UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

7 päivänä lokakuuta 2010 *

Asiassa C-515/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen (Belgia) on esittänyt 3.11.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 26.11.2008, saadakseen ennakkoratkaisun rikosasiassa, jonka vastaajina ovat

Vítor Manuel dos Santos Palhota,

Mário de Moura Gonçalves,

Fernando Luis das Neves Palhota ja

Termiso Limitada,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit A. Rosas, U. Lõhmus (esittelevä tuomari), A. Ó Caoimh ja A. Arabadjiev,

julkisasiamies: P. Cruz Villalón,
kirjaaja: yksikönpäällikkö M.-A. Gaudissart,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 25.2.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Vítor Manuel dos Santos Palhota, Mário de Moura Gonçalves, Fernando Luis das Neves Palhota ja Termiso Limitada, edustajanaan advocaat K. Stappers,

– Belgian hallitus, asiamiehenään L. Van den Broeck, avustajinaan advocaat V. Pertry ja advocaat H. Gilliams,

– Tanskan hallitus, asiamiehinään J. Bering Liisberg ja R. Holdgaard,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja B. Klein,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään K. Georgiadis, I. Bakopoulos ja M. Michelogiannaki,

– Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues ja A. Czubinski,

– Euroopan komissio, asiamiehinään E. Traversa, W. Roels ja I. V. Rogalski,

– EFTAn valvontaviranomainen, asiamiehinään B. Alterskjær ja O. Einarsson,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.5.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnössä on kyse SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan tulkinnasta.

2 Tämä pyyntö on esitetty rikosoikeudenkäynnissä, jonka syyttäjä on pannut vireille Vítor Manuel dos Santos Palhotaa, Mário de Moura Gonçalvesia, Fernando Luis das Neves Palhotaa sekä Portugaliin sijoittautunutta Termiso Limitada -nimistä yhtiötä vastaan (yhdessä jäljempänä pääasian vastaajat) muun muassa sen vuoksi, ettei Belgian lainsäädännössä edellytettyä henkilökohtaista laskelmaa ollut laadittu 53 portugalilaisesta Belgiaan lähetetystä työntekijästä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY (EYVL 1997, L 18, s. 1) 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tätä direktiiviä sovelletaan jäsenvaltioon sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka tarjotessaan valtioiden välillä palveluja lähettävät 3 kohdan mukaisesti työntekijöitä työhön toisen jäsenvaltion alueelle.”

4 Tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut yritykset takaavat jäsenvaltion alueelle työhön lähetetylle työntekijälle jäljempänä tarkoitettujen seikkojen osalta työehdot ja -olot, jotka siinä jäsenvaltiossa, jossa työ suoritetaan, vahvistetaan:

– laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin,

ja/tai

– 8 kohdassa tarkoitetulla tavalla yleisesti sovellettaviksi julistetuin työehtosopimuksin tai välitystuomioin siltä osin kuin ne koskevat jotain liitteessä tarkoitettua toimintaa:

a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat

b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto

c) vähimmäispalkat, myös ylityökorvaukset; tätä alakohtaa ei sovelleta täydentäviin työeläkejärjestelmiin

d) erityisesti tilapäistä työvoimaa välittävien yritysten käyttöön asettamia työntekijöitä koskevat ehdot

e) työturvallisuus, työterveys ja työhygienia

f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojatoimenpiteet

g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset."

Kansallinen säännöstö

5 Direktiivin 96/71 täytäntöönpanosta ja Belgiaan työntekijöitä työhön lähettäviin yrityksiin sovellettavasta työntekijöitä koskevien asiakirjojen pitämistä koskevasta yksinkertaistetusta järjestelmästä 5.3.2002 annetun lain (wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen; Belgisch Staatsblad 13.3.2002; jäljempänä 5.3.2002 annettu laki) 8 §:ssä säädetään, että työnantajat, jotka täyttävät työntekijöitä koskevien asiakirjojen pitämisestä 23.10.1978 tehdyn kuninkaan päätöksen nro 5 (koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten; Belgisch Staatsblad 2.12.1978; jäljempänä kuninkaan päätös nro 5) 6 ter §:n 2 momentin edellytykset, on vapautettu velvollisuudesta laatia kyseisessä momentissa määriteltynä ajanjaksona muun muassa työntekijöiden palkkasuojasta 12.4.1965 annetun lain (wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers) 15 §:ssä tarkoitettu palkkalaskelma (jäljempänä palkkalaskelma).

6 Kuninkaan päätökseen nro 5 sisällytettiin 5.3.2002 annetun lain 9 §:llä II bis luku, johon sisältyy muun muassa edellä mainittu 6 ter §, jossa laissa tarkoitettu yksinkertaistettu järjestelmä (jäljempänä yksinkertaistettu järjestelmä) esitetään. Kyseisen pykälän 1 momentin mukaan tässä luvussa työnantajilla tarkoitetaan kuninkaan päätöksessä nro 5 tarkoitettuja työnantajia, joiden palveluksessa on Belgian alueella työntekijöitä, jotka joko työskentelevät tavanomaisesti yhden tai useamman jäsenvaltion alueella Belgian kuningaskunnan ulkopuolella tai jotka on palkattu jonkin toisen jäsenvaltion alueella Belgian kuningaskunnan ulkopuolella.

