtsi 1957. aasta asutamislepingu artiklid 59 ja 60 võivad muuta kohaldamatuks tsiviilseadustiku artikli 3 esimese lõigu, mis puudutab Belgia avalikku korda ja julgeolekut käsitlevaid seadusi?“

26. Euroopa Kohtu presidendi 6. juuni 1997. aasta määrusega liideti need kaks kohtuasja suulise menetluse ja kohtuotsuse tegemise huvides.
27. Nende küsimustega, mida tuleb uurida koos, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil kohustada (sh avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega) teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb:
- maksuma oma lähetatud töötajatele miinimumpalka, mis on vastuvõttavas liikmesriigis sätestatud tehtava töö suhtes kohaldatava kollektiivlepinguga, tasuma iga sellise töötaja pealt *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* skeemide raames tööandja sissemakseid ja väljastama igale sellisele töötajale individuaalse kaardi,
 - koostama töölepingu tingimused, seadma sisse personali eriregistri ja iga lähetatud töötaja individuaalse konto,
 - laskma hoida ja säilitada nende töötajate sotsiaalkindlustusdokumente (personaliregistrit ja individuaalset kontot), kes on lähetatud sellesse vastuvõttavas liikmesriiki, kus teenust osutatakse, vastuvõttavas liikmesriigis sellise füüsilise isiku aadressil, kes hoiab neid dokumente tema esindaja või volinikuna,

samas kui see ettevõtja peab selles liikmesriigis, kus ta on asutatud, seoses samade töötajatega ja samade töötamisperiodidega juba täitma sarnase eesmärgiga kohustusi?

Esialgsed märkused

28. Belgia valitsus väidab, et asutamislepingu artiklite 59 ja 60 tõlgendamisel tuleb lähtuda Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1. ELT eriväljaanne 05/02, lk 431–436)) sätetest, kuna see konkretiseerib ja kodifitseerib minimaalse kaitse kohustuslikke sätteid käsitleva ühenduse õiguse.
29. Põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal ei olnud direktiivi 96/71 sätteid aga jõus. Ühenduse õigus ei keela siiski liikmesriigi kohtul oma kriminaalõiguse põhimõtete kohaselt direktiivi 96/71 soodsamaid sätteid selle riigi õiguse kohaldamiseks arvesse võtta, isegi kui ühenduse õigus teda selleks ei kohusta (vt 29. oktoobri 1998. aasta otsust kohtuasjas C-230/97: Awoyemi, EKL 1998, lk I-6781, punkt 38).
30. Mis puutub mõlemas kohtuasjas esitatud teise küsimusse selle kohta, et vaidlusalused õigusnormid määratletakse Belgia õiguses avalikku korda ja julgeolekut käsitlevatena, siis seda määratlemist mõista nii, et see hõlmab liikmesriigi õigusnorme, mille järgimisel on otsustav tähtsus vastava liikmesriigi poliitilise, ühiskondliku või majandusliku korralduse kaitsmiseks, mistõttu võib nende järgimise teha kohustuslikuks kõigile selle liikmesriigi territooriumil olevatele isikutele või kõigi tema territooriumil aset leidvate õigussuhete puhul.
31. Asjaolu, et liikmesriigi eeskirjad kuuluvad avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seaduste kategooriasse, ei tähenda veel, et nad võiksid kalduda kõrvale

asutamislepingu sätetest, vastasel korral rikutaks ühenduse õiguse ülimuslikkuse ja ühetaolise kohaldamise põhimõtet. Niisuguste liikmesriigi õigusaktide põhjendusi saab ühenduse õiguses arvestada vaid ainult läbi asutamislepingus ühenduse vabadustest ette nähtud erandite ning vajaduse korral üldise huviga seotud kaalukatel põhjustel.

