PEDRO CRUZ VILLALÓN FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2010. május 5.[1]

I – Bevezetés

1. A Rechtbank van eerste aanleg van het gerechtelijk arrondissement Antwerpen (antwerpeni illetékességi területű elsőfokú bíróság, a továbbiakban: Rechtbank) annak tisztázására kéri a Bíróságot, hogy lehet-e a belga jogot a munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv 5. cikkével[2], valamint az EUMSZ 56. cikkel és az EUMSZ 57. cikkel összhangban értelmezni.

2. A jelen ügy lényegében a Bíróságnak az Arblade és társai ügyben[3] hozott ítéletének következménye, amelyben az EUMSZ 56. cikk és az EUMSZ 57. cikk fényében meghatározták azokat a feltételeket, amelyek annak megállapításához szükségesek, hogy a munkavállalók Közösségen belüli mozgása szabályszerűségének ellenőrzését célzó nemzeti jogszabály összhangban van-e az EUMSZ 56. cikkel és az EUMSZ 57. cikkel. Konkrétan a munkaadókat terhelő azon kötelezettség jogszerűségével kapcsolatban merültek fel kétségek, amely szerint a kiküldést megelőzően a belga munkaügyi hatósághoz be kell nyújtaniuk a kiküldési nyilatkozatot, valamint rendelkezésre kell tartaniuk a belga egyéni elszámolással vagy bérelszámolással egyenértékű iratokat.

3. Tíz év elteltével a Bíróságnak az Arblade-ügyben megvitatotthoz hasonló problémát kell mérlegelnie, ugyanakkor egy új nemzeti szabályozási környezetben, illetve azt követően, hogy a szociális kérdések tekintetében fontos fejlődés történt az Unió ítélkezési gyakorlatában. Ebből következően a jelen ügy lehetőséget kínál annak tisztázására, hogy van-e valamilyen hatása az Arblade-ügyben lefektetett doktrínára annak a megállapításnak, amely szerint az Unió – miként azt a Bíróság a Viking Line és a Laval un Partneri ügyben hozott ítéleteiben[4] is kimondta – a Lisszaboni Szerződés hatályba lépését követően, szociális célokat is szolgál.

1 – Eredeti nyelv: spanyol.

2 – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997., L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.).

3 – A C-369/96. és C-376/96. sz., Arblade és társai egyesített ügyekben 1999. november 23-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-8453. o.).

4 – A C-438/05. sz., International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ügyben („Wiking Line"-ügy) 2007. december 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-10779. o.) és a C-341/05. sz. Laval un Partneri ügyben 2007. december 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-11767. o.).

II – A vonatkozó jogszabályok

A – *Az Unió joga*

1. A szolgáltatásnyújtás szabadsága

4. Az EUMSZ 56. cikk előírja:

„Az alábbiakban megállapított rendelkezéseknek megfelelően tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást igénybe vevő személy. Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében e fejezet rendelkezéseit kiterjesztheti harmadik országok olyan állampolgáraira, akik szolgáltatásokat nyújtanak, és az Unió területén letelepedettek."

2. A 96/71 irányelv

5. A 96/71 irányelv a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás következtében sorra kerülő munkavállalói kiküldetések harmonizációja céljából számos intézkedést vezetett be a munkavállalók jogai és a munkáltatók kötelezettségei tekintetében. Az irányelv munkaviszonyra vonatkozó szabályokat érintő 3. cikkének (1) bekezdése az alábbiakat írja elő:

3. „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

– törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve

– olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:

a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;

b) minimális éves szabadság;

c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;

d) munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;

e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;

f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;

g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.[…]”

6. Az 5. cikk az alábbiak szerint felhatalmazza a tagállamokat, hogy a 96/71 irányelvben foglaltak teljesítése céljából megtegyék a megfelelő intézkedéseket:

„Intézkedések

A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket ezen irányelv be nem tartása esetére.

A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve képviselőik rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére.”

B – *A nemzeti jog*

7. Belgium a 2002. március 5-i törvénnyel[5] ültette át a 96/71 irányelvet, figyelembe véve a Bíróság által az Arblade-ügyben hozott ítéletben adott iránymutatásokat is. Egyéb intézkedések mellett és a jelen ügyre vonatkozó részében az átültető törvény egyszerűsített rendszert állított fel bizonyos társadalombiztosítási okmányoknak a Belgium területére munkavállalókat kiküldő vállalkozások általi megőrzése tekintetében (a továbbiakban: egyszerűsített rendszer). E rendszer részletes szabályait a 2002. március 29-i királyi

5 – A *Moniteur belge* 2002. március 13-i száma.

rendelet[6] dolgozta ki, amelyben az építésügy területére tartozó azon tevékenységeket határozták meg, amelyeket az átültető törvény 6. cikkének második bekezdése kifejezetten átvett.

8. Amint az a Bizottság, a belga kormány és az alapügy vádlottainak állításaiból kitűnik, a 2002. március 29-i királyi rendelet által létrehozott egyszerűsített rendszer 2007. április 1-je óta nem alkalmazandó, mivel azt egy „kényelmesebb és könnyebben elérhető új rendszer" váltotta fel, amely a „Limosa nyilatkozatnak"[7] nevezett, kiküldetés bejelentéséről szóló elektronikus formanyomtatványon alapszik; ennek ellenére a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem szempontjából *ratione tempore* az akkor hatályos 2002. évi jogszabály alkotja az irányadó nemzeti jogszabályi hátteret.

9. Az átültető törvény 8. cikke a jelen ügyben történtek időpontjában hatályos szövege szerint mentesítette a munkáltatót az 1978. október 23-i 5. sz. királyi rendelet 6b. cikkének második bekezdése által támasztott, meghatározott társadalombiztosítási okmányok megőrzésére vonatkozó feltételek teljesítése alól, de csak a Király által ugyanezen rendelkezés alapján meghatározott hat hónapos időtartamra. Így a munkáltató mentesült a munkarend[8], a bérelszámolás[9], és a munkaszerződésekkel kapcsolatos dokumentumok[10], így például a munkaviszony létesítésének azonnali írásba foglalása és bejelentése alól, amelyek tekintetében a munkáltató nem tartozott a belga társadalombiztosítási rendszer[11] hatálya alá.

10. A fent hivatkozott 5. sz. királyi rendelet 6b. cikkének második bekezdése szerint a munkáltatók mentesülnek a királyi rendelet II. fejezete által vagy annak értelmében előírt társadalombiztosítási okmányok elkészítésének és megőrzésének kötelezettsége alól, amennyiben eleget tesznek két feltételnek: először is, a munkavállalók foglalkoztatását megelőzően, a 6c. cikknek megfelelően bejelentik a kiküldetést az illetékes hatóságnak; másrészt, az (1) bekezdésben meghatározott időtartam alatt, ugyanezen hatóság számára hozzáférhetővé teszik a munkáltató székhelye szerinti ország jogszabályai által előírt okmányok másolatát, feltéve, hogy azok egyenértékűek a királyi rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében szabályozott „egyéni elszámolással", vagy a munkavállalók díjazásának védelméről szóló, 1965. április 12-i törvény 15. cikke szerinti „bérelszámoló lappal".

11. Arra az esetre, ha a munkáltató nem rendelkezik „egyenértékű okmányokkal", az idézett 5. sz. királyi rendelet 6c. cikke (4) bekezdésének előírása szerint a munkáltató a belga előírásoknak megfelelően köteles az egyéni

6 – A *Moniteur belge* 2002. április 17-i száma.

7 – A „Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie" (a migráció társadalombiztosítási szempontú ellenőrzését célzó, határon átnyúló információs rendszer) rövidítése. A Bizottság írásos észrevételei szerint ez a rendszer az EUMSZ 56. cikk megsértése miatt kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárás tárgya volt (2007/2367. sz. eljárás).

8 – Az 1965. április 8-i törvény 4. cikke.

9 – Az 1965. április 12-i törvény 15. cikke.

10 – Az 1978. július 3-i törvény 4. és 123. cikke.

11 – Az 1996. július 26-i törvény 38. cikke.

elszámolás és a bérelszámoló lap elkészítésére és megőrzésére.

12. A 2002. március 29-i királyi rendelet III. fejezetében, „a társadalombiztosítási okmányok elkészítésének és megőrzésének kötelezettsége alóli mentesülés módozatai" címszó alatt található 3. cikk megköveteli, hogy a munkáltatók a kiküldött munkavállalók foglalkoztatásának megkezdését megelőzően postai úton, e-mail vagy fax útján a 4. cikk előírásainak megfelelő elküldjék az „előzetes kiküldetési nyilatkozatot" a társadalombiztosítási felügyelet részére. A nyilatkozat kézhezvételét és megfelelőségét a felügyelet a kézhezvétel időpontjától számított öt munkanapon belül visszaigazolja, és a már leírt módok valamelyikén „regisztrációs számmal" látja el a munkáltató nyilatkozatát (második bekezdés). A munkavállalók tényleges foglalkoztatása csak azt követően kezdődhet meg, hogy a felügyelet értesítette a munkáltatót a regisztrációs számról, ennek hiányában a munkáltató nem részesülhet e mentességben (harmadik bekezdés).