7 Saman pykälän 2 momentin mukaan työnantajilla ei ole tiettynä ajanjaksona velvollisuutta laatia eikä pitää kyseisen päätöksen II luvussa tarkoitettuja työntekijöitä koskevia asiakirjoja – kuten 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista laskelmaa (jäljempänä henkilökohtainen laskelma) – siinä tapauksessa, että työnantajat ensinnäkin lähettävät ennen kyseisten työntekijöiden työskentelyn alkamista työhönlähetysilmoituksen (jäljempänä ennakkoon toimitettava työhönlähetysilmoitus) Belgian viranomaisille ja toiseksi pitävät kyseisten viranomaisten saatavilla jäljennökset sen valtion lainsäädännössä, johon työnantaja on sijoittautunut, säädetyistä asiakirjoista, jotka vastaavat henkilökohtaista laskelmaa tai palkkalaskelmaa (jäljempänä vastaavat asiakirjat).

8 Belgiaan työntekijöitä työhön lähettäviin yrityksiin sovellettavaa työntekijöitä koskevien asiakirjojen laatimista ja pitämistä koskevaa yksinkertaistettua järjestelmää koskevien yksityiskohtaisten täytäntöönpanosääntöjen vahvistamisesta ja 5.3.2002 annetun lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun rakennusalan toiminnan määrittelemisestä 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen (koninklijk besluit van 29 maart 2002 tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van het vereenvoudigd stelsel betreffende het opmaken en bijhouden van sociale documenten voor de ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen en tot bepaling van de activiteiten in de bouwsector bedoeld in artikel 6, § 2, van de wet van 5 maart 2002; Belgisch Staatsblad 17.4.2002; jäljempänä 29.3.2002 tehty kuninkaan päätös) 2 §:n mukaan kuninkaan päätöksen nro 5 6 ter §:n 2 momentissa tarkoitettu ajanjakso on kuuden kuukauden mittainen, ja se alkaa päivästä, jona ensimmäisen Belgiaan työhön lähetetyn työntekijän työskentely alkaa.

9 Työnantajien, joiden palveluksessa on Belgiaan työhön lähetettäviä työntekijöitä, on 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen 3 §:n mukaisesti lähetettävä ennen työskentelyajanjakson alkamista kirjeitse, sähköpostitse tai faksitse tämän päätöksen 4 §:n mukainen työhönlähetysilmoitus sosiaalilainsäädännön noudattamista valvovalle yksikölle. Viimeksi mainittu yksikkö vahvistaa viiden arkipäivän kuluessa ilmoituksen

vastaanottamisesta – jotakin edellä mainittua viestintätapaa käyttäen –, että se on vastaanottanut tämän ilmoituksen ja että ilmoitus on lainsäädännön edellytysten mukainen, toimittamalla rekisteröintinumeron työnantajalle, joka ei voi määrätä työskentelyn aloittamisesta ennen tämän numeron tiedoksisaantia. Muussa tapauksessa työnantaja ei voi saada työntekijöitä koskevien asiakirjojen laatimista ja pitämistä koskevaa vapautusta, josta säädetään yksinkertaistetussa järjestelmässä.

10 Työhönlähetysilmoituksessa, josta säädetään 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen 4 §:ssä ja jonka on oltava kyseisen päätöksen liitteen mallin mukainen, on oltava seuraavat tiedot:

”1. työnantajasta, joka lähettää työntekijöitä työhön Belgiaan, sukunimi, etunimi, yrityksen kotipaikka tai toiminimi ja päätoimipaikka, toimiala, osoite, puhelinnumero, faksinumero, sähköpostiosoite sekä lähtövaltion toimivaltaisen sosiaaliturvaviranomaisen työnantajalle osoittama tunnus- tai rekisteröintinumero,

2. työnantajan asiamiehestä tai edustajasta, jonka luona vastaavat asiakirjat pidetään saatavilla tämän päätöksen 5 §:n [1 momentin] mukaisesti, sukunimi, etunimi, toiminimi, osoite, puhelinnumero, faksinumero ja sähköpostiosoite,

3. kustakin Belgiaan työhön lähetetystä työntekijästä sukunimi, etunimi, kotipaikka, syntymäaika, siviilisääty, sukupuoli, kansalaisuus, osoite, puhelinnumero, henkilöllisyystodistuksen numero ja tiedot siitä, millaisesta henkilöllisyystodistuksesta on kysymys, työsopimuksen tekopäivä, työskentelyn alkamispäivä Belgiassa sekä työtehtävät,

4. työhön lähetettävien työntekijöiden työehdoista työn viikoittainen kesto ja päivittäinen työaika,

5. työhön lähettämisestä palvelut, joita suorittamaan työntekijä lähetetään, lähettämisen alkamispäivä ja arvioitu kesto sekä paikka, jossa työtehtävät suoritetaan,

6. vastaavista asiakirjoista paikka, jossa niitä pidetään ja säilytetään tämän päätöksen 5 §:n mukaisesti."

11 Saman päätöksen 5 § koskee vastaavien asiakirjojen saatavilla pitämistä ja säilyttämistä Belgiaan työhön lähetettyjen työntekijöiden työskentelyn aikana. Tämän pykälän 1 momentissa säädetään, että 2 §:ssä tarkoitetun kuuden kuukauden ajanjakson aikana jäljennös vastaavista asiakirjoista on pidettävä toimivaltaisen valvontayksikön saatavilla. Tämä jäljennös pidetään joko paikassa, jossa lähetty työntekijä Belgiassa työskentelee, tai siellä sellaisen luonnollisen henkilön kotipaikassa, joka säilyttää niitä työnantajan asiamiehenä tai edustajana. Muussa tapauksessa työnantajien on laadittava ja pidettävä sekä henkilökohtainen laskelma että palkkalaskelma. Saman 5 §:n 2 momentin mukaan kuuden kuukauden ajanjakson päättymisen jälkeen työnantajien on säilytettävä tämä jäljennös viisi vuotta ja laadittava muun muassa kuninkaan päätöksen nro 5 II luvussa tarkoitetut työntekijöitä koskevat asiakirjat ja palkkalaskelma.