Eelotsuse küsimused

32. Esiteks on selge, et Arblade ja Leloup, kes asuvad Prantsusmaal, on siirdunud asutamislepingu artiklite 59 ja 60 tähenduses teise liikmesriiki, käesoleval juhul Belgiasse, et tegeleda seal ajutise tegevusega, teiseks see, et nende tegevus ei ole täielikult ega peamiselt suunatud sellele riigile selleks, et vältida eeskirjade kohaldamist, mida neile saaks kohaldada, kui nad oleksid selle riigi territooriumil asutatud.
33. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei nõua asutamislepingu artikkel 59 mitte ainult igasuguse kodakondsusel põhineva diskrimineerimise keelamist teises liikmesriigis asuva teenuste osutaja suhtes, vaid ka kõigi piirangute kaotamist – isegi juhul, kui neid kohaldatakse vahet tegemata nii selle riigi kui ka teiste liikmesriikide teenuste osutajatele –, kui need võivad häirida, takistada või muuta vähem huvipakkuvaks teenuste osutaja tegevuse, kelle asukoht on teises liikmesriigis, kus ta seaduslikult sarnaseid teenuseid osutab (vt 25. juuli 1991. aasta otsust kohtuasjas C-76/90: Säger, EKL 1991, lk I-4221, punkt 12; 9. augusti 1994. aasta otsust kohtuasjas C-43/93: Vander Elst, EKL 1994, lk I-3803, punkt 14; 28. märtsi 1996. aasta otsust kohtuasjas C-272/94: Guiot, EKL 1996, lk I-1905, punkti 10; 12. detsembri 1996. aasta otsust kohtuasjas C-3/95: Reisebüro Broede, EKL 1996, lk I-6511, punkt 25, ja 9. juuli 1997. aasta otsust kohtuasjas C-222/95: Parodi, EKL 1997, lk I-3899, punkt 18).
34. Isegi kui kõnealuses valdkonnas ei ole toimunud ühtlustamist, tohib teenuste osutamise vabadust kui üht asutamislepingu aluspõhimõtet piirata üksnes õigusnormidega, mille vastuvõtmist õigustab ülekaalukas avalik huvi ja mida kohaldatakse kõikide isikute või ettevõtjate suhtes, kes tegutsevad vastuvõtva liikmesriigi territooriumil, niivõrd kuivõrd seda huvi ei kaitse eeskirjad, mida kohaldatakse teenuse osutaja suhtes tema asukohaliikmesriigis (vt eriti 17. detsembri 1981. aasta otsust kohtuasjas 279/80: Webb, EKL 1981, lk 3305, punkt 17; 26. veebruari 1991. aasta otsust kohtuasjas C-180/89: komisjon vs. Itaalia, EKL 1991, lk I-709, punkt 17; C-198/89: komisjon vs. Kreeka, EKL 1991, lk I-727, punkt 18; eespool viidatud kohtuotsuse Säger punkti 15; eespool viidatud kohtuotsuse Vander Elst punkti 16 ja eespool viidatud kohtuotsuse Guiot punkti 11).
35. Ühe liikmesriigi õigusnormide kohaldamine teistes liikmesriikides asutatud teenuseosutajate suhtes peab olema seatud eesmärgi elluviimiseks sobiv ega tohi minna kaugemale, kui on selle saavutamiseks vajalik (vt eriti eespool viidatud kohtuotsuse Säger punkti 15; 31. märtsi 1993. aasta kohtuotsust C-19/92: Kraus, EKL 1993, lk I-1663, punkt 32; 30. novembri 1995. aasta otsust kohtuasjas C-55/94: Gebhard, EKL 1995, lk I-4165, punkti 37, ja eespool viidatud kohtuotsuse Guiot punkte 11 ja 13).

36. Euroopa Kohus on tunnistanud, et töötajate kaitse, eriti ehitussektori töötajate sotsiaalkaitse (eespool viidatud kohtuotsuse Guiot punkt 16), on ülekaalukas avalik huvi (vt eespool viidatud kohtuotsuse Webb punkti 19; 3. veebruari 1982. aasta otsust liidetud kohtuasjades 62/81 ja 63/81: Seco ja Desquenue & Giral, EKL 1982, lk 223, punkti 14, ja 27. märtsi 1990. aasta otsust kohtuasjas C-113/89: Rush Portuguesa, EKL 1990, lk I-1417, punkt 18).
37. Samas ei saa puhthalduslikud kaalutlused õigustada liikmesriigi poolt ühenduse õigusnormidest tehtavat erandit, eriti siis, kui asjaomane erand välistab või piirab ühe ühenduse õiguse põhivabaduse kasutamist (vt ka 26. jaanuari 1999. aasta otsust kohtuasjas C-18/95: Terhoeve, EKL 1999, lk I-345, punkt 45).
38. Siiski võib ülekaalukas avalik huvi, mis õigustab mingi õigusnormide kogumi materiaalõiguslikke sätteid, õigustada ka kontrollimeetmeid, mis on vajalikud nendest sätetest kinnipidamise tagamiseks (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsuse Rush Portuguesa punkti 18).
39. Seega tuleb uurida, kas nõuetega, mida esitatakse selliste liikmesriigi õigusnormidega, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, kaasnevad piirangud teenuste osutamise vabadusele, ning vajaduse korral järgmiseks seda, kas asjaomases tegevusvaldkonnas õigustab ülekaalukas avalik huvi selliseid teenuste osutamise vabaduse piiranguid. Jaatava vastuse korral tuleb kontrollida ka seda, kas seda huvi ei kaitse selle riigi eeskirjad, kus teenuseosutaja asub, ning kas sama tulemust ei ole võimalik saavutada vähem piiravate eeskirjadega (vt eriti eespool viidatud kohtuotsuse Säger punkti 15; eespool viidatud kohtuotsuse Kraus punkti 32; eespool viidatud kohtuotsuse Gebhard punkti 37; eespool viidatud kohtuotsuse Guiot punkti 13 ja eespool viidatud kohtuotsuse Reisebüro Broede punkti 28).
40. Selles kontekstis tuleb uurida mitmesuguseid eelotsuse küsimustes nimetatud kohustusi järgmises järjekorras:
 - miinimumpalga maksmine,
 - *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* skeemide sissemaksed ja individuaalsete kaartide koostamine,
 - sotsiaalkindlustusdokumentide pidamine ja
 - sotsiaalkindlustusdokumentide säilitamine.