13. Ugyanezen királyi rendeletnek a „kiküldetés bejelentésére" vonatkozó IV. fejezetében található 4. cikke részletezi azokat az adatokat, amelyeket ezen előzetes nyilatkozatnak tartalmaznia kell:

„(1) A munkáltató tekintetében: vezetéknév, keresztnév, lakcím, illetve a vállalkozás cégneve vagy székhelye, tevékenységének jellege, címe, telefon-, és faxszáma, e-mail címe és a munkáltató illetősége szerinti ország illetékes társadalombiztosítási hatósága által kiadott azonosító- vagy regisztrációs száma.

(2) A munkáltató azon megbízottja vagy meghatalmazottja tekintetében, akinek a feladatkörébe tartozik az egyenértékű okmányok rendelkezésre bocsátása: vezetéknév, keresztnév, cégnév, cím, telefonszám, faxszám és e-mail cím.

(3) Valamennyi, Belgiumba kiküldött munkavállaló tekintetében: vezetéknév, keresztnév, lakcím, születési idő, családi állapot, nem, állampolgárság, cím, telefonszám, személyazonosító okmány száma és típusa, a munkaszerződés megkötésének időpontja, a Belgium területén történő foglalkoztatás kezdő időpontja, a betöltött munkakör.

(4) A kiküldött munkavállalókra vonatkozó munkafeltételek tekintetében: a heti munkaidő hossza és a napi munkaidő meghatározása.

(5) A kiküldetés tekintetében: a kiküldetés keretében nyújtott szolgáltatás típusa, a

kiküldetés kezdő időpontja és előreláthatóidőtartama, valamint a munkavégzés helye.

(6) Az egyenértékű okmányok tekintetében: az a hely, ahol az okmányokat a jelen rendelet 5. cikkének megfelelően rendelkezésre tartják és őrzik."

14. A királyi rendelet 4. cikkének második bekezdése előírja, hogy e nyilatkozatot a királyi rendelet mellékletében szereplő minta alapján kell megszövegezni.

15. A rendelet szövegének V. fejezete szabályozza az „egyenértékű okmányok rendelkezésre bocsátásának és megőrzésének módjait", megkülönböztetve az első részben „a Belgiumba kiküldött munkavállalók foglalkoztatásának időtartamát" (5. cikk), a második részben pedig „a Belgiumba kiküldött munkavállalók foglalkoztatását követő időszakot" (6. cikk).

16. Az 5. cikk első bekezdése előírta a munkáltatók számára, hogy vagy a kiküldött munkavállaló munkavégzésének helyszínén, vagy annak a természetes személynek a belgiumi lakcímén, aki megbízottként vagy meghatalmazottként őrzi azokat, egy másolatot tartsanak a felügyelet rendelkezésére. Ez a kötelezettség magába foglalja azt is, hogy rendszeresen ki kell tölteni a származási ország alkalmazandó jogszabályaiban előírt okmányokat. Ha ennek nem tesznek eleget, akkor az 5. cikk első bekezdése szerint a belga előírásoknak megfelelően kell elkészíteniük és vezetniük az egyéni elszámolást és a bérelszámolást.

17. A királyi rendelet 2. cikke által hivatkozott hat hónap eltelte után a munkáltatók kötelesek ezen egyenértékű okmányok másolatát a fent említett helyeken öt évig megőrizni az illetékes felügyelőségeknek történő bemutatás céljából, azzal, hogy amennyiben nem tesznek eleget e kötelezettségnek, kötelesek a belga előírásoknak megfelelően elkészíteni az egyéni elszámolást és a bérelszámolást. Mindazonáltal az 5. cikk harmadik bekezdése bármilyen formában lehetővé teszi a másolatok megőrzését, feltéve, hogy azok olvashatóak, és a többszörözés módja eredményes felügyeletet tesz lehetővé.

18. A 6. cikk előírja továbbá a munkáltatók részére azt a kötelezettséget, hogy a foglalkoztatás időtartamának lejártát követően az egyenértékű okmányok másolatát a munkaügyi felügyeletnél letétbe helyezzék, amely azokat megőrzi.

III – A tényállás és az alapeljárás

19. A Termiso Limitada, a hajójavítási szektorban működő, hő- és hangszigetelésre specializálódott portugál társaság alvállalkozás teljesítése céljából hegesztőket és szerelőket küldött ki portugáliai munkavállalói közül az

Antwerp Ship Repair nevű cég antwerpeni hajógyárába.

20. A Termiso minden egyes szerződéskötés alkalmával a portugál hatóságoktól E 101-es formanyomtatványokat[12] igényelt, míg az Antwerp Ship Repair a maga részéről intézkedett a munkaügyi felügyeletnek a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos megfelelő tájékoztatása felől, a gazdasági újraszabályozásról szóló 1978. augusztus 14-i törvény 69. cikkének megfelelően[13].

21. A szövetségi társadalombiztosítási felügyelet által 2004. július 12-én az Antwerp Ship Repair hajógyárának telephelyén végzett ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy az említett telephelyen 53, a Termiso Limitada által kiküldött vasgyári munkás dolgozott. E munkások egyikének kiküldetése esetében sem tettek előzetes nyilatkozatot, és így azokat a belga felügyeletnek sem küldték meg előzetesen. A Termiso művezetője semmiféle bérezésről szóló okmány meglétét nem tudta igazolni.

22. A munkaügyi felügyelet 2004. július 14-én hatósági eljárást indított a Termiso Limitada ellen a társadalombiztosítási okmányok megőrzésére vonatkozó belga jogszabályok megsértése miatt, amely 2004. november 17-én zárult le.

23. Belgium bűncselekménnyé nyilvánította a belga társadalombiztosítási jog előírásainak megsértését[14]. A bűncselekménnyé nyilvánítás eredményeként az ügyészség számos bűncselekmény elkövetését a (munkáltató és büntetőjogilag felelősségre vonható jogi személy) Termiso Limitada, (a tag és vezérigazgató) Vitor Manuel dos Santos Palhota, (a már elhunyt) Mário de Moura Gonçalves, valamint (a tag és műszaki igazgató) Fernando Luis das Neves Palhota terhére rótta, mivel a kiküldött munkavállalók számára nem állítottak ki egyéni elszámolást, továbbá elmulasztották a jogszabály által előírt minimálbér, és a túlórák után járó bérpótlék belga jogszabályok által előírtaknak megfelelő megfizetését.

IV – Az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdés és a Bíróság előtti eljárás

24. A Termiso Limitada, Vitor Manuel dos Santos Palhota, Mário de Moura Gonçalves és Fernando Luis das Neves Palhota ellen indult büntetőeljárás keretében a Rechtbank felfüggesztette az eljárást, és az EUMSZ 267. cikk

12 – Az alapeljárás alperesei elismerik, hogy ezeket a formanyomtatványokat nem pontosan nyújtották be, de a késedelem soha nem keltette fel a belga munkaügyi felügyelet figyelmét.

13 – A *Moniteur belge* 1978. augusztus 17-i száma.

14 – Sem a Rechtbank végzése, sem a különböző beavatkozók írásbeli vagy szóbeli észrevételei nem részletezték az alkalmazandó büntetőjogi rendelkezéseket.

alapján az alábbi kérdést terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„Sérti-e a 2002. március 5-i törvény 8. cikke, valamint a 2002. március 29-i királyi rendelet (végrehajtási rendelet) 3., 4. és 5. cikke az EK-Szerződés 49. és 50. cikket azáltal, hogy a munkavállalókat kiküldeni szándékozó külföldi munkaadókra azt a kötelezettségét rója, hogy a kiküldést megelőzően a társadalombiztosítási tárgyú törvények végrehajtását felügyelő hatóságnál jelentsék be a kiküldést, és a belga egyéni elszámolással vagy bérelszámolással összehasonlítható iratokat tartsanak rendelkezésre, ami a belga munkaerőpiacra történő belépést megakadályozza vagy legalábbis megnehezíti?”

25. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 2008. november 26-án érkezett a Bíróság Hivatalához.

26. A Bíróság Alapokmányának 23. cikke által előírt határidőn belül Belgium, Németország, Franciaország, Görögország és Dánia kormánya, valamint a Bizottság és a nemzeti büntetőeljárás terheltjei terjesztettek elő észrevételeket.

27. A 2010. február 25-én tartott tárgyaláson megjelent a Belga Királyság, a Görög Köztársaság, a Francia Köztársaság képviselője, az EFTA felügyelő szervének képviselője és a Bizottság képviselője.