12 Vastaavien asiakirjojen saatavilla pitämisestä ja säilyttämisestä sen jälkeen, kun lähetettyjen työntekijöiden työskentely Belgiassa on päättynyt, säädetään 29.3.2002 tehdyn kuninkaan asetuksen 6 §:ssä. Tässä säännöksessä säädetään, että tämän ajanjakson päätyttyä työnantajien on lähetettävä kirjattuna kirjeenä tai jätettävä

vastaanottotodistusta vastaan jäljennös vastaavista asiakirjoista sekä niitä koskeva luettelo tarkastusta varten sosiaalilainsäädännön noudattamista valvovalle yksikölle.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Asiakirja-aineistosta ja Belgian hallituksen kirjallisista huomautuksista ilmenee, että Termiso Limitada -yhtiö lähetti säännöllisesti portugalilaisia hitsaajia ja asentajia Antwerp Shiprepair NV:n telakalle laivoilla tehtäviä töitä varten. Valvontayksikön 12.7.2004 telakalle tekemässä tarkastuksessa kävi ilmi, että siellä työskenteli 53 Termiso Limitadan portugalilaista työntekijää mutta että yhdestäkään työntekijästä ei ollut tehty ennakkoon toimitettavaa työhönlähetysilmoitusta. Portugalilaisella työnjohtajalla ei myöskään ollut esittää heistä minkäänlaisia portugalilaisia palkkatositteita.

14 Rechtbank van eerste aanleg te Antwerpenin mukaan valvontayksikkö totesi, että 5.3.2002 annetussa laissa ja direktiivissä 96/71 säädettyjä edellytyksiä ei ollut noudatettu, joten työntekijöitä koskevia asiakirjoja ja erityisesti henkilökohtaista laskelmaa koskevaa Belgian sosiaalilainsäädäntöä oli sovellettava. Pääasian vastaajia (joista kolme ensimmäistä vastaajaa on Termiso Limitada -yhtiön johtajia ja edustajia, kun taas kyseinen yhtiö on työnantaja ja rikosoikeudellisessa vastuussa oleva oikeushenkilö) syytetään siitä, että ne ovat jättäneet 31.5.2004 ja 13.7.2004 välisenä aikana laatimatta tämän henkilökohtaisen laskelman edellä mainituista 53 työntekijästä ja että ne ovat siksi rikkoneet muun muassa useita kuninkaan päätökseen nro 5 sisältyviä säännöksiä. Niitä syytetään myös muista rikkomuksista, jotka koskevat lakisääteistä vähimmäispalkkaa ja ylityökorvauksia koskevaa Belgian lainsäädäntöä.

15 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin arvioi, että mahdollisuus ratkaista pääasia Belgian sosiaalilainsäädännön rikkomusten osalta riippuu siitä, onko 5.3.2002 annettu laki, jonka noudattamatta jättämisestä seuraa velvollisuus noudattaa edellä mainittua lainsäädäntöä, yhteensopiva SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan kanssa.

16 Tässä tilanteessa Rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Rikotaanko 5.3.2002 annetun lain 8 §:llä ja 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen (täytäntöönpanopäätös) 3, 4 ja 5 §:llä [SEUT 56 ja SEUT 57] artiklaa sillä, että ulkomaalaisille työnantajille, jotka haluavat lähettää työntekijöitä töihin, asetetaan velvollisuus, jonka mukaan niiden on ennen sitä jätettävä sosiaalilainsäädännön noudattamista valvovalle yksikölle työhönlähetysilmoitus ja pidettävä saatavilla belgialaisia henkilökohtaisia laskelmia tai palkkalaskelmia vastaavat asiakirjat siten, että pääsy Belgian palvelumarkkinoille estyy tai vähintäänkin vaikeutuu?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

17 Belgian hallitus väittää, ettei ennakkoratkaisukysymystä voida ottaa tutkittavaksi, koska se perustuu virheelliseen olettamaan siitä, että yksinkertaistettu järjestelmä on pakollinen, vaikka ulkomaalaisilla työnantajilla, jotka lähettävät työntekijöitä työhön Belgian alueelle, on myös mahdollisuus laatia ja pitää Belgian lainsäädännön mukaisia työntekijöitä koskevia asiakirjoja.

18 Tältä osin on todettava, että vaikka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen oletettaisiin katsovan, että yksinkertaistettu järjestelmä on pakollinen, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklassa tarkoitettu menettely perustuu kansallisilla tuomioistuimilla ja unionin tuomioistuimella olevien tehtävien selkeään jakoon siten, että unionin tuomioistuin on toimivaltainen lausumaan ainoastaan tuossa artiklassa tarkoitettujen unionin säädösten tulkinnasta tai pätevyydestä. Tässä yhteydessä unionin tuomioistuimen tehtävä ei ole lausua kansallisten säännösten tulkinnasta eikä ratkaista sitä, onko ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tulkinta siitä oikea (ks. mm. asia C-220/05, Auroux ym., tuomio 18.1.2007, Kok., s. I-385, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Belgian ja Saksan hallitukset katsovat lisäksi, että ennakkoratkaisupyynnössä ei ole esitetty sovellettavia oikeussääntöjä eikä selitetty pääasian ja esitetyn kysymyksen välistä yhteyttä. Tältä osin Belgian hallitus väittää, että esitetty kysymys ei koske direktiivin 96/71 tulkintaa, jonka soveltaminen tässä oikeudenkäynnissä on joka tapauksessa sen mukaan kiistetty. Kyseinen hallitus epäilee myös SEUT 57 artiklan tulkinnan hyödyllisyyttä, koska asiassa ei ole kiistetty sitä, että Termiso Limitada -yhtiön ja sen työntekijöiden toiminnassa Belgiassa on kyse palvelujen tarjoamisesta.