Miinimumpalga maksmine

41. Mis puutub teenuseosutajast tööandja kohustusse maksta oma lähetatud töötajatele miinimumpalka, mis on vastuvõtvast liikmesriigis sätestatud tehtava töö suhtes kohaldatava kollektiivlepinguga, tuleb meenutada, et ühenduse õigusega ei ole vastuolus, kui liikmesriigi õigusaktid või tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingud, mis käsitlevad miinimumpalka, laienevad kõigile kas või ajutiselt selle riigi territooriumil palgatööd tegevatele isikutele, sõltumata nende tööandja asukohariigist, samuti ei keela ühenduse õigus liikmesriikidel asjakohaste vahenditega tagada nende eeskirjade täitmist (eespool viidatud kohtuotsuse Seco ja

Desquenue & Giral punkt 14; eespool viidatud kohtuotsuse Rush Portuguesa punkt 18 ja eespool viidatud kohtuotsuse Guiot punkt 12).

42. Järelikult võib liikmesriigi õigusaktide või kollektiivlepingute sätteid, mis tagavad palga alammäära, põhimõtteliselt kohaldada tööandjate suhtes, kes osutavad selle riigi territooriumil teenuseid, sõltumata nende asukohariigist.
43. Selleks, et nende sätete rikkumise puhul võiks algatada teises liikmesriigis asuva tööandja vastu kriminaalmenetluse, peavad need olema siiski piisavalt täpsed ja kättesaadavad, et nad ei muudaks sellisel tööandjal sisuliselt võimatuks ega ülemäära raskeks nende kohustuste kindlakstegemist, mida ta peab täitma. Pädev asutus, käesoleval juhul Belgia sotsiaalseaduste inspeksioon, on see, kes peab kriminaalkohtule kaebust esitades täpsustama, milliste kohustuste täitmatajätmises tööandjat süüdistatakse.
44. Seega tuleb liikmesriigi kohtul nende kaalutluste valguses kontrollida, millised on selle riigi asjakohased õigusnormid, mida saaks teise liikmesriigi tööandja suhtes kohaldada, ning vajaduse korral ka seda, milline on neis normides määratud palga alammäär.
45. Selles osas leiavad Belgia valitsus ja Austria valitsus, et töötajatele 28. aprilli 1988. aasta kollektiivlepinguga ette nähtud *timbres-fidélité* ja *timbres-intempéries* skeemidega tagatud eelised moodustavad osa ehitustöölise aastasest miinimumsissetulekust Belgia õigusaktide tähenduses.
46. Kohtutoimikust selgub siiski, et esiteks süüdistati üksnes Arblade'i selles, et ta ei maksnud töötajatele 28. märtsi 1991. aasta kollektiivlepinguga ette nähtud miinimumpalka, ja teiseks määrab 28. aprilli 1988. aasta kollektiivleping oma artikli 4 punktis 1 *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* osamakse tööliste 100% brutopalka alusel. Kuna *timbres-fidélité* ja *timbres-intempéries* skeemide raames makstav summa arvutatakse välja miinimumbrutopalka alusel, ei saa ta olla selle lahutamatu osa.
47. Neil asjaoludel tundub – mida liikmesriigi kohtul tuleb kontrollida – olevat välistatud, et töötajatele *timbres-fidélité* ja *timbres-intempéries* skeemiga tagatud eelised oleks tegur, mille abil määratakse palga alammäära, mille kohaldamata jätmist Arblade'ile ette heidetakse.