V – Az elfogadhatóságról

28. Belgium három jogalapot hoz fel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadhatósága ellen.

29. Elsősorban azzal érvel, hogy az előterjesztő bíróság által megfogalmazott kérdés a 96/71 irányelvet átültető belga törvény 8. cikkének és a végrehajtási rendeletnek azon téves értelmezéséből fakad, amely szerint a szóban forgó „egyszerűsített rendszer” kötelező a szolgáltatásnyújtók számára. Az említett szabályozás ezzel szemben alternatív rendszert alkot, amely alapján az adott munkáltató választhat az egyszerűsített rendszer igénybe vétele, valamint a belga okmányok elkészítése és megőrzése között.

30. Másodsorban hiányosnak tartja az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolását, mivel annak ténybeli és jogi összefüggései nem teszik lehetővé azon okoknak a megállapítását, amelyek miatt a belga jogrend ellentmondana a jelenlegi EUMSZ 56. cikknek, egyúttal megkérdőjelezi, hogy a 96/71 irányelv jelentőséggel bírna az ügy érdemének megoldása szempontjából.

31. Harmadrészt tagadja, hogy a Bíróság állást foglalhatna az EUMSZ 57. cikkel kapcsolatban, mivel senki nem kérdőjelezte meg, hogy a Termiso Limitada munkavállalói által Belgiumban végzett munka szolgáltatásnyújtásnak minősül; a hivatkozott cikk alkalmazása ráadásul a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.

32. Az első elfogadhatatlansági jogalappal kapcsolatban nyilvánvaló, hogy az elégtelennek bizonyul az előzetes döntéshozatal iránti kérelem egésze elutasításának alátámasztására. Elsősorban azért, mert nem a Bíróság hatáskörébe tartozik a nemzeti jog elemzése, mivel az előzetes döntéshozatali eljárás működése a nemzeti bíróságok és a Bíróság feladatainak világos szétválasztásán alapul, amelyben a Bíróság kizárólag a közösségi jogszabály értelmezéséről vagy érvényességéről jogosult határozni a nemzeti bíróság által közölt tényállás alapulvételével[15]. Másodsorban azért, mert bármilyen okok is késztették a Rechtbankot arra, hogy az egyszerűsített rendszerrel kapcsolatban kétségeket fogalmazzon meg, kizárólag rá tartozik, hogy mérlegelje a Bíróság megkeresésének szükségességét és azt a ténybeli és szabályozási hátteret, amely a megkeresés szükségességét indokolja[16].

33. A második elfogadhatatlansági kifogással kapcsolatban hangsúlyozni kell, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az előzetes döntéshozatal iránti kérelem egészének elutasítása csak akkor indokolt, ha a közösségi jog kért értelmezése nyilvánvalóan nem áll kapcsolatban az alapjogvita tényeivel vagy tárgyával[17], ha a probléma hipotetikus[18], vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azon ténybeli és jogi körülmények, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a feltett kérdésekre hasznos módon válaszolhasson[19].

34. Valójában annak a ténybeli és jogszabályi háttérnek a meghatározása, amelyben az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megfogalmazódik, elengedhetetlen ahhoz, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság számára hasznos értelmezést tudjon adni a közösségi jogról[20], és ahhoz is, hogy az előzetes döntéshozatali eljárásban részt vevők előterjeszthessék észrevételeiket[21].

35. Ezért az előzetes döntéshozatalra utaló határozat összefoglalása ellenére tagadhatatlan, hogy a határozat minimális, ugyanakkor elégséges mértékben fejti ki az EUMSZ 56. cikk, a 96/71 irányelv és a 2002. évi belga szabályozás közötti kapcsolatot, valamint a kérdést előterjesztő bíróság kétségeit alátámasztó ténybeli körülményeket. Másfelől az a tény, hogy a kérdésben nem történik utalás a hivatkozott irányelvre, semmilyen módon nem érinti a Bíróság hatáskörét, mivel a kérdést előterjesztő bíróság az EUMSZ 56. cikkre is hivatkozik, mely rendelkezés csakugyan jelentőséggel bír a kérdés megválaszolása tekintetében.

15 – A Bíróság C-30/93. sz. AC-ATEL Electronics Vertriebs ügyben 1994. június 2-án hozott ítéletének (EBHT 1994., I-2305. o.) 16. pontja; a C-352/95. sz. Phytheron International ügyben 1997. március 20-án hozott ítéletének (EBHT 1997., I-1729. o.) 11. pontja és a C-235/95. sz., Dumon és Froment ügyben 1998. július 16-án hozott ítéletének (EBHT 1998., I-4531. o.) 25–27. pontja.

16 – A Bíróság C-475/99. sz. Ambulanz Glöckner ügyben 2001. október 25-én hozott ítéletének (EBHT 2001., I-8089. o.) 10. pontja; a C-136/03. sz., Dörr és Ünal ügyben 2005. június 2-án hozott ítéletének (EBHT 2005., I-4759. o.) 46. pontja és a C-419/04. sz. Conseil général de la Vienne ügyben 2006. június 22-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-5645. o.) 24. pontja.

17 – A Bíróság C-505/07. sz. Española de Comercialización de Aceite ügyben 2009. október 1-jén hozott ítéletének (EBHT 2009., I-8963. o.) 26. pontja.

18 – A Bíróság C-390/99. sz. Canal Satélite Digital ügyben 2002. január 22-én hozott ítéletének (EBHT 2002., I-607. o.) 19. pontja.

19 – A Bíróság C-320/90–C-322/90. sz., Telemarsicabruzzo és társai ügyben 1993. január 26-án hozott ítéletének (EBHT 1993., I-393. o.) 6. pontja.

20 – A C-157/92. sz. Banchero-ügyben 1993. március 19-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-1085. o.) 4. pontja; a C-167/94. sz., Grau Gomis és társai ügyben 1995. április 7-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-1023. o.) 8. pontja és a C-45/08. sz. Spector Photo Group ügyben 2009. december 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-2073. o.) 26. pontja.

21 – A Bíróság 141–143/81. sz., Holdijk és társai ügyben 1982. április 1-jén hozott ítéletének (EBHT 1982., 1299. o.) 6. pontja.

36. Ugyanez a helyzet a Belgium által felhozott harmadik elfogadhatatlansági kifogással, figyelemmel arra, hogy az EUMSZ 57. cikk tiltja a szolgáltatásnyújtás szabadságával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, és a Rechtbank által felvetett ügy hátterében pontosan ez a probléma húzódik meg.

37. Következésképpen a kérdés tekintetében egyik elfogadhatatlansági kifogás sem áll meg.

VI – Az ügy érdeméről

A – *A vizsgálati szempontok*

1. Előzetes észrevétel: a munkavállalók kiküldetése, a 96/71 irányelv és a kockán forgó érdekek

38. A jelen ügy újabb bizonyítéka a belső piac megteremtése és a társadalmi értékek védelme között húzódó belső feszültségeknek. Mint az már korábbi ügyekben is látható volt, a munkavállalók kiküldetése következtében összeütközésbe kerülnek a szabad szolgáltatást nyújtó vállalkozások, a személyzetükbe tartozó, a szolgáltatásnyújtás kapcsán kiküldött munkavállalók, és a vállalkozást és a munkavállalókat fogadó tagállamok. Ennek a feszültségnek a feloldására törekszik a 96/71 irányelv, melynek célja a munkáltató szolgáltatásnyújtásának szabadsága és a szociális védelem elvárásainak biztosítása közötti egyensúly megteremtése.

39. Az irányelv alkalmazását meghatározó alapvető jellemző a vállalkozás származása szerinti országtól különböző tagállam területén végzett olyan gazdasági tevékenység, amely egyben a munkavállalóknak a munkáltató saját nevében és saját irányítása alatt történő kiküldetését jelenti. A közösségi jogalkotó tisztában van azzal, hogy „a felek érdeke a tervezett munkaviszonyra vonatkozó szabályok és feltételek meghatározása”[22], ami az alkalmazandó munkajog meghatározására vonatkozó szabályok rögzítését is indokolja.

40. Az alkalmazandó jog (a letelepedés helye szerinti ország jogának vagy a fogadó ország jogának alkalmazhatósága) kérdését úgy oldja meg, hogy rámutat a nemzeti szabályozások összehangolásának szükségességére abból a célból, hogy meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok magját[23], amelyet a fogadó országban a munkavállaló kiküldetésének időtartamától függetlenül[24] be kell tartani. Ezt az elvet az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése részletezi, amely szerint „[b]ármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, [a] […] vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak […] [a] munkaviszonyra vonatkozó szabályokat” többek között olyan

22 – A 96/71 irányelv (6) preambulumbekezdése.
23 – A 96/71 irányelv (13) preambulumbekezdése.
24 – A 96/71/EK irányelv (14) preambulumbekezdése.

jelentős kérdésekkel kapcsolatban, mint a maximális munkaidő és a minimális pihenőidő, a minimális bérszint, vagy a munkahelyi egészség. Ezt az előírást egészíti ki a (7) bekezdés, amely minden esetben lehetővé teszi „a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazását”[25].