20 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisupyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeussäännön tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995, Kok., s. I-4921, 61 kohta ja asia C-45/08, Spector Photo Group ja Van Raemdonck, tuomio 23.12.2009, Kok., s. I-12073, 26 kohta).

21 Tämän tuomion 14 ja 15 kohdasta ilmenevällä tavalla ennakkoratkaisupyynnössä esitetyistä pääasiaa koskevista tosiseikoista ja oikeudellisista seikoista voidaan nimittäin päätellä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että jos yksinkertaistetun järjestelmän kaltainen kansallinen lainsäädäntö ei ole yhteensopiva Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen palveluiden tarjoamisen vapautta koskevien määräysten kanssa, pääasian vastaajille ei voida määrätä seuraamusta sellaisen kyseisiä työntekijöitä koskevan henkilökohtaisen laskelman laatimista koskevan velvollisuuden laiminlyönnistä, joka koskee ainoastaan tilannetta, jossa sanottua järjestelmää ei sovelleta. Tämä esitys, vaikkakin suppea, on riittävä, jotta unionin tuomioistuin voi antaa hyödyllisen vastauksen esitettyyn kysymykseen.

22 Direktiivin 96/71 tulkintapyynnön puuttuminen ei myöskään vaikuta millään tavalla unionin tuomioistuimen toimivaltaan vastata ennakkoratkaisukysymykseen, koska unionin oikeuden määräykset ja säännökset, joiden tulkintaa pyydetään, ovat merkityksellisiä pääasian ratkaisemiseksi.

23 Edellä esitetystä seuraa, että ennakkoratkaisukysymys on otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksellään selvittää, ovatko SEUT 56 ja SEUT 57 artikla esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka perusteella toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan, joka lähettää työntekijöitä työhön ensiksi mainittuun jäsenvaltioon, on lähetettävä ennakkoon toimitettava työhönlähetysilmoitus ja pidettävä koko työhön lähettämisen ajan kansallisten viranomaisten saatavilla jäljennös henkilökohtaisen laskelman ja palkkalaskelman kaltaisista työntekijöitä ja työtä koskevista asiakirjoista, jotka vastaavat ensiksi mainitun jäsenvaltion oikeudessa edellytettyjä asiakirjoja.

25 Belgian hallitus totesi huomautuksissaan, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytänyt direktiivin 96/71 tulkintaa. Tältä osin on todettava, että vaikka yksinkertaistetulla järjestelmällä voidaan Belgian hallituksen esittämällä tavalla valvoa, että työnantajat, jotka lähettävät ulkomaalaisia työntekijöitä työhön Belgian alueelle, noudattavat muun muassa direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja työehtoja ja -oloja, tällaiset valvontatoimenpiteet eivät kuulu kyseisen direktiivin soveltamisalaan eikä niitä ole yhdenmukaistettu Euroopan unionin tasolla.

26 Direktiivillä 96/71 pyritään nimittäin sovittamaan yhteen jäsenvaltioiden aineellinen lainsäädäntö lähetettyjen työntekijöiden työehdoista ja -oloista riippumatta liitännäisistä hallinnollisista säännöistä, joilla voidaan varmistaa näiden ehtojen noudattaminen.

27 Tästä seuraa, että jäsenvaltiot voivat vapaasti määritellä nämä toimenpiteet perustamissopimusta ja unionin oikeuden yleisiä periaatteita noudattaen (ks. vastaavasti asia C-490/04, komissio v. Saksa, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6095, 19 kohta ja asia C-341/05, Laval un Partneri, tuomio 18.12.2007, Kok., s. I-11767, 60 kohta).

28 Ei nimittäin ole kiistetty sitä, että pääasia koskee jäsenvaltioon sijoittautunutta yritystä, joka on lähettänyt työntekijöitään tietyksi ajanjaksoksi toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevalle telakalle palvelun tarjoamiseksi. Unionin tuomioistuin on jo todennut, että tällainen tilanne kuuluu SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan soveltamisalaan (ks. yhdistetyt asiat C-49/98, C-50/98, C-52/98–C-54/98 ja C-68/98–C-71/98, Finalarte ym., tuomio 25.10.2001, Kok., s. I-7831, 20 kohta).

Palvelujen tarjoamisen vapautta koskevan rajoituksen olemassaolo

29 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 56 artiklassa ei vaadita ainoastaan poistamaan kaikkea toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen palvelujen tarjoajan syrjintää kansalaisuuden perusteella, vaan siinä edellytetään myös kaikkien rajoitusten poistamista, vaikka niitä sovellettaisiin erotuksetta sekä kotimaisiin palvelujen tarjoajiin että muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneisiin palvelujen tarjoajiin, jos näillä rajoituksilla estetään toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen, siellä vastaavanlaisia palveluja lainmukaisesti tarjoavan henkilön toiminta, haitataan tätä toimintaa tai tehdään se vähemmän houkuttelevaksi (ks. mm. yhdistetyt asiat C-369/96 ja C-376/96, Arblade ym., tuomio 23.11.1999, Kok., s. I-8453, 33 kohta ja asia C-168/04, komissio v. Itävalta, tuomio 21.9.2006, Kok., s. I-9041, 36 kohta).

30 Tässä yhteydessä on todettava, että Belgian hallituksen mukaan pääasiassa kysymyksessä oleva yksinkertaistettu järjestelmä otettiin käyttöön 5.3.2002 annetulla lailla edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Arblade ym. annetun tuomion jälkeen. Tämän tuomion tuomiolauselman 3 kohdassa unionin tuomioistuin totesi, että SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan vastaista on, että jäsenvaltio velvoittaa toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen yrityksen, joka suorittaa tilapäisesti töitä ensiksi mainitussa jäsenvaltiossa, laatimaan työntekijöitä tai työtä koskevat asiakirjat, kuten jokaista lähetettyä työntekijää koskevan henkilökohtaisen laskelman, muodoltaan sellaisina kuin ensiksi mainitun jäsenvaltion lainsäädännössä edellytetään, kun työntekijöiden suojelu, jolla näitä vaatimuksia on mahdollista perustella, on jo turvattu esittämällä yrityksen sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti, johon se on sijoittautunut, pitämät työntekijöitä ja työtä koskevat asiakirjat.