Timbres-intempéries ja timbres-fidélité skeemide sissemaksed ja individuaalsete kaartide koostamine

48. Belgia *timbres-fidélité* ja *timbres-intempéries* skeemi tehtavate tööandja sissemaksete tasumise kohustuse kohta selgub eelotsuse taotlusest, eriti mõlema kohtuasja esimese eelotsuse küsimuse sõnastusest, et Arblade ja Leloup peavad selles liikmesriigis, kus nad on asutatud, seoses samade töötajate ja samade perioodidega juba täitma kohustusi, mis olemata küll eelkirjeldatud kohustustega ühesugused, on vähemalt sarnase eesmärgiga.
49. Belgia valitsus väidab, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole kindlaks teinud, kas asukohaliikmesriigis on sellised kohustused olemas. Euroopa Kohus peab siiski

lähtruma eelotsusetaotluse esitanud kohtu tuvastatust, et teenuseid osutav ettevõtja peab juba oma asukohaliikmesriigis sarnase eesmärgiga kohustusi täitma.

50. Liikmesriigi õigusnormid, mis kohustavad asutamislepingu tähenduses teenuste osutajana tegutsevat tööandjat lisaks tema poolt juba asukohaliikmesriigis fondi tasutud osamaksetele tasuma osamakseid ka vastuvõtva liikmesriigi fondi, kujutavad endast teenuste osutamise vabaduse piirangut. Selline kohustus toob teises liikmesriigis asuvatele ettevõtjatele kaasa täiendavaid kulusid ning haldus- ja majanduslikke kohustusi, nii et viimased ei ole konkurentsi osas võrdses olukorras vastuvõtvas liikmesriigis asutatud tööandjatega ning nad võivad seega loobuda teenuste osutamisest selles liikmesriigis.
51. Tuleb nõustuda, et ehitussektori töötajate sotsiaalkaitse ja selle tagamise kontrollimisega seotud üldine huvi võib selle sektori eritingimuste tõttu olla üks kaalukamaid põhjuseid, mis õigustab vastuvõtvas liikmesriigis teenuseid osutavale teise liikmesriigi tööandjale kohustuste seadmist, mis võivad osutada teenuste osutamise vabaduse piiranguteks. See ei ole siiski nii, kui asjaomase tööandja töötajatel, kes teevad ajutiselt vastuvõtvas liikmesriigis tööd, on samasugune või olemuselt sarnane kaitse nende kohustuste alusel, mis nende tööandjale selle asukohaliikmesriigis juba kehtivad (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsuse Guiot punkte 16 ja 17).
52. Lisaks ei saa teenuseosutajale seatavat kohustust tasuda vastuvõtva liikmesriigi fondi tööandja osamakseid õigustada, kui need osamaksed ei anna asjaomastele töötajatele õigust mingiteks sotsiaalsoodustusteks (vt eespool viidatud kohtuotsuse Seco ja Desquenue & Giral punkti 15).
53. Seega tuleb liikmesriigi kohtul kontrollida esiteks seda, kas vastuvõtva liikmesriigis nõutavad osamaksed annavad asjaomastele töötajatele õiguse sotsiaalsoodustustele, ja teiseks seda, kas neil töötajatel on asukohaliikmesriigis tööandja osamaksete alusel, mille nende tööandja selles riigis tasunud on, kaitse, mis sarnaneb olemuselt selle liikmesriigi õigusnormides ette nähtud kaitsega, kus teenuseid osutatakse.
54. Üksnes juhul, kui tööandja poolt vastuvõtva liikmesriigi fondi tasutavad maksed tagavad töötajatele eelise, mis võib neile anda tõelise lisakaitse, mida nad muidu ei saaks, on nende maksete tasumine õigustatud, ning sedagi üksnes juhul, kui samu makseid nõutakse kõigilt selle riigi territooriumil asjaomases sektoris tegutsevatelt teenuseosutajatelt.
55. Viimaks, mis puutub Belgia õigusaktides sätestatud kohustusse väljastada igale töötajale individuaalne kaart, on selge, et see kohustus on lahutamatult seotud 28. aprilli 1988. aasta kollektiivlepingus sätestatud *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* osamaksete tasumise kohustusega. Juhul kui see ettevõtja peab selles liikmesriigis, kus ta on asutatud, seoses samade töötajatega ja samade töötamisperioodidega juba täitma kohustusi, mis on oma eesmärgilt sarnased *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* skeemide raames kehtestatud kohustustega, on see ettevõtja kohustatud lähetatud töötajatele väljastama ainult dokumendid, mis on samaväärsed dokumentidega, mida ta peab väljastama asukohaliikmesriigi õigusaktide kohaselt. Juhul kui viimase riigi kord ei näe töötajatele dokumentide väljastamist ette, peab nimetatud ettevõtja vastuvõtva liikmesriigi asutustele üksnes

tõendama oma asukohaliikmesriigi õigusnormides nõutavate osamaksete õigeaegset tasumist, esitades selleks neis õigusnormides nõutavad dokumendid.

Sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide pidamise põhimõte

56. Töölepingu tingimuste koostamise, personali eriregistri ning iga lähetatud töötaja individuaalse konto pidamise kohustuse kohta selgub eelotsuse taotlusest, eriti mõlema kohtuasja esimese eelotsuse küsimuse sõnastusest, et Arblade ja Leloup peavad selles liikmesriigis, kus nad on asutatud, seoses samade töötajate ja samade perioodidega juba täitma kohustusi, mis olemata küll eelkirjeldatud kohustustega ühesugused, on vähemalt sarnase eesmärgiga.
57. Nagu käesoleva otsuse punktis 49 nenditi, peab Euroopa Kohus, vaatamata Belgia valitsuse vastuväidetele, lähtuma sellistest asjaoludest, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on sedastanud.
58. Selline kohustus, mis on sätestatud Belgia õigusaktides ning mis nõuab vastuvõtvas liikmesriigis teatavate lisadokumentide koostamist ja pidamist, toob teises liikmesriigis asuvatele ettevõtjatele kaasa täiendavaid kulutusi ning halduslikke ja majanduslikke kohustusi, nii et need ettevõtjad ei ole konkurentsi osas võrdses olukorras vastuvõtvas liikmesriigis asutatud tööandjatega.
59. Sellise kohustuse kehtestamine kujutab endast seega teenuste osutamise vabaduse piirangut asutamislepingu artikli 59 tähenduses.
60. Sellist piirangut saab õigustada ainult siis, kui see on vajalik, et kaitsta tõhusalt ja asjakohaste vahenditega ülekaalukat avalikku huvi, mida töötajate sotsiaalkaitse endast kujutab.
61. Ehitussektori töötajate tõi huse kaitse jaoks, eriti tööohutuse ja töötaja osas, võib osutada vajalikuks, et teatud dokumendid oleksid kättesaadavad ehitusel või vähemalt vastuvõtva liikmesriigi territooriumil asuvas kohas, kuhu selle riigi kontrolliasutustel on kerge ligi pääseda ja mis on selgelt määratletud, eriti siis, kui puudub direktiivi 96/71 artiklis 4 sätestatud liikmesriikidevahelise koostöö ja vastastikuse teavitamise süsteem.
62. Lisaks võib kohustus koostada teatud dokumendid ja hoida neid ehitusel või vastuvõtva liikmesriigi territooriumil asuvas kergesti ligipääsetavas ja selgelt määratletud kohas, osutada eelmises punktis mainitud liikmesriikidevahelise koostöö ja vastastikuse teavitamise süsteemi puudumise korral ainsaks asjakohaseks kontrollimeetmeks, arvestades nimetatud õigusnormide eesmärki.
63. Asukohaliikmesriigi ja vastuvõtva liikmesriigi õigusnormides nõutavad andmed tööandja, töötaja, töötingimuste ja tasu kohta võivad olla sedavõrd erinevad, et vastuvõtva liikmesriigi õigusnormides nõutavat kontrollimist ei saa teha dokumentatsiooni alusel, mida peetakse asukohaliikmesriigi õigusnormide kohaselt.
64. Samas ei saa üksnes asjaolu, et leidub teatavaid vormilisi või sisulisi erinevusi, õigustada kahe dokumendiseeria pidamist, millest üks vastaks asukohaliikmesriigi, teine vastuvõtva liikmesriigi õigusnormidele, kui asukohaliikmesriigi õigusnormides

nõutavates dokumentides esitatud andmetest üheskoos piisab, et võimaldada vastuvõtvas liikmesriigis vajalikke kontrollimisi.