41. Záró rendelkezésként az idézett 3. cikk (10) bekezdése elismeri a tagállamok számára azon lehetőséget, hogy a Szerződésnek megfelelően megkülönböztetéstől mentesen írjanak elő a saját területükre munkavállalókat kiküldő vállalkozások számára az e cikk (1) bekezdése első albekezdésében említetteken kívüli kérdésekre vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételeket, amennyiben a közrenddel kapcsolatos rendelkezésekről van szó.

42. A fent említett rendszert, amely a munkajogi viszonyokat érintően az irányelv lényegi elemének tekinthető, egy járulékos, ám az irányelvben foglaltak teljesítése szempontjából alapvető egység egészíti ki: az e munkavállalók jogai tiszteletben tartásának ellenőrzését célzó nemzeti ellenőrző és rendészeti jogszabályok. Épp ez az a csoport, amelybe a jelen ügyben vitatott belga rendelkezések is tartoznak. Ezek a – szokás szerint a fogadó tagállam által elfogadott és érvényre juttatott – jogszabályok nem tartoznak az irányelv lényegét képező egységbe: egyfelől azért, mert nem jelennek meg a 3. cikkben, másfelől pedig azért, mert az 5. cikk a tagállamokra bízza a célok érvényesülésének biztosítását.

43. A kifejtettekből levonható a következtetés: amennyiben a hivatkozott 5. cikk a tagállamok hatáskörébe utalja a 96/71 irányelv érvényesülésének biztosítását szolgáló intézkedések alkalmazását, ezeknek az intézkedéseknek a közösségi joggal való összeegyeztethetőségét a Szerződések fényében kell megítélni[26]. Ebből következik, hogy a jelen ügy nem a hivatkozott 5. cikk, hanem az EUMSZ 56. cikk és az EUMSZ 57. cikk értelmezését igényli, amelyek elismerik a szolgáltatásnyújtás szabadságát, és előírják azokat az alapvető feltételeket, amelyeket e szabadság érvényesülésének biztosítása céljából az államoknak biztosítaniuk kell.

25 – A 96/71/EK irányelv által felállított rendszer sajátossága még inkább kitűnik, ha összevetjük a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-i Római Egyezmény 3. és 6. cikkében foglalt általános szabályokkal (HL 1980., L 266., 1. o.; magyar nyelven: HL 2005., C 169., 10. o.). Az Egyezmény eltérő megoldást részesít előnyben, amikor előírja, hogy a felek jogválasztása hiányában (fő szempont) a szerződésre azon ország joga irányadó, ahol a munkavállaló a szerződés teljesítéseként a munkát rendszerint végzi, még ha ideiglenesen más országba küldték is ki (másodlagos szempont), vagy ha a munkavállaló munkáját rendszerint nem egy és ugyanazon országban végzi, úgy azon telephely szerinti ország joga, ahol a munkavállalót alkalmazták, azon lehetőség sérelme nélkül azonban, hogy meghatározott feltételektől függően az alkalmazandónak nyilvánított joggal egyidejűleg valamely másik ország kötelező jogszabályai is hatályosak lehetnek, különösen annak az országnak a joga, amelynek a területén a munkavállaló ideiglenes kiküldetésben tartózkodik (a feltétlen alkalmazást igénylő jogszabály szempontja).

26 – A C-60/03. sz. Wolff & Müller ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-9553. o.) 30. pontja.

44. Ez a következtetés ráadásul egybevág a Bíróság ítélkezési gyakorlatával is, amely az utóbbi időben tágan értelmezi a 96/71 irányelv érdemi rendelkezéseit, egyértelműen a szolgáltatásnyújtás szabadsága javára. Köztudott, hogy a korábban hivatkozott Laval un Partneri ügyben hozott ítélet a 96/71 irányelv 3. cikkének olyan értelmezését vezette be, amely leszűkíti a tagállamok mozgásterét a külföldi vállalkozások által a területükre kiküldött munkavállalókra vonatkozó, az előírttól eltérő szociális védelmi intézkedések bevezetése tekintetében. A 96/71 irányelv 3. cikkének ezen értelmezése szintén az EUMSZ 56. cikk alkalmazását vonja maga után, egészen konkrétan az ellenőrzés azon mértéke tekintetében, amely a munkavállalók védelmét célzó nemzeti intézkedések útján érvényesíthető. Ezt a kritikáktól és kétségektől[27] sem mentes megközelítést az utóbbi időkben a Rüffert-ügyben[28] és a Bizottság kontra Luxemburg ügyben[29] hozott ítélet is megerősítette.

45. Ugyanakkor a Bíróság megerősítette, hogy azokban az esetekben, amikor a szóban forgó intézkedések olyan ellenőrző és rendészeti intézkedéseket érintenek, amelyeket a tagállamok a 96/71 irányelv hivatkozott 3. cikkében foglaltak teljesítése céljából alkalmaznak, az irányadó vizsgálati szempont a Szerződés. Látható, hogy a fent hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítéletben, ahol a Bíróság a 96/71 irányelv 3. cikkének fényében érdemi nemzeti intézkedéseket bírált felül, az ellenőrző és rendészeti intézkedések vizsgálatát a Szerződésre alapította.

46. Következésképpen a vizsgálat szempontját, így a vitatott nemzeti intézkedésekre alkalmazható ellenőrzés mértékét - az Arblade-ügyben hozott ítéletnek megfelelően - a Szerződések írják elő. Ennek megfelelően az Arblade ügyben hozott ítéletben lefektetett doktrína továbbra is teljes egészében irányadó, a Laval un Partneri ügyben hozott ítélet által hozott fejlemények ellenére.

47. Ez a következtetés azonban - mint azt a Bíróság az Arblade-ügyben előrebocsátotta - nem zárja ki, hogy a kérdést előterjesztő bíróság „a saját országa szerinti büntetőjog alapelveivel összhangban, figyelembe vegye a 96/71 irányelv kedvezőbb rendelkezéseit a belső jog alkalmazásának szükségessége kérdésében, annak ellenére, hogy a közösségi jog ilyen kötelezettséget nem ír elő”[30]. Ennek következtében, amennyiben a 96/71 irányelv olyan feltételeket teremt, amelyek a vádlottak büntetőjogi felelősségét enyhítik, azokat az EUMSZ 56. cikk és az EUMSZ 57. cikk alkalmazásakor figyelembe lehet venni.

2. A szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozásai és ezek indokolása

48. A szolgáltatásokra vonatkozó jogszabályok harmonizációjának hiánya esetén az

27 – Kilpatrick, C., „The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective”, *Industrial Law Journal*, 38. kötet, 2. szám, Oxford University Press, 2009, 196–202. o.

28 – A C-346/06. sz. Rüffert-ügyben 2008. április 3-án hozott ítélet (EBHT 2008., I-1989. o.).

29 – A C-319/06. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2008. június 19-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-4323. o.).

30 – A már hivatkozott Arblade-ügyben hozott ítélet 29. pontja.

EUMSZ 56. cikkel szembeni akadályok alkalmanként a nemzeti törvényhozás azon törekvéséből származnak, hogy a területükön tartózkodó bármely személlyel szemben fellépjenek, így azokkal a más tagállamokból származó szolgáltatásnyújtókkal szemben is, akik ideiglenesen tartózkodnak a területükön. Az állandó ítélkezési gyakorlat többször megerősítette, hogy ez az alapszabadság nemcsak a más tagállamban letelepedett szolgáltatóval szemben a nemzetisége alapján alkalmazott minden megkülönböztetés eltörlését követeli meg, hanem ugyanúgy valamennyi korlátozás megszüntetését akkor is, ha azok különbségtétel nélkül vonatkoznak a nemzeti és az egyéb tagállamokból származó szolgáltatókra, amennyiben azok akadályozzák, zavarják vagy kevésbé vonzóvá teszik egy olyan másik tagállamban letelepedett szolgáltató szolgáltatásait, ahol az jogszerűen nyújt hasonló szolgáltatásokat[31].

49. Ennek következtében a Bíróság a „korlátozás" fogalmát a szolgáltatásnyújtás szabadsága tekintetében tágan értelmezi, amely a tevékenység folytatásának tényleges tiltásától a tevékenység vonzerejének puszta elvesztéséig terjed. Ez egy olyan előrelépés, amely egybevág a többi szabadságnál, különösen az áruk szabad mozgásánál már ismert fejlődéssel.

50. Az EUMSZ 62. cikk utalása alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságára alkalmazandó EUMSZ 52. cikk (1) bekezdésének szövege szerint a szabadságok korlátozása közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okokkal indokolható. Ugyanakkor a Bíróság elismerte, hogy ha a korlátozó intézkedés különbségtétel nélkül alkalmazandó, és nem eredményez közvetlen hátrányos megkülönböztetést, ezek az intézkedések „a közérdeken alapuló kényszerítő indokokkal […] és a fogadó tagállam területén tevékenységet végző bármely személyre vagy vállalkozásra alkalmazható szabályozásokkal [igazolhatók] annyiban, amennyiben ezen érdeket nem védik azok a szabályok, amelyek a szolgáltatásnyújtóra a székhelye szerinti tagállamban vonatkoznak"[32]. Ezt az igazolást megszorítóan[33], és az arányosság elvével összhangban[34] kell értelmezni.