31 Tästä laista ja 29.3.2002 tehdystä kuninkaan päätöksestä ilmenee, että kuuden kuukauden ajanjaksona – joka alkaa siitä, kun ensimmäinen lähetetty työntekijä aloittaa työskentelyn – työnantajat, jotka lähettävän työntekijöitä Belgian alueelle, ovat yksinkertaistetussa järjestelmässä vapautettuja velvollisuudesta laatia Belgian lainsäädännössä edellytetty henkilökohtainen laskelma ja palkkalaskelma, kunhan ne lähettävät

ennakkoon toimitettavan työhönlähetysilmoituksen Belgian viranomaisille ja pitävät kyseisten viranomaisten saatavilla jäljennöksen vastaavista asiakirjoista.

32 Tämän vapautuksen ajallisen soveltamisen rajoittamisesta on todettava, että vapautuksen mahdollisella rajoittavuudella ei ole merkitystä nyt esillä olevassa asiassa, koska on riidatonta, että pääasiassa kysymyksessä olevan työkomennuksen kesto oli alle kuusi kuukautta.

33 Ennakkoon toimitettavasta työhönlähetysilmoituksesta on ensinnäkin todettava, että 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen 3 §:stä ja Belgian hallituksen huomautuksista ilmenevällä tavalla Belgian viranomaisten on yhtäältä vahvistettava – viiden arkipäivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta –, että ne ovat vastaanottaneet kyseisen ilmoituksen ja että se on lainsäädännön edellytysten mukainen, antamalla tiedoksi lähetettyjen työntekijöiden työnantajalle ilmoitusta koskevan rekisteröintinumeron. Toisaalta on niin, että työntekijöiden lähettäminen voi alkaa vasta tämän tiedoksiannon jälkeen, mutta jos se kuitenkin alkaa aikaisemmin, työnantaja ei voi hyötyä yksinkertaistetusta järjestelmästä.

34 On katsottava, ettei edellisessä kohdassa kuvattua menettelyä voida luokitella yksinkertaiseksi ilmoitusmenettelyksi. Julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 70 kohdassa toteamalla tavalla pelkästä tietojen toimittamisesta vastaanottavan jäsenvaltion viranomaisille ja niiden vastaanottamisen vahvistamisesta voi siten muodostua palvelujen tarjoamisen aloittamista edeltävä tarkastus- ja lupamenettely. On nimittäin katsottava, että tämä menettely on hallinnollinen lupamenettely siltä osin kuin tiedoksiannon pitää yhtäältä edeltää työnantajan työntekijöiden lähettämistä ja se tapahtuu toisaalta vasta sen jälkeen, kun kansalliset viranomaiset ovat varmistaneet, että ennakkoon toimitettava työhönlähetysilmoitus on lainsäädännön edellytysten mukainen (ks. analogisesti em. asia komissio v. Itävalta, tuomion 41 kohta).

35 Menettely, jossa toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen yrityksen mahdollisuus tarjota palveluita lähetettyjen työntekijöiden välityksellä toisen jäsenvaltion alueella edellyttää tällaisen hallinnollisen luvan myöntämistä, voi rajoittaa palvelujen vapaata liikkuvuutta SEUT 56 artiklassa tarkoitetulla tavalla (ks. analogisesti asia C-43/93, Vander Elst, tuomio 9.8.1994, Kok., s. I-3803, Kok. Ep. XVI, s. I-59, 15 kohta ja asia C-244/04, komissio v. Saksa, tuomio 19.1.2006, 34 kohta).

36 Tällainen menettely voi nimittäin rajoittaa erityisesti ilmoituksen toimittamista koskevan määräajan vuoksi suunniteltua työntekijöiden lähettämistä ja näin ollen lähetettävien työntekijöiden työnantajan toimintaa palveluiden tarjoamisessa erityisesti silloin, kun palvelu on suoritettava melko nopeasti (ks. vastaavasti em. asia komissio v. Saksa, tuomio 19.1.2006, 35 kohta ja em. asia komissio v. Itävalta, tuomion 39 kohta).

37 Tältä osin pääasian vastaajat väittävät kirjallisissa huomautuksissaan – kenenkään sitä kiistämättä –, että kysymys oli sellaisten kiireellisten palveluiden suorittamisesta Antwerp Shiprepair NV -yhtiössä, jotka edellyttivät työskentelyn aloittamista mahdollisimman nopeasti asiaa koskevan sopimuksen tekemisen jälkeen. Belgian hallitus totesi kuitenkin unionin tuomioistuimen suullisessa istunnossa esittämään kysymykseen vastatessaan, että yksinkertaistettu järjestelmä ei mahdollista poikkeamista tämän tuomion 33 kohdassa kuvatusta menettelystä kysymyksen ollessa kiireellisestä työhön lähettämisestä.