65. Seega on oluline, et enne nõudmist, et selle riigi territooriumil koostataks ja hoitaks vastavalt sealsetele õigusnormidele sotsiaalkindlustus- või töödokumente, teeksid vastuvõtva liikmesriigi asutused ja vajaduse korral kohtud järgemööda kindlaks, et töötajate sotsiaalkaitset, mis võib neid nõudeid õigustada, ei taga piisavalt asukohaliikmesriigis peetava dokumentatsiooni või selle koopia esitamine mõistliku tähtaja jooksul, või siis nende hoidmine ehitusel või vastuvõtva liikmesriigi territooriumil asuvas kergesti ligipääsetavas ja selgelt määratletud kohas.
66. Kui vastuvõtva liikmesriigi asutused või kohtud tuvastavad, nagu seda tegi eelotsusetaotluse esitanud kohus mõlemas kohtuasjas, et sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide, nt töölepingu tingimuste, personali eriregistri ja iga lähetatud töötaja individuaalse konto pidamise osas peab tööandja täitma oma asukohaliikmesriigis sarnase eesmärgiga kohustusi seoses samade töötajate ja samade töötamisperiodidega, tuleb nende dokumentide esitamist, mida tööandja peab vastavalt oma asukohaliikmesriigi õigusnormidele, lugeda piisavaks, et tagada töötajate sotsiaalkaitset, nii et sellelt tööandjalt ei saa nõuda, et ta koostaks dokumendid vastavalt vastuvõtva liikmesriigi õigusnormidele.
67. Käesoleva otsuse punktis 65 mainitud kontrollimise raames tuleb arvesse võtta töötajate kaitsmiseks vajalike andmete kooskõlastamist või minimaalset ühtlustamist käsitlevaid ühenduse direktiive.
68. Esiteks on nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT 1991, L 288, lk 32, ELT eriväljaanne 05/02, lk 3–6) oma teise põhjenduse kohaselt mõeldud selleks, et tagada töötajatele parem kaitse nende õiguste võimaliku rikkumise korral ning luua tööturul suurem selgus ja arusaadavus. Selles direktiivis on loetletud mõned töölepingu või töösuhte peamised tingimused, mille hulka kuuluvad vajaduse korral välislähetuse puhul vajalikuks osutuvad tingimused, millest tööandja peab töötajat teavitama. Direktiivi artikli 7 kohaselt ei piira see direktiiv liikmesriikide eesõigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate lepingutingimuste kohaldamist.
69. Teiseks on nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ (töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta, EÜT 1989, L 183, lk, ELT eriväljaanne 05/01, lk 349–357) artiklis 10 sätestatud, et töötajad peavad saama teavet, mis puudutab ohtusid nende tervisele ja ohutusele.
70. Selle kontrollimise raames võivad vastuvõtva liikmesriigi asutused nõuda teenuste osutajalt alati, et ta esitaks neile oma valduses oleva teabe kohustuste kohta, mida ta oma asukohaliikmesriigis peab täitma, kui see teave juba nende enda käsutuses ei ole.