51. Ugyanakkor 2009. december 1-jétől, a Lisszaboni Szerződés hatályba lépése napjától számos olyan elsődleges szociális jogi rendelkezésre kell figyelemmel lenni, amelyek a szabadságok kereteit is érintik. Konkrétan, mivel a munkavállalók kiküldetése is árnyalhatja a szolgáltatásnyújtás szabadságának fokát, azt a Lisszaboni Szerződés szociális rendelkezéseinek fényében kell értelmezni. Az EUMSZ 9. cikk átfogó jellegű rendelkezést vezetett be, amely arra kötelezi az intézményeket, hogy vegyék figyelembe „a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő

31 – A Bíróság C-76/90. sz. Säger-ügyben 1991. július 25-én hozott ítéletének (EBHT 1991., I-4221. o.) 12. pontja; a C-398/95. sz. SETTG-ügyben 1997. június 5-én hozott ítéletének (EBHT 1997., I-3091. o.) 16. pontja; a C-244/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2006. január 19-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-885. o.) 30. pontja és a C-219/08. sz., Bizottság kontra Belgium ügyben 2009. október 1-jén hozott ítélet (EBHT 2009., I-9213. o.) 13. pontja.

32 – E tekintetben lásd a fent hivatkozott Arblade és társai ügyben hozott ítélet 34. pontját; a C-165/98. sz. Mazzoleni-ügyben 2001. március 15-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-2189. o.) 27. pontját; a C-49/98., C-50/98., C-52/98–C-54/98. és C-68/98–C-71/98. sz., Finalarte és társai egyesített ügyekben 2001. október 25-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-7831. o.) 33. pontját, valamint a hivatkozott International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ügyben hozott ítélet 77. pontját és a Laval un Partneri ügyben hozott ítélet 103. pontját.

33 – A fent hivatkozott C-319/06. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 30. pontja.

34 – A fent hivatkozott Arblade-ügyben hozott ítélet 35. pontja.

szociális biztonság biztosítására, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre, valamint az oktatás, a képzés és az emberi egészség védelmének magas szintjére vonatkozó követelményeket". Ez a követelmény azt követően fogalmazódott meg, hogy az EUSZ 3. cikk (3) bekezdése kinyilvánította, hogy a belső piac létrehozása olyan politika által valósul meg, amely „magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul".

52. Ez a szociális küldetés még tisztábban tükröződik az Európai Unió alapjogi chartájának 31. cikkében, amelynek szövege jelenleg az Unió elsődleges jogát képezi, és amelynek értelmében „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez". E feltételek között a munkaidő hosszával, a pihenőidővel és a fizetett szabadsággal kapcsolatos biztosítékot is előír, amelyek - jóllehet nem kimerítő módon - a munkavállalók védelmének minimális kereteit adják.

53. A Lisszaboni Szerződés hatályba lépése megköveteli, hogy ha munkaügyi feltételek jelentik a szolgáltatásnyújtás szabadsága alóli kivételt igazoló közérdeken alapuló kényszerítő indokokat, akkor azokat ne lehessen megszorítóan értelmezni. Mivel a munkavállalók védelme mint védelmet igénylő tényező egyenesen a Szerződésekből következik, nem az alapvető szabadságok egyik egyszerű kivételével állunk szemben, még kevésbé az ítélkezési gyakorlat által kialakított, íratlan kivétellel. Mivel az elsődleges jog új keretei a szociális védelem magasabb szintjét írják elő, ez feljogosítja a tagállamokat, hogy a szociális védelem meghatározott szintjének biztosítása érdekében anélkül korlátozhassák a szabadságokat, hogy az ilyen korlátozást a közösségi jog rendkívüli dolognak tekintse, és emiatt az megszorító megítélés alá essen. Ez az elv, amelynek alapja az imént hivatkozott Szerződések új előírásaiban rejlik, a gyakorlatban az arányosság elvének alkalmazásában mutatkozik meg.

54. Így ahhoz, hogy az itt kifejtett feltételekre tekintettel a fogadó tagállam vitatott munkajogi intézkedései igazolhatóak legyenek, alkalmasnak kell lenniük az elérni kívánt célok megvalósítására, és nem haladhatják meg az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket. Az arányosság ezen mércéjét, amelyet a Bíróság az alapvető szabadságokkal kapcsolatos ítélkezési gyakorlata során állandóan követett, a megfelelőség és szükségesség tesztjének nevezik.

55. Meg kell állapítani ezért, hogy a vitatott intézkedések korlátozzák-e a szolgáltatásnyújtás szabadságát, igenlő válasz esetén pedig meg kell vizsgálni, hogy az arányossági teszt alkalmazásával igazolhatóak-e.

Ezt az elemzést egyediesítve kell elvégezni, minden egyes intézkedést külön-külön vizsgálva, az ellenőrzés olyan mértéke mellett, amely a Szerződés alkalmazása során különös figyelmet fordít a munkavállalók szociális védelmére.

B – *A belga ellenőrző intézkedések*

56. A Belgiumban 2002-ben létrehozott egyszerűsített rendszer mentesíti a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtót bizonyos, a fogadó ország joga által előírt okmányok elkészítésének kötelezettsége alól, feltéve, hogy (a) minden egyes kiküldött munkavállalóval kapcsolatban eljuttat egy részletesen meghatározott formátumú előzetes nyilatkozatot a belga társadalombiztosítási felügyelet részére, (b) megőrzi és az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátja a vállalkozás székhelye szerinti tagállamnak a belga jogrendszer által előírt egyéni elszámolással és bérelszámolással egyenértékű okmányait, és (c) a kiküldetés nem haladja meg a hat hónapot.

57. Az egyszerűsített rendszer tehát soha nem alkalmazható a hat hónapot meghaladó kiküldetésekre, ugyanakkor ki vannak zárva a hat hónapot meg nem haladó tartamú azon kiküldetések is, amelyek esetében az előzetes nyilatkozat megküldésének követelményét nem teljesítik; ilyenkor az általános rendszer alkalmazandó.

1. A kiküldetéssel kapcsolatos előzetes nyilatkozat

a) Megközelítés

58. A Bizottság és az alapeljárás vádlottai azt állítják, hogy az előzetes nyilatkozat, valamint e nyilatkozat elmulasztásának jogkövetkezményei valójában olyan engedélyezési rendszert hoznak létre, amely korlátozza a szolgáltatásnyújtás szabadságát. Ezzel szemben a belga kormány hangsúlyozza, hogy a közösségi ítélkezési gyakorlat kifejezetten elismerte az ellenőrzés e formáját, és tagadja, hogy ez szükséges feltétele lenne az általános rendszer alóli mentesülésnek.

59. A Belgium által felhozott érvek ellenére minden jel arra mutat, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozásáról van szó, mivel a tagállam megszegi a külföldi és belföldi szolgáltatásnyújtókra vonatkozó feltételek egyenlőségének követelményét azzal, hogy kizárólag az előbbiekkel szemben támaszt feltételeket.

60. Kiindulásként emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlat megállapította, hogy egy előzetes nyilatkozat a munkavállalók jogainak védelme érdekében igazolható[35]. Semmi nem mond ellent ugyanis annak a kötelezettségnek, hogy a szolgáltatásnyújtó

35 – A Bíróság C-445/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2004. október 21-én hozott ítéletének (EBHT 2004., I-10191. o.) 46. pontja, a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 41. és 42. pontja és az ugyancsak fent hivatkozott Bizottság kontra Belgium ügyben hozott ítélet 16. pontja.

ilyen intézkedést tegyen annak igazolására, hogy az érintett munkavállalók helyzete jogszerű abban a tagállamban, ahol ez a vállalkozás alkalmazza őket, különösen a lakóhelyüket, munkavállalási engedélyüket és társadalombiztosításukat illetően. Egy ilyen intézkedés nem haladja meg a szolgáltatásnyújtás szabadsága gyakorlásából eredő esetleges visszaélések megakadályozásához szükséges mértéket.

61. Amint az az alábbiakban kifejtésre kerül, ez az indokolás a nyilatkozat tartalma és formája tekintetében sikerrel védhető. Ugyanakkor a nyilatkozatnak a kiküldetést megelőző időpontban történő elfogadására vonatkozó előírás, és annak gyakorlati alkalmazásával kapcsolatos bizonyos szempontok kérdésessé teszik az EUMSZ 56. cikkel való összeegyeztethetőségét.

b) A nyilatkozat tartalma

62. Azok az adatok, amelyeket a 2002. március 29-i királyi rendelet 4. cikke értelmében fel kell tüntetni az előzetes nyilatkozatban, a Szerződések fényében történő elemzés során nem vetnek fel túl sok kérdést. Ahogyan azt az észrevételt előterjesztő államok állították, a részletes tájékoztatás célja a 96/71 irányelvvel összhangban annak ellenőrzése, hogy az érintett munkavállalók helyzete a származás szerinti országban jogszerű-e, és azoknak a jogoknak a megállapítása, amelyek az ideiglenes szolgáltatásnyújtás helyén vonatkoznak rájuk. Ezek az adatok ugyanakkor elengedhetetlenek annak megállapításához, hogy melyik jogszabály kedvezőbb a számukra. A munkáltatóra és az érintett munkavállalókra vonatkozó információk[36] és a munkavállalókra vonatkozó munkafeltételekről – konkrétabban a heti munkaidő hosszáról és a munkaidő beosztásáról – való tudomásszerzés célja a származás szerinti országban való foglalkoztatás jogszerűségének ellenőrzése. Az a cél tehát, hogy a munkavállalókra a fogadó tagállamban irányadó jogot tisztázzák, arányosnak bizonyul „a kiküldetés keretében nyújtott szolgáltatás típusa[ára], a kiküldetés kezdő időpontj[ára] és előrelátható hossz[ára], valamint a munkavégzés helyszín[ére]" vonatkozó vizsgálattal.

63. Az egyenértékű okmányok tartási és őrzési helyére, továbbá az okmányokért Belgiumban felelős személyre vonatkozó információk ugyancsak összefüggenek a munkavállalók hatékony védelmével. A Bíróság az Arbladeügyben hozott ítéletében megállapította, hogy ez a védelem, különösen a biztonság, az egészség és a munkaidő tekintetében „megkövetelheti, hogy bizonyos dokumentumok rendelkezésre álljanak a szolgáltatásnyújtás helyén, vagy legalábbis elérhető és egyértelműen azonosított helyen a fogadó tagállam területén e tagállamnak az ellenőrzések elvégzésével megbízott hatóságai számára a 96/71

36 – Különösen jelentős „a munkaszerződés megkötésének időpontja, a Belgium területén történő foglalkoztatás kezdő időpontja, a betöltött munkakör".

irányelv 4. cikkében előírt tagállamok közötti szervezett együttműködési, illetve tájékoztatási rendszer hiányában."

c) A nyilatkozat formája

64. Az a követelmény, hogy a nyilatkozatot egy iratminta szerint kell megfogalmazni, szintén nem tekinthető a szolgáltatásnyújtóra rótt túlzott tehernek; épp ellenkezőleg, számára ez jogi egyértelműséget biztosít, és egyszerűsíti a nyilatkozat benyújtását. Ráadásul a szolgáltatásnyújtó saját nyelvén is kitöltheti a formanyomtatványt[37].

d) A nyilatkozat megfelelőségének a kiküldetést megelőző igazolása

65. Körültekintőbb megfontolást igényelnek azok a belga előírások, amelyek a szóban forgó szabályozást kísérik, különösen azok, amelyek a belga társadalombiztosítási okmányok elkészítése és megőrzése alól biztosítanak mentességet, feltéve, hogy a felügyelet a kézhezvételtől számított öt munkanapon belül igazolja „a nyilatkozat kézhezvételét és megfelelőségét", regisztrációs számot ad ki a nyilatkozatra, és értesíti a munkáltatót.

66. Belgium az előzetes nyilatkozat rendszerét „egyszerű értesítési rendszernek" nevezi[38], tagadva, hogy a kiküldetés megkezdésének szükségszerű előfeltételéről lenne szó. Ennek az értelmezésnek azonban ellentmond az az állítás, amely szerint „az egyszerűsített rendszer alkalmazása egy előzetes nyilatkozat benyújtásának függvénye"[39], továbbá az előírások szó szerinti értelme is.

67. Igaz, hogy a rendeltetési hely szerinti ország hatóságainak előzetes ellenőrzése a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet szerint meghaladja „a szolgáltatásnyújtás szabadsága gyakorlásából eredő esetleges visszaélések megakadályozásához szükséges mértéket".[40]. A követelmények előzetes ellenőrzése ellentmond annak a pusztán tájékoztató célzatnak, amelyet az ítélkezési gyakorlat az ilyen típusú közléseknek tulajdonít, és amely nem más, mint annak lehetővé tétele a nemzeti hatóságok számára, hogy „utólagosan ellenőrizzék ezeket az adatokat, illetve, hogy megtegyék az említett munkavállalók szabálytalan foglalkoztatása esetén szükséges intézkedéseket"[41].

37 – Így nyilatkozott a belga kormány képviselője a tárgyaláson.

38 – Beavatkozási beadványának 32. pontja.

39 – Beavatkozási beadványának 31. pontja.

40 – A C-244/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 42. pontja.

41 – A fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 41. pontja.

68. Fontos hozzátenni ugyanakkor, hogy ami a harmadik állam állampolgárságával rendelkező munkavállalóknak egy szolgáltatási tevékenységet végző közösségi vállalkozás által történő kiküldetését illeti, az ítélkezési gyakorlat elutasította azt a szabályozást, amely a szolgáltatásnyújtást közigazgatási engedély kibocsátásához köti[42]. Ésszerűnek tűnik tehát, hogy a Bíróság azonos álláspontra helyezkedjen akkor is, ha uniós polgársággal rendelkező munkavállalókról van szó, mint a Termiso Limitada munkavállalói esetében.

69. A jelen ügy azonban a harmadik állam állampolgárságával rendelkezőkre vonatkozó ítélkezési gyakorlathoz képest különös, mivel a munkáltató által elkészítendő előzetes nyilatkozatot az előírások szerint a belga hatóságok részéről egy regisztrációs szám kiadása követi. Ahogyan azt már korábban kifejtettem, a fogadó állam hatóságainak hozzájárulása nem feltétlenül foglalja magában annak ellenőrzését, hogy a kiküldetés megfelel-e a szociális szabályozás követelményeinek. Épp ellenkezőleg, a hozzájáruló nyilatkozatot sokkal inkább lehet értelmezni olyan formális lépésként, amely annak megállapítására szorítkozik, hogy a nyilatkozatot helyesen töltötték ki. A belga rendszernek azonban eltérő megítélés alá kell esnie, hiszen a szolgáltatások nyújtását mindaddig nem lehet megkezdeni, amíg a munkáltató részére ki nem állítják, és meg nem küldik a nyilatkozat regisztrációs számát, amely nélkül a kiküldetés – nem vitatott módon – nem történhet meg.

70. Következésképp fennáll annak a lehetősége, hogy a fogadó ország hatóságainak puszta tájékoztatása és a kézhezvétel visszaigazolása a szolgáltatásnyújtást megelőző ellenőrzési vagy engedélyezési rendszerré válik. Egy hasonló eredmény nehezen összeegyeztethető a Szerződésekkel, még kevésbé akkor, ha a hatékonyság szempontjából vizsgáljuk azt.

e) A nyilatkozat közigazgatási hatékonysága

71. Nyilvánvaló, hogy egy adott munkaviszonyra vonatkozó körülmények ismerete megkönnyíti az ellenőrzések elvégzését. Az előzetes nyilatkozat megfelelőségének visszaigazolásával a munkaviszony tartalma az ellenőr tudomására jut abból a célból, hogy a szolgáltatásnyújtás megkezdését megelőzően kiküszöbölhetőek legyenek az esetleges hiányosságok. Így ilyen rendellenesség észlelése esetén nem adják ki a munkáltató részére a regisztrációs számot (márpedig – a már említettek szerint – regisztráció nélkül sem a kiküldetés, sem a munkavégzés nem lehetséges), elkerülve ezzel, hogy a munkavégzés helyén ellenőrzést végző személy derítse ki a rendellenességet.

42 – A C-43/93. sz. Vander Elst ügyben 1994. augusztus 9-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3803. o.) 15. pontja; a fent hivatkozott C-445/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 24. pontja és a fent hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 34. pontja szerint ez a követelmény a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó intézkedésnek minősül az EK 49. cikk értelmében.

72. Azonban az EUMSZ 56. cikk szempontjából ez az igazgatási hatékonyság nem alkalmas annak igazolására, hogy a kiküldetést a nyilatkozatnak – egy regisztrációs szám kiadása útján megvalósuló – elfogadásától teszik függővé.

73. Az Arblade-ügyben hozott ítélet határozottan kimondja, hogy az a szempont, hogy megkönnyítsék a tagállam hatóságai ellenőrzési feladatának teljesítését, „nem elég a szolgáltatásnyújtás ilyen korlátozásának igazolása érdekében", hozzátéve, hogy „az is szükséges, hogy e hatóságok ne tudják hatékonyan végrehajtani az ellenőrzési feladatukat"[43]. A Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet ugyanígy aránytalannak minősítette azt az előírást, amely szerint a szóban forgó dokumentumokat egy Luxemburgban lakóhellyel rendelkező megbízottnak kellett őriznie, kifejtve, hogy a Luxemburgi Nagyhercegség „nem hozott fel semmilyen konkrét bizonyítékot azon feltevés alátámasztása érdekében, amely szerint egyedül a szóban forgó dokumentumok Luxemburgban lakóhellyel rendelkező megbízott általi megőrzése tenné lehetővé az említett hatóságoknak a rájuk háruló ellenőrzések elvégzését"[44].

74. A nyilatkozat adatai kellőképpen világosak ahhoz, hogy lehetővé tegyék az utólagos ellenőrzést, ugyanakkor nem világos, hogy mennyiben szükséges az ellenőrzés elvégzéséhez a nyilatkozat öt napos határidőn belüli elfogadása.

75. Egy ilyen követelmény sem tényleges, sem további előnyhöz nem juttatja a kiküldött munkavállalókat ahhoz képest, amit egy utólagos ellenőrzés biztosítana számukra[45]. Tulajdonképpen maga a nemzeti peres eljárás létezése is, amelynek tárgyát a Termiso Limitada munkavállalóinak bérezésével kapcsolatos hatósági vizsgálatok képezik, azt bizonyítja, hogy a kiküldetésről szóló egyedi nyilatkozat előzetes ellenőrzése nem meghatározó a belga felügyelet tevékenysége szempontjából.

76. Másfelől a kézhezvétel nyugtázása és a regisztrációs szám kiadása céljából a belga hatóságok rendelkezésére álló öt napos határidővel kapcsolatban nem vitatott, hogy bár ez az időtartam rövid, mégis hátráltathatja az olyan szolgáltatások nyújtásának szabadságát, amilyeneket a Termisóhoz hasonló vállalkozások kínálnak, mivel az általa nyújtott szolgáltatás teljesítése a munkáltatók majdhogynem azonnali kiküldését igényli Belgiumba[46], amelyet nem tudna megvalósítani, ha ennyi ideig kellene várnia a felügyelet válaszára. Alternatív módszerként szolgálhatna például egy pozitív hallgatási rendszer, amely a határidő elteltét követően a hatóság válaszának hiányában feltételezné a regisztrációs szám kiadását. Ez a megoldás is mutatja tehát, hogy a visszaigazolásra és a regisztrációs számra való várakozáshoz képest kevésbé megterhelő módszerek is léteznek, emiatt

43 – A fent hivatkozott Arblade-ügyben hozott ítélet 76. pontja.

44 – A fent hivatkozott C-319/06. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 91. pontja.

45 – A munkavállalóknak nyújtott további előnyök feltétele – ha csak a származás szerinti ország és a fogadó ország jogi szabályozásának összehasonlítására korlátozottan is, de – megjelenik a fent hivatkozott Finalarte és társai ügyben hozott ítéletben.

46 – Az alapügy terheltjeinek tárgyaláson megerősített nyilatkozata szerint a Termiso által végzettekhez hasonló javítások a munkavállalók sürgős kiküldetését igénylik.

megállapítható, hogy ezek nem állják ki az arányosság próbáját[47].

f) Összefoglalás

77. A kifejtett érvekre figyelemmel az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók kiküldetését és a szolgáltatásnyújtás tényleges megkezdését egy nyilatkozat kézhezvételéről és megfelelőségéről szóló olyan igazolástól teszi függővé, amelyet a felügyelet a nyilatkozat hozzá való beérkezését követő öt munkanapon belül ad ki.

2. A letelepedés helye szerinti állam fogadó államával egyenértékű okmányai

a) Megközelítés

78. A második intézkedés, amely a Rechtbankban kétségeket ébresztett, az, amely arra kötelezi a más államban székhellyel rendelkező vállalkozásokat, hogy őrizzék meg és bocsássák az illetékes hatóságok rendelkezésére a vállalkozás székhelye szerinti tagállamnak azon bizonyos okmányait, amelyek a kiküldetés helye szerinti ország más okmányaival egyenértékűek, konkrétan azokat, amelyek a belga egyéni elszámolásnak és bérelszámolásnak felelnek meg.

79. A „kétszeres ellenőrzés” tilalma, a Bíróság ítélkezési gyakorlatával együtt lehetővé teszi annak megállapítását, hogy a 96/71 irányelv ésszerű szintű egyenértékűséget követel meg a fogadó állam által felállított és a munkáltató származása szerinti állam által előírt biztosítékok között. A követelmények összehasonlíthatóságát gyakran alkalmazzák a társadalombiztosítási okmányok vonatkozásában, amely a munkaügyi ellenőrzés szokásos eleme.

80. Az Arblade-ügyben ismertetett indítványában Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok az egyenértékűség követelményének alkalmazhatóságát elemezte, kiemelve, hogy a fogadó államok „kötelesek megvizsgálni, hogy a vállalkozások eleget tesznek-e hasonló kötelezettségeknek a székhelyük szerinti tagállamban, mégpedig elsősorban nem a különféle okmányok elnevezésére, hanem tartalmukra és az általuk elérni kívánt célra figyelemmel, és igenlő válasz esetén el kell ismerni az egyenértékűséget.” Ilyen módon a fogadó államok „csak akkor követelhetik meg [a szolgáltatásnyújtóktól], hogy igazodjanak a szabályozásukhoz, ha az a letelepedés helye szerinti állam szabályozását kiegészíti, ha azonban a

47 – Nagyon szemléletes, hogy a Bizottság képviselője ezt a tárgyaláson elismerte.

szabályozások felülírják egymást, akkor nem" (89. pont).

81. Ezt a megközelítést tette magáévá a Bíróság a szóban forgó ügyben, megállapítva, hogy a fogadó tagállam okmányai elkészítésének és tartásának kötelezettsége „a más tagállamban letelepedett vállalkozások számára költségekkel, valamint adminisztratív és gazdasági többletterhekkel jár, oly módon, hogy ez utóbbiak a verseny szempontjából nincsenek azonos helyzetben a fogadó tagállamban letelepedett munkaadókkal »(58. pont). A Bíróság úgy ítélte meg, hogy «önmagában az a tény, hogy léteznek formai és érdemi különbségek, nem igazolhatja azt a kötelezettséget, hogy kétféle okmányt kelljen tartani (egyet a letelepedés helye szerinti tagállam jogszabályainak megfelelően, a másikat pedig a fogadó tagállaménak megfelelően), ha a letelepedés helye szerinti államban megkövetelt okmányokban foglalt adatok lehetővé teszik a fogadó tagállamban szükséges ellenőrzés elvégzését"[48]. Végül arra a következtetésre jutott, hogy „ilyen kötelezettség előírása a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozását jelenti Szerződés 59. cikke értelmében"[49].

82. Az Arblade-ügyben hozott ítéletben lefektetett doktrína mögött a tagállamok közötti kölcsönös bizalom elve húzódik meg, így valójában a „kettős teher" tagadása egyben a másik (származás szerinti) tagállam jogának mint a fogadó tagállam közérdekének védelmét szolgáló érvényes eszköznek az elismerését is magában foglalja.

83. A kifejtettek alapján megállapítható, hogy a származási ország okmányainak megkövetelése (absztrakt módon, a rendelkezésre bocsátás és megőrzés kötelezettségét figyelmen kívül hagyva) nem képez az EUMSZ 56. cikk értelmében vett korlátozást, egyrészt, mivel a vállalkozás a letelepedés helye szerinti államban köteles elkészíteni ezeket, másfelől pedig a szolgáltatásnyújtás helyén letelepedett vállalkozások ugyancsak kötelesek a belga jogszabályok által előírt „egyenértékű" okmányok bemutatására. A belga rendszer jellegzetességei azonban, különösen az okmányok rendelkezésre bocsátásának és megőrzésének kötelezettsége, az alábbiakban kifejtettek szerint eltérő eredményhez vezethetnek.

b) A fogadó tagállam egyéni elszámolással és a bérelszámolással egyenértékű okmányai

84. Anélkül, hogy a rendszer által a belga kormány álláspontja szerint a szolgáltatásnyújtónak felkínált (az egyszerűsített szabályozás alkalmazása és a Belgiumban megkövetelt okmányok elkészítése közötti) választási lehetőség értelmét megvizsgálnánk, fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az

48 – A fent hivatkozott Arblade-ügyben hozott ítélet 64. pontja.
49 – A fent hivatkozott Arblade-ügyben hozott ítélet 59. pontja.

egyszerűsített rendszer célja a munkáltató mentesítése bizonyos ügyviteli kötelezettségek, mint például meghatározott társadalombiztosítási okmányok (többek között az egyéni elszámolás és a bérelszámolás) elkészítésének és tartásának kötelezettsége alól, amelyek az EUMSZ 56. cikkel összhangban a munkavállalók ideiglenes kiküldetése esetén csak akkor követelhetőek meg, ha a letelepedés helye szerinti tagállam jogszabályai által előírt okmányok nem biztosítják a munkavállalók szociális védelmét.

85. Ezt az értelmezést erősítik meg Belgium állításai is: mivel az Arblade-ügyben hozott ítélet kizárja a belga jog által előírt egyéni elszámolás elkészítésére vonatkozó általános kötelezettség előírását a külföldi munkáltatókkal szemben, ezért a belga jog meghatározott feltételek fennállta esetén mentesíti a munkáltatót e kötelezettség alól.

86. Az ítélkezési gyakorlat tulajdonképpen egy elsődleges és egy másodlagos szempontot alakított ki, egyértelműen arra kötelezve a fogadó tagállam hatóságait és igazságszolgáltatási szerveit, hogy „mielőtt a területükön megkövetelik a saját társadalombiztosítási és munkajogi jogszabályaik által előírt okmányok elkészítését és tartását, győződjenek meg arról, hogy a munkavállalók szociális védelme, amely egy ilyen követelmény igazolására alkalmas lehet, nem biztosítható-e megfelelően a letelepedés helye szerinti tagállamban vezetett okmányok vagy másolatuk bemutatásával”[50].

87. Ha a munkáltató nem rendelkezik egyenértékű okmányokkal, akkor a fogadó tagállam előírásai szerint a belga egyéni elszámolás és bérelszámoló lap elkészítésére és megőrzésére köteles. Ezért nem nagyon lehet kifogásolni azt a rendszert, amely a letelepedés helye szerinti ország társadalombiztosítási okmányaival egyenértékű okmányokat követel meg, alternatív jellegűvé téve ezzel az okmányokra vonatkozó általános rendszer alkalmazását. Ez a megközelítés nyilvánvalóan összeegyeztethető az Arblade-ügyben hozott ítéletben lefektetett doktrínával.

88. Nehezebben védhető ugyanakkor, hogy Belgium a Bíróság doktrínáját csak a hat hónapot meg nem haladó kiküldetésekre korlátozza, mivel az ezt meghaladó tartamú kiküldetések is az EUMSZ 56. cikk hatálya alá tartoznak. Végül is a hat hónapot meghaladó kiküldetések ugyancsak ideiglenesek, ahogyan az a Rush Portuguesa ügyben, a Vander Elst ügyben, a Finalarte-ügyben vagy a Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítéletekből kikövetkeztethető, amelyekben a Bíróság kimondta, hogy mivel a munkavállalókat olyan vállalkozás küldi ki, amely a fogadó államban székhellyel nem rendelkezik, de ott

50 – A fent hivatkozott Arblade-ügyben hozott ítélet 65. pontja.

nyújt szolgáltatást, „nem jogosultak a fogadó tagállam munkaerőpiacára belépni”[51].

c) Az okmányok tartalma

89. Az egyes munkavállalók egyéni elszámolása egy évre vonatkozóan tartalmazza a munkavállaló által nyújtott szolgáltatást és a részére juttatott díjazást. A bérelszámoló lap, amelyet minden fizetési időszakra vonatkozóan át kell adni a munkavállalónak, a díjazás kiszámításának részletezését és a szükséges levonásokat tartalmazza.

90. Ezen okmányok megfelelősége alapvető jelentőségű a munkavállalók gazdasági jogai szempontjából, mivel lehetővé teszik a jogszabály vagy a kollektív szerződés által felállított keretek betartásának, valamint annak megállapítását, hogy valóban valamennyi olyan nap után fizettek-e díjazást, amelyen munkavégzésre sor került (ideértve az ünnepnapokat és a munkaszüneti napokat is), továbbá ugyancsak szükségesek a minimálbér és a túlórák ellentételezése kifizetésének igazolásához. A hivatkozott iratok szükségesnek bizonyulnak továbbá a különböző jogszabályok által a munkavállalóknak biztosított jogok összevetéséhez, és a letelepedés helye, valamint a munkavégzés helye szerinti állam okmányainak egyenértékűségét alapul véve, más megoldásokhoz képest – mint amilyen például a belga okmányok kitöltésének előírása – kevésbé súlyosak.

d) Az okmányok megőrzése

91. Az okmányok megőrzésére vonatkozó kötelezettségnek három különböző vonatkozását kell elkülöníteni: az első, amely az egyenértékű okmányoknak a kiküldött munkavállalók Belgiumban történő foglalkoztatása alatti rendelkezésre bocsátásával és megőrzésével kapcsolatos; a második, amely a megőrzési kötelezettséget kiterjeszti az első kiküldetés hatodik hónapjának lejártától számított öt évig; és a harmadik, amely a megőrzés helyére vonatkozik, azaz a kiküldetés szerinti helyre vagy azon természetes személy lakóhelyére, aki az okmányokat megbízottként őrzi.

92. A kötelezettség időbeli terjedelmével kapcsolatban a 96/71 irányelv 4. cikkében

51 – Lásd a C-113/89. sz. Rush Portuguesa ügyben 1990. március 27-én hozott ítélet (EBHT 1990., 1417. o.) 15. pontját; a fent hivatkozott Vander Elst ügyben hozott ítélet 21. pontját; a fent hivatkozott Finalarte és társai ügyben hozott ítélet 22. pontját és a fent hivatkozott C-445/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 38. pontját.

előírt tagállamok közötti szervezett együttműködési, illetve tájékoztatási rendszer feleslegessé teszi ezen okmányoknak a fogadó tagállamban való megőrzését azután, hogy a munkáltató már nem alkalmaz ott munkavállalókat[52]. Az ítélkezési gyakorlat ugyanakkor elismeri bizonyos okmányoknak „a fogadó tagállamban lakóhellyel rendelkező természetes személy lakóhelyén" való megőrzésére vonatkozó kötelezettséget, de csak a kiküldetés idejére korlátozva[53]. Ha az egyenértékű okmányok kiküldetés időtartama alatti megőrzésének követelménye megfelel az arányosság követelményének, inkább e kötelességnek a kiküldetés lejártát követő öt évvel való meghosszabbítása válik kérdésessé, miként azt az Arblade-ügyben hozott ítélet 77. és 78. pontja, valamint a C-319/06. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 90–94. pontja is megerősíti. Az a tény, hogy a tagállamok olyan alternatív együttműködési rendszerekre is számíthatnak, amelyek helyettesíthetik ezeket a munkáltatóra háruló és ügyviteli költségekkel járó, a letelepedés helye szerinti tagállamon kívüli munkavégzést feleslegesen hátráltató kötelezettségeket, igazolja, hogy aránytalan, és az EUMSZ 56. cikkel ellentétes követelményről van szó.

e) Összefoglalás

93. Mindezekből következik, hogy az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely megköveteli a letelepedés helye szerinti ország bizonyos, a fogadó államban elkészítendőkkel egyenértékű okmányainak (a jelen ügyben a belga egyéni elszámolás és a bérelszámoló lap) bemutatását. Ezzel szemben a belgához hasonló olyan rendszer, amely a munkavállalók kiküldetésének tényleges megszűnését követően megköveteli a letelepedés helye szerinti állam bizonyos, a fogadó államával egyenértékű okmányainak megőrzését, aránytalan és az EUMSZ 56. cikk és az EUMSZ 57. cikk alapján nem igazolható. Ugyanilyen negatív megítélés alá esik az a rendszer, amely közvetlenül a fogadó állam okmányait követeli meg a munkavállalók hat hónapot meghaladó kiküldetése esetén.

52 – A C-319/06. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 92. pontja és az Arblade-ügyben hozott ítélet 79. pontja.

53 – Ez *a contrario* következik a C-490/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-6095. o.) 74. pontjából: „Igaz ugyan, hogy az említett [Arblade-ügyben hozott] ítélet 76. pontjában a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága azon korlátozásának igazolásához, amely szerint a külföldi munkaadó köteles bizonyos dokumentumokat a fogadó tagállamban lakóhellyel rendelkező természetes személy lakóhelyén őrizni, nem elegendő az, hogy az a tény, amely szerint e dokumentumok az említett állam területén találhatók, általában megkönnyítheti ezen állam hatóságai ellenőrzési feladatának teljesítését, az említett ítéletnek e pontja azonban a munkaadót terhelő azon kötelezettségre vonatkozott, amely szerint bizonyos dokumentumokat hozzáférhetővé kell tennie az illetékes hatóságok számára, akkor is, amikor már nem foglalkoztat munkavállalókat a fogadó tagállamban".

VII – Végkövetkeztetések

94. A fent kifejtettekre tekintettel azt indítványozom a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdést a következőképpen válaszolja meg:

„1) Az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók kiküldetését és a munkavégzés tényleges megkezdését azon nyilatkozat kézhezvételének és annak megfelelőségének igazolásától teszi függővé, amelyet a felügyelet a nyilatkozat hozzá való beérkezését követő öt munkanapon belül ad ki.

2) Az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely megköveteli a letelepedés helye szerinti ország bizonyos, a fogadó tagállamban elkészítendőkkel egyenértékű okmányainak (a jelen ügyben a belga egyéni elszámolás és bérelszámoló lap) bemutatását. Ezzel szemben, az EUMSZ 56. cikket és az EUMSZ 57. cikket úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely megköveteli

– a munkavállalók tényleges kiküldetésének megszűntét követően a letelepedés helye szerinti állam bizonyos, a fogadó államéval egyenértékű okmányainak megőrzését,

– a fogadó állam okmányainak kiállítását a munkavállalók hat hónapot meghaladó kiküldetése esetén.”