38 On merkityksetöntä, että rekisteröintiä koskeva tiedoksianto tosiasiassa lähetetään – kuten Belgian hallitus totesi suullisessa istunnossa – lähetettävien työntekijöiden työnantajalle kahden tai kolmen päivän kuluessa ennakkoon toimitettavan työhönlähetysilmoituksen vastaanottamisesta, koska työnantaja ei voi etukäteen sulkea pois sitä mahdollisuutta, että sen on odotettava vähintään ne viisi arkipäivää, jotka yksinkertaistetussa järjestelmässä on varattu rekisteröintiä koskevaan ilmoitukseen, ennen työntekijöiden lähettämistä työhön. Tämä odottamisen mahdollisuus merkitsee sekä kyseisen työnantajan että työntekijöiden työhön lähettämisestä koostuvan palvelun vastaanottajan kannalta sitä, että se haittaa tällaisen palvelun suorittamista

tai tekee sen vähemmän houkuttelevaksi erityisesti silloin, kun palvelu on luonteeltaan kiireellinen.

39 Tämän tuomion 33 kohdassa kuvattu menettely on ratkaiseva yksinkertaistetun järjestelmän kannalta, koska 29.3.2002 tehdystä kuninkaan päätöksestä ilmenevällä tavalla työnantaja, joka lähettää työntekijöitä työhön Belgian alueelle vastaanottamatta tiedoksiantoa ennakkoon toimitettavan työhönlähetysilmoituksen rekisteröintinumerosta, ei voi kyseisen työhön lähettämisen osalta pitää pelkästään vastaavia asiakirjoja yksinkertaistetussa järjestelmässä tarkoitetulla tavalla, vaan sen on laadittava belgialaiset työntekijöitä koskevat asiakirjat, kuten henkilökohtainen laskelma ja palkkalaskelma.

40 Tästä seuraa, että sellainen yksinkertaistetussa järjestelmässä edellytetty vaatimus ennakkoon toimitettavasta työhönlähetysilmoituksesta ja tämän ilmoituksen rekisteröintinumeron tiedoksiantamisesta on SEUT 56 artiklassa tarkoitettu palveluiden vapaan tarjonnan rajoitus.

41 Tätä päätelmää ei muuta Belgian hallituksen väite siitä, että yksinkertaistettu järjestelmä on vapaaehtoinen, koska työnantaja, joka haluaa lähettää työntekijöitä työhön Belgian alueelle, voi jättäytyä tämän järjestelmän ulkopuolelle, jolloin työnantajan on laadittava ja pidettävä edellä mainitut belgialaiset työntekijöitä koskevat asiakirjat. Unionin tuomioistuin on jo edellä 30 kohdassa mainituissa yhdistetyissä asioissa Arblade ym. antamassaan tuomiossa todennut, että tällainen velvollisuus ei ole sellaisenaan yhteensopiva palveluiden vapaan tarjoamisen kanssa. Asiakirja-aineistosta ilmenee lisäksi, että pääasiassa kysymyksessä olevassa Belgian lainsäädännössä tämän velvollisuuden laiminlyönnistä tuomitaan rikosoikeudellisiin seuraamuksiin.

42 Belgian alueelle lähetettyjen työntekijöiden työnantajille asetetuista velvollisuuksista, joista säädetään 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen 5 ja 6 §:ssä, on ensinnäkin todettava, ettei voida sulkea pois sitä, että vastaavien asiakirjojen jäljennöksen pitämisestä Belgian viranomaisten saatavilla joko työn suorituspaikassa Belgiassa tai

työnantajan asiamiehen tai edustajan kotipaikassa Belgiassa, tämän jäljennöksen ja vastaavia asiakirjoja koskevan luettelon toimittamisesta Belgian viranomaisille työntekijöiden lähettämisen päätyttyä ja kuuden kuukauden ajanjakson päätyttyä vastaavien asiakirjojen jäljennöksen pitämisestä kyseisten viranomaisten saatavilla yhdessä mainituista paikoista viiden vuoden ajan aiheutuu kustannuksia ja ylimääräisiä hallinnollisia ja taloudellisia rasituksia toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneille yrityksille siten, että nämä eivät mahdollisesti ole yhdenvertaisessa kilpailuasemassa sellaisten yritysten kanssa, jotka käyttävät Belgiassa tavanomaisesti työskenteleviä työntekijöitä.

43 Vaikka Belgian hallitus on todennut, että vaatimusta vastaavien asiakirjojen pitämisestä Belgian viranomaisten saatavilla viisi vuotta työntekijöiden lähettämisen päättymisestä ei sovelleta alle kuusi kuukautta kestävään työhön lähettämiseen, kuten pääasiassa on asianlaita, se ei tästä huolimatta ole esittänyt mitään perusteluita kahdesta muusta velvollisuudesta. Se on jopa myöntänyt, ettei voida sulkea pois sitä mahdollisuutta, että nämä säännökset ovat palveluiden vapaata tarjoamista koskeva rajoitus SEUT 56 artiklassa tarkoitetussa mielessä.

44 Näissä olosuhteissa on katsottava, että nämä kaksi velvollisuutta ovat palveluiden vapaata tarjoamista koskeva rajoitus.

Perustelut palvelujen vapaan tarjoamisen rajoittamiselle

45 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallista lainsäädäntöä, joka koskee alaa, jota ei ole yhdenmukaistettu unionin tasolla, ja jota sovelletaan erotuksetta kaikkiin henkilöihin tai yrityksiin, jotka harjoittavat toimintaa kyseisen jäsenvaltion alueella, voidaan siitä huolimatta, että sillä rajoitetaan palvelujen tarjoamisen vapautta, pitää perusteltuna, jos on kyse yleistä etua koskevasta pakottavasta syystä, jos tätä etua ei

jo suojella palvelujen tarjoajaan sen sijoittautumisvaltiossa sovellettavilla säännöksillä, jos kyseinen kansallinen lainsäädäntö on omiaan takaamaan sillä tavoitellun päämäärän toteutumisen ja jos sillä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi (ks. em. yhdistetyt asiat Arblade ym., tuomion 34 ja 35 kohta ja em. asia komissio v. Itävalta, tuomion 37 kohta).

46 Tämän tuomion 25 kohdassa todetulla tavalla yksinkertaistetulla järjestelmällä voidaan Belgian hallituksen mukaan valvoa, että työnantajat, jotka lähettävät ulkomaalaisia työntekijöitään työhön Belgian alueelle, noudattavat muun muassa direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja työehtoja ja -oloja. Näin ollen Belgian hallituksen mukaan järjestelmän tarkoituksena on yleisen edun mukainen työntekijöiden sosiaalinen suojelu.

47 Unionin tuomioistuin on tältä osin toistuvasti todennut, että yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin, jotka voivat oikeuttaa palvelujen tarjoamisen vapauden rajoittamisen, kuuluu työntekijöiden suojelu (ks. mm. em. yhdistetyt asiat Arblade ym., tuomion 36 kohta; em. yhdistetyt asiat Finalarte ym., tuomion 33 kohta ja asia C-445/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 21.10.2004, Kok., s. I-10191, 29 kohta).

48 Lisäksi unionin tuomioistuin on tunnustanut, että jäsenvaltioilla on oikeus tarkastaa kansallisen ja unionin lainsäädännön noudattaminen palveluja tarjottaessa, ja pitänyt hyväksyttävinä sellaisia valvontatoimenpiteitä, jotka ovat tarpeen sen tarkastamiseksi, että yleisen edun vuoksi perusteltuja vaatimuksia noudatetaan (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Arblade ym., tuomion 38 kohta ja em. asia komissio v. Saksa, tuomio19.1.2006, 36 kohta).

49 Näin ollen on tutkittava, ovatko yksinkertaistettuun järjestelmään sisältyvän kaltaiset toimenpiteet sellaisia, että niillä voidaan taata, että työntekijöiden suojelun tavoite toteutetaan ja kuitenkin niin, etteivät ne ylitä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

50 Ennakkoon toimitettavasta työhönlähetysilmoituksesta on ensinnäkin todettava, että Belgian hallitus väittää sen mahdollistavan palkka- ja työehtojen tehokkaan viranomaisvalvonnan silloin, kun työntekijöitä lähetetään työhön Belgiaan. Kyseinen hallitus täsmensi suullisessa istunnossa, että tällaisen ilmoituksen puuttuminen merkitsee, etteivät Belgian viranomaiset voi varmistaa työhön lähettämisen alkamispäivää Belgiassa, koska tällaiset tiedot eivät ilmene vastaavista asiakirjoista.

51 Tältä osin unionin tuomioistuin on jo todennut, että toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle työnantajalle asetettu velvollisuus, jonka mukaan sen on ilmoitettava ennen lähettämistä paikallisille viranomaisille, että sen palveluksessa on yksi tai useampia lähetettyjä työntekijöitä, tämän lähettämisen arvioitu kesto ja se palvelu tai ne palvelut, joiden tarjoamiseksi lähettäminen tapahtuu, on yhtä tehokas ja vähemmän rajoittava keino kuin kysymyksessä oleva vaatimus. Tämä velvollisuus on luonteeltaan sellainen, että kyseiset viranomaiset voisivat valvoa, että vastaanottavan jäsenvaltion sosiaalilainsäädäntöä ja palkkausta koskevaa säännöstöä noudatetaan lähettämisen aikana siten, että otetaan huomioon velvoitteet, joita yrityksen on jo noudatettava lähtövaltiossaan sovellettavan sosiaalioikeuden säännösten nojalla (ks. em. asia komissio v. Luxemburg, tuomion 31 kohta; em. asia komissio v. Saksa, tuomio 19.1.2006, 45 kohta ja em. asia komissio v. Itävalta, tuomion 52 kohta).

52 Tästä seuraa, että vaikka ennakkoon toimitettavan työhönlähetysilmoituksen lähettäminen on tapa, jolla voidaan ilmoittaa Belgian viranomaisille tämän tuomion 50 kohdassa mainitut tiedot, rekisteröinti- ja tiedoksiantomenettely, jonka vuoksi tämän ilmoituksen antaminen merkitsee luonteeltaan hallinnollista lupamenettelyä, tämän tuomion 34 kohdassa todetulla tavalla ylittää sen, mikä on tarpeen lähetettyjen työntekijöiden suojelemiseksi.

53 Tämän tuomion 51 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä nimittäin seuraa, että ennakkoilmoitus, joka mahdollistaa sen varmistamisen, että vastaanottavan jäsenvaltion

sosiaali- ja työlainsäädäntöä noudatetaan työhön lähettämisen aikana, on tämänkaltaista lupaa tai ennakkovalvontaa oikeasuhteisempi keino saavuttaa kyseinen tavoite. Belgian hallitus ei tältä osin itsekään katso, että yksinkertaistetulla järjestelmällä pyrittäisiin muuhun kuin lähetettyjen työntekijöiden palkka- ja työehtojen tehokkaaseen valvontaan lähettämisen aikana.

54 Vaikka vaatimus ennakkoilmoituksesta on asianmukainen toimenpide tarvittavan valvonnan mahdollistamiseksi ja väärinkäytösten välttämiseksi, viranomaisten on annettava työnantajalle, joka lähettää työntekijöitä työhön Belgian alueelle, mahdollisuus esittää näyttöä siitä, että se on toimittanut ilmoituksen, joka sisältää kaikki vaaditut tiedot.

55 Henkilökohtaista laskelmaa ja palkkalaskelmaa vastaavista asiakirjoista on toiseksi todettava, että Belgian hallitus selvittää kirjallisissa huomautuksissaan, että henkilökohtaisessa laskelmassa mainitaan työntekijän suorittamat palvelut ja niihin perustuva palkka ja että palkkalaskelmasta ilmenevät tämän palkan laskentaperusteet, joissa huomioidaan työtuntien määrä, vapaapäivät ja palkasta tehdyt pidätykset.

56 Tämän tuomion 42 kohdasta ilmenevällä tavalla on lisäksi niin, että 29.3.2002 tehdyn kuninkaan päätöksen 5 ja 6 §:ssä säädetään, että työnantajan, joka lähettää työntekijöitä työhön Belgian alueelle, on pidettävä jäljennös vastaavista asiakirjoista Belgian viranomaisten saatavilla joko työn suorituspaikassa Belgiassa tai työnantajan asiamiehen tai edustajan kotipaikassa Belgiassa. Työhön lähettämisen päätyttyä tämä jäljennös sekä luettelo vastaavista asiakirjoista on lähetettävä Belgian viranomaisille.

57 On selvää, että tämän tuomion 55 kohdassa kuvatun kaltaisten vastaavien asiakirjojen jäljennöksen pitäminen mahdollistaa sen, että viranomaiset voivat lähetettyjen työntekijöiden osalta varmistaa, että direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdassa lueteltuja työehtoja noudatetaan ja että kyseisiä työntekijöitä siten suojellaan.

58 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee lisäksi, että siltä osin kuin sijoittautumisjäsenvaltion lainsäädännössä vaadituista työntekijöitä koskevista asiakirjoista saatavat tiedot ovat kokonaisuudessaan riittävät, jotta vastaanottavassa jäsenvaltiossa voidaan tehdä tarvittavat tarkastukset, kohtuullisessa määräajassa sijoittautumisjäsenvaltiossa pidettyjen asiakirjojen tai niiden jäljennösten esittäminen, tai jollei näitä voida esittää, näiden asiakirjojen tai niiden jäljennösten saatavilla pitäminen työmaalla tai vastaanottavan jäsenvaltion alueella olevassa paikassa, johon on helppo päästä ja joka on selvästi yksilöity, on tämän valtion lainsäädännön mukaisten asiakirjojen laatimiseen nähden vähemmän rajoittava keino taata sanottujen työntekijöiden sosiaalinen suojelu (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Arblade ym., tuomion 64–66 kohta ja em. yhdistetyt asiat Finalarte ym., tuomion 74 kohta).

59 Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että velvollisuus toimittaa työhön lähettämisen päätyttyä sellaiset asiakirjat tai niiden jäljennökset, jotka työnantajan on laadittava sijoittautumisjäsenvaltion lainsäädännön perusteella, vastaanottavan jäsenvaltion kansallisille viranomaisille, jotka voisivat tarkastaa ja tarvittaessa säilyttää ne, on työntekijän suojelua koskevan lainsäädännön noudattamisen varmistamiseksi toteutettu vähemmän rajoittava toimenpide, kun sitä verrataan työnantajan velvollisuuteen säilyttää nämä asiakirjat kyseisen jäsenvaltion alueella työkomennuksen päättymisen jälkeen (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat Arblade ym., tuomion 78 kohta).

60 Edellä esitetyn perusteella vaikuttaa siltä, että tämänkaltaiset toimenpiteet ovat oikeasuhteisia työntekijöiden suojelun tavoitteeseen nähden.

61 Esitettyyn kysymykseen on näin ollen vastattava:

– SEUT 56 ja SEUT 57 artikla ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka perusteella toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan, joka lähettää työntekijöitä työhön ensiksi mainitun jäsenvaltion alueelle, on lähetettävä ennakkoon toimitettava työhönlähetysilmoitus, kun suunnitellun työhön lähettämisen aloittaminen edellyttää, että sanotun ilmoituksen rekisteröintinumero annetaan tiedoksi kyseiselle työnantajalle, ja kun ensiksi mainitun jäsenvaltion kansallisilla viranomaisilla on viiden arkipäivän määräaika, joka lasketaan ilmoituksen vastaanottamisesta, tämän tiedoksiannon toteuttamiseen.

– SEUT 56 ja SEUT 57 artikla eivät ole esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka perusteella toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan, joka lähettää työntekijöitä työhön ensiksi mainitun jäsenvaltion alueelle, on pidettävä koko työhön lähettämisen ajan tämän jäsenvaltion kansallisten viranomaisten saatavilla jäljennös työntekijöitä ja työtä koskevista asiakirjoista, jotka vastaavat ensiksi mainitun jäsenvaltion oikeudessa edellytettyjä asiakirjoja ja jotka on lähetettävä näille viranomaisille tämän ajanjakson päätyttyä.

Oikeudenkäyntikulut

62 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

SEUT 56 ja SEUT 57 artikla ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka perusteella toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan, joka lähettää työntekijöitä työhön ensiksi mainitun jäsenvaltion alueelle, on lähetettävä ennakkoon toimitettava työhönlähetysilmoitus, kun suunnitellun työhön lähettämisen aloittaminen edellyttää, että sanotun ilmoituksen rekisteröintinumero annetaan tiedoksi kyseiselle työnantajalle, ja kun ensiksi mainitun jäsenvaltion kansallisilla viranomaisilla on viiden arkipäivän määräaika, joka lasketaan ilmoituksen vastaanottamisesta, tämän tiedoksiannon toteuttamiseen.

SEUT 56 ja SEUT 57 artikla eivät ole esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka perusteella toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan, joka lähettää työntekijöitä työhön ensiksi mainitun jäsenvaltion alueelle, on pidettävä koko työhön lähettämisen ajan tämän jäsenvaltion kansallisten viranomaisten saatavilla jäljennös työntekijöitä ja työtä koskevista asiakirjoista, jotka vastaavat ensiksi mainitun jäsenvaltion oikeudessa edellytettyjä asiakirjoja ja jotka on lähetettävä näille viranomaisille tämän ajanjakson päätyttyä.

Allekirjoitukset