Sotsiaalkindlustusdokumentide pidamine ja säilitamine

71. Belgia õigusnormid, mis käsitlevad, kuidas teises liikmesriigis asuv tööandja peab dokumente pidama ja säilitama, koosnevad kolmest osast. Esiteks nõuavad nad, et kui tööandjal on Belgias töötajaid, peaks ta hoidma sotsiaalkindlustusdokumente kas ühes töökohtadest või sellise füüsilise isiku Belgia aadressil, kes hoiab neid dokumente tööandja esindaja või volinikuna.
72. Teiseks, kui tööandjal enam Belgias töötajaid ei ole, tuleb sotsiaalkindlustusdokumentide originaale või koopiaid säilitada selle esindaja või voliniku Belgia aadressil viis aastat.
73. Viimaseks, nõutakse, et liikmesriigi asutustele teatataks eelnevalt esindaja või voliniku isik, kes nende dokumentide pidamiseks või säilitamiseks määratakse.
74. Põhjustel, mida käesoleva kohtuotsuse punktides 61–63 juba selgitati, võivad vastuvõtva liikmesriigi asutuste tõhusa kontrolli läbiviimise vajadused õigustada, et teises liikmesriigis asuv tööandja, kes osutab vastuvõtvas liikmesriigis teenuseid, oleks kohustatud hoidma teatud dokumente neile asutustele kättesaadaval kas ehitusel või vähemalt vastuvõtva liikmesriigi territooriumil asuvas kergesti ligipääsetavas ja selgelt määratletud kohas.
75. Seda, millistele dokumentidele see kohustus kehtib, tuleb kontrollida liikmesriigi kohtul, võttes arvesse proportsionaalsuse põhimõtet.
76. Kui, nagu käesoleval juhul, on tegemist kohustusega hoida teatavaid dokumente kättesaadaval ja neid säilitada vastuvõtvas liikmesriigis elava füüsilise isiku aadressil, kes hoiab neid dokumente teda määranud tööandja esindaja või volinikuna ka pärast seda, kui tööandjal ei ole selles riigis enam töötajaid, ei piisa sellise teenuste osutamise vabaduse piirangu õigustamiseks sellest, et taoliste dokumentide olemasolu vastuvõtva liikmesriigi territooriumil hõlbustab üldiselt selle riigi asutuste kontrolliülesande täitmist. On vaja, et need asutused ei saaks oma kontrolliülesannet tõhusalt täita ilma selleta, et ettevõtjal oleks selles liikmesriigis kõnesolevaid dokumente säilitav esindaja või volinik (vt selle kohta 4. detsembri 1986. aasta otsust kohtuasjas 205/84: komisjon vs. Saksamaa, EKL 1986, lk 3755, punkt 54).
77. Nii või teisiti ei saa õigustada selliseid nõudeid, et sotsiaalkindlustusdokumente säilitataks vastuvõtva liikmesriigi territooriumil viis aastat ning et neid säilitataks füüsilise, mitte juriidilise isiku aadressil.
78. Ehitussektori töötajate sotsiaalkaitset puudutavate õigusnormide järgimist saab tegelikult tagada vähem piiravate meetetega. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 88 rõhutas, võib siis, kui teises liikmesriigis asuval tööandjal enam Belgias töötajaid ei ole, saata sotsiaalkindlustusdokumendid, sh personaliregistri ja individuaalsed kontod või samaväärsed dokumendid, mille see ettevõtte peab koostama oma asukohaliikmesriigi õigusaktide kohaselt, või nende dokumentide koopiaid liikmesriigi asutustele, kes võivad neid kontrollida ja vajaduse korral säilitada.
79. Lisaks tuleb rõhutada, et direktiivi 96/71 artiklis 4 ette nähtud liikmesriikidevahelise koostöö ja vastastikuse teavitamise süsteem muudab peagi üleliigseks dokumentide säilitamise vastuvõtvas liikmesriigis pärast seda, kui tööandjal ei ole seal enam töötajaid.

80. Seega tuleb esitatud küsimustele vastata järgmiselt:

- 1) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 ei keela liikmesriigil kohustada teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, maksma oma lähetatud töötajatele miinimumpalka, mis on vastuvõtvast liikmesriigis sätestatud tehtava töö suhtes kohaldatava kollektiivlepinguga, tingimusel, et asjaomased sätted oleksid piisavalt täpsed ja kättesaadavad, et nad ei muudaks sellisel tööandjal sisuliselt võimatuks ega ülemäära raskeks nende kohustuste kindlakstegemist, mida ta peab täitma.
- 2) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil nõuda teises liikmesriigis asutatud ettevõtjalt, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, isegi avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega seda, et ta tasuks iga lähetatud töötaja pealt *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* skeemide raames töötaja sissemaksid ja väljastaks igale sellisele töötajale individuaalse kaardi, kui see ettevõtja peab selles liikmesriigis, kus ta on asutatud, seoses samade töötajatega ja samade töötamisperioodidega juba täitma olemuselt sarnase eesmärgiga kohustusi, mis puudutavad töötajate huvide kaitset.
- 3) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil nõuda teises liikmesriigis asutatud ettevõtjalt, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, isegi avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega seda, et ta koostaks töölepingu tingimused, seaks sisse personali eriregistri ja iga lähetatud töötaja individuaalse konto kujul, mida nõutakse selle esimese riigi õigusnormides, kui neid nõudeid õigustada võivate töötajate sotsiaalkaitse tagab juba selle ettevõtja poolt oma asukohaliikmesriigi õigusnormide kohaselt peetavate sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide esitamine.
Sellise juhuga on sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide osas tegemist siis, kui ettevõtja peab juba oma asukohaliikmesriigis seoses samade töötajatega ja samade töötamisperioodidega täitma vastuvõtva liikmesriigi õigusnormides kehtestatud kohustustega sarnase eesmärgiga kohustusi, mis puudutavad töötajate huvide kaitset.
- 4) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 ei keela liikmesriigil kohustada teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt esimeses liikmesriigis tööd teeb, hoidma selle aja jooksul, mil ta esimeses liikmesriigis tööd teeb, sotsiaalkindlustus- ja töödokumente kättesaadaval ehitusel või selle liikmesriigi territooriumil asuvas kergesti ligipääsetavas ja selgelt määratletud kohas, kui see meede on vajalik, et ta saaks tagada tõhusa kontrolli oma töötajate sotsiaalkaitse seisukohalt õigustatud õigusnormide täitmise üle.
- 5) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil nõuda teises liikmesriigis asutatud ettevõtjalt, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, isegi avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega seda, et ta säilitaks selliseid sotsiaalkindlustusdokumente nagu personaliregister ja individuaalsed kontod viis aastat pärast seda, kui tal esimeses liikmesriigis enam töötajaid ei ole, selles liikmesriigis asuval füüsilise isiku aadressil, kes hoiab neid dokumente tema esindaja või volinikuna.

Kohtukulud

81. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Belgia valitsuse, Saksamaa valitsuse, Hollandi valitsuse, Austria valitsuse, Soome valitsuse, ja Ühendkuningriigi valitsuse ning komisjoni kohtukulused ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse see kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS,

vastates Tribunal correctionnel de Huy 29. oktoobri 1996. aasta otsusega esitatud küsimustele, otsustab:

- 1) Asutamislepingu artiklid 59 (nüüd muudetuna EÜ artikkel 49) ja asutamislepingu artikkel 60 (nüüd EÜ artikkel 50) ei keela liikmesriigil kohustada teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, maksma oma lähetatud töötajatele miinimumpalka, mis on vastuvõtvast liikmesriigis sätestatud tehtava töö suhtes kohaldatava kollektiivlepinguga, tingimusel, et asjaomased sätted oleksid piisavalt täpsed ja kättesaadavad, et nad ei muudaks sellisel tööandjal sisuliselt võimatuks ega ülemäära raskeks nende kohustuste kindlakstegemist, mida ta peab täitma.
- 2) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil nõuda teises liikmesriigis asutatud ettevõtjalt, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, isegi avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega seda, et ta tasuks iga lähetatud töötaja pealt *timbres-intempéries* ja *timbres-fidélité* skeemide raames tööandja sissemaksid ja väljastaks igale sellisele töötajale individuaalse kaardi, kui see ettevõtja peab selles liikmesriigis, kus ta on asutatud, seoses samade töötajatega ja samade töötamisperiodidega juba täitma olemuselt sarnase eesmärgiga kohustusi, mis puudutavad töötajate huvide kaitset.
- 3) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil nõuda teises liikmesriigis asutatud ettevõtjalt, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, isegi avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega seda, et ta koostaks töölepingu tingimused, seaks sisse personali eriregistri ja iga lähetatud töötaja individuaalse konto kujul, mida nõutakse selle esimese riigi õigusnormides, kui neid nõudeid õigustada võivate töötajate sotsiaalkaitse tagab juba selle ettevõtja poolt oma asukohaliikmesriigi õigusnormide kohaselt peetavate sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide esitamine.

Sellise juhuga on sotsiaalkindlustus- ja töödokumentide osas tegemist siis, kui ettevõtja peab juba oma asukohaliikmesriigis seoses samade töötajatega ja samade töötamisperiodidega täitma vastuvõtva liikmesriigi õigusnormides kehtestatud kohustustega sarnase eesmärgiga kohustusi, mis puudutavad töötajate huvide kaitset.

- 4) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 ei keela liikmesriigil kohustada teises liikmesriigis asutatud ettevõtjat, kes ajutiselt esimeses liikmesriigis tööd teeb, hoidma selle aja jooksul, mil ta esimeses liikmesriigis tööd teeb,

sotsiaalkindlustus- ja töödokumente kättesaadaval ehitusel või selle liikmesriigi territooriumil asuvas kergesti ligipääsetavas ja selgelt määratletud kohas, kui see meede on vajalik, et ta saaks tagada tõhusa kontrolli oma töötajate sotsiaalkaitse seisukohalt õigustatud õigusnormide täitmise üle.

- 5) Asutamislepingu artiklid 59 ja 60 keelavad liikmesriigil nõuda teises liikmesriigis asutatud ettevõtjalt, kes ajutiselt selles esimeses liikmesriigis tööd teeb, isegi avalikku korda ja julgeolekut käsitlevate seadustega seda, et ta säilitaks selliseid sotsiaalkindlustusdokumente nagu personaliregister ja individuaalsed kontod viis aastat pärast seda, kui tal esimeses liikmesriigis enam töötajaid ei ole, selles liikmesriigis asuval füüsilise isiku aadressil, kes hoiab neid dokumente tema esindaja või volinikuna.

	Rodríguez Iglesias		Moitinho de Almeida
	Edward	Schintgen	Puissochet
Hirsch	Jann	Ragnemalm	Wathelet

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 23. novembril 1999 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias