NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prednesené 5. mája 2010[1]

I – Úvod

1. Rechtbank van eerste aanleg van het gerechtelijk arrondissement Antwerpen (prvostupňový súd v Antverpách; ďalej len „Rechtbank“) žiada Súdny dvor, aby objasnil, či belgickú právnu úpravu možno vykladať tak, že je v súlade s článkom 5 smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov[2], ako aj s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ.

2. Táto vec v podstate nadväzuje na rozsudok Súdneho dvora vo veci Arblade a i.[3], ktorý stanovuje kritériá potrebné na určenie, či vnútroštátna právna úprava, ktorej cieľom je kontrolovať zákonnosť pohybu pracovníkov v rámci Spoločenstva, je so zreteľom na články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ v súlade s touto Zmluvou. Predovšetkým vznikajú rôzne pochybnosti týkajúce sa zákonnosti povinnosti uloženej zamestnávateľovi vopred doručiť belgickému správnemu orgánu príslušnému v oblasti práce vyhlásenie o vyslaní, ako aj povinnosti mať k dispozícii dokumenty rovnocenné s individuálnym účtom a s vyúčtovaním miezd ustanovenými podľa belgického práva.

3. Súdny dvor má po desiatich rokoch preskúmať podobnú otázku, aká bola položená vo veci Arblade, no tentokrát v rámci nového vnútroštátneho právneho rámca a pri zohľadnení dôležitého vývoja v judikatúre Únie, ku ktorému došlo v oblasti sociálneho zabezpečenia. Táto vec preto ponúka možnosť objasniť, či tvrdenie, že Európska únia sleduje aj sociálne ciele, ako to vyhlásil Súdny dvor v rozsudkoch Viking Line a Laval un Partneri[4], má aj so zreteľom na nadobudnutie účinnosti Lisbonskej zmluvy určitý dopad na judikatúru stanovenú v rozsudku Arblade.

1 — Jazyk prednesu: španielčina.

2 — Smernica Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431).

3 — Rozsudok z 23. novembra 1999, C-369/96 a C-376/96, Zb. s. I-8453.

4 — Rozsudky z 11. decembra 2007, International Transport Workers Federation a Finnish Seamen's Union, nazývaný „Viking Line“, C-438/05, Zb. s. I 10779, a z 18. decembra 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Zb. s. I-11767.

II – Právny rámec

A – *Právo Únie*

1. Slobodné poskytovanie služieb

4. Článok 56 ZFEÚ stanovuje:

„V rámci nasledujúcich ustanovení sú zakázané obmedzenia slobody poskytovať služby v Únii vo vzťahu k štátnym príslušníkom členských štátov, ktorí sa usadili v niektorom inom členskom štáte ako príjemca služieb. Európsky parlament a Rada môžu v súlade s riadnym legislatívnym postupom rozšíriť platnosť týchto ustanovení aj pre štátnych príslušníkov tretích štátov, ktorí poskytujú služby a sú usadení v rámci Únie."

2. Smernica 96/71

5. S cieľom zosúladiť právnu úpravu vysielania pracovníkov v rámci cezhraničného poskytovania služieb smernica 96/71 zaviedla viacero opatrení týkajúcich sa práv pracovníkov a povinností zamestnávateľov. Pokiaľ ide o vzťahy a podmienky zamestnania, článok 3 ods. 1 uvedenej smernice znie:

„Vzťahy a podmienky zamestnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach

a/alebo

— v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:

a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;

b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;

c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;

d) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie;

e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;

f) ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;

g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

Na účely tejto smernice je termín ‚minimálne mzdové tarify' v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný. …"

6. Článok 5, ktorý umožňuje členským štátom prijať na zabezpečenie dodržiavania smernice 97/61 potrebné opatrenia, znie takto:

„Opatrenia

Ak sa členským štátom nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijmú k tomu vhodné opatrenia.

Najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii primerané postupy na presadenie povinností v zmysle tejto smernice."

B – *Vnútroštátne právo*

7. Belgicko prebralo smernicu 96/71 zákonom z 5. marca 2002 [5], ktorého ustanovenia obsahujú aj usmernenia vyjadrené Súdnym dvorom v rozsudku Arblade. Zákon, ktorým bola prebratá smernica, popri ďalších opatreniach, pokiaľ ide o to, čo je pre túto vec relevantné, zaviedol pre podniky vysielajúce pracovníkov na územie Belgicka zjednodušený režim vedenia dokumentov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „zjednodušený režim"). Na vykonanie tohto režimu bol prijatý kráľovský

5 — *Moniteur belge* z 13. marca 2002.

dekrét z 29. marca 2002 [6], ktorý definoval činnosti v stavebníctve výslovne uvedené v článku 6 ods. 2 citovaného zákona preberajúceho smernicu.

8. Ako vyplýva z tvrdení Komisie, belgickej vlády a obžalovaných v konaní pred vnútroštátnym súdom, zjednodušený režim ustanovený zákonom a kráľovským dekrétom z 29. marca 2002 sa prestal uplatňovať od 1. apríla 2007, pretože bol nahradený „novým, pohodlnejším a prístupnejším systémom", ktorý je založený na elektronickej forme vyhlásenia o vyslaní nazvanom „vyhlásenie Limosa" [7]. Na účely tejto prejudiciálnej otázky je však *ratione temporis* referenčným vnútroštátnym právnym rámcom právna úprava z roku 2002.

9. Článok 8 zákona, ktorým sa preberá smernica v znení platnom v čase vzniku skutkových okolností vo veci samej, oslobodzoval zamestnávateľa od povinnosti splniť podmienky podľa článku 6b ods. 2 kráľovského dekrétu č. 5 z 23. októbra 1978 o uchovávaní dokumentácie na účely sociálneho zabezpečenia, hoci len na obdobie šiestich mesiacov stanovených na základe tohto ustanovenia kráľovským dekrétom. Zamestnávateľ teda nebol povinný vypracovávať pracovný poriadok [8], vyúčtovanie miezd [9], dokumenty týkajúce sa pracovných zmlúv [10], ako aj bezodkladné písomné oznámenie o zamestnaní, takže sa naňho nevzťahoval systém sociálneho zabezpečenia podľa belgického práva. [11]

10. Podľa článku 6b ods. 2 citovaného kráľovského dekrétu č. 5 zamestnávatelia nie sú povinní vyhotovovať a uchovávať dokumenty sociálneho zabezpečenia stanovené v kapitole II tohto dekrétu, pokiaľ spĺňajú dve podmienky: po prvé, že pred zamestnaním pracovníkov poslali príslušným orgánom vyhlásenie o vyslaní vyhotovené v súlade s článkom 6c. Po druhé, že majú k dispozícii pre tieto orgány po dobu stanovenú v odseku 1 tohto ustanovenia kópiu dokumentov vyžadovaných právnou úpravou štátu, v ktorom je zamestnávateľ usadený za predpokladu, že sú rovnocenné s „individuálnym účtom" upraveným v článku 4 ods. 1 kráľovského dekrétu alebo s „vyúčtovaním mzdy" podľa článku 15 zákona z 12. apríla 1965 o ochrane odmeňovania pracovníkov.

11. Zamestnávateľ, ktorý nevedie „rovnocenné doklady", je podľa článku 6c ods. 4 citovaného kráľovského dekrétu č. 5 povinný vyhotoviť a uchovávať individuálny účet

6 — *Moniteur belge* zo 17. apríla 2002.

7 — Označenie, ktoré vyplýva z „Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie" (cezhraničný informačný systém preverovania migračných tokov používaný správnymi orgánmi v oblasti sociálnych vecí). Tento systém bol podľa informácií, ktoré poskytla Komisia vo svojich písomných pripomienkach, predmetom konania o nesplnení povinnosti pre porušenie článku 56 ZFEÚ (konanie č. 2007/2367).

8 — Článok 4 zákona z 8. apríla 1965.

9 — Článok 15 zákona z 12. apríla 1965.

10 — Články 4 a 123 zákona z 3. júla 1978.

11 — Článok 38 zákona z 26. júla 1996.

a vyúčtovanie mzdy podľa belgickej právnej úpravy.

12. Kapitola III kráľovského dekrétu z 29. marca 2002 s názvom „Podmienky oslobodenia od povinnosti vyhotovovať a uchovávať dokumenty sociálneho zabezpečenia“ obsahuje článok 3, v ktorom sa stanovuje, že zamestnávateľ musí v súlade s ustanovením článku 4 pred zamestnaním vyslaných pracovníkov poslať inšpektorátu kontroly dodržiavania predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia listom, elektronicky alebo faxom „predchádzajúce vyhlásenie o vyslaní“. Inšpektorát do piatich pracovných dní od dátumu doručenia tohto vyhlásenia potvrdí jeho prijatie a jeho súlad a na tento účel pridelí tomuto vyhláseniu „registračné číslo“, ktoré doručí zamestnávateľovi vyššie uvedeným spôsobom (odsek 2). Ku skutočnému zamestnaniu vyslaných pracovníkov môže dôjsť až po tom, ako inšpektorát oznámi zamestnávateľovi registračné číslo, bez ktorého zamestnávateľ nemôže využiť oslobodenie (odsek 3).

13. Kapitola IV tohto kráľovského dekrétu upravujúca „vyhlásenie o vyslaní“ obsahuje článok 4, ktorý podrobne vymedzuje údaje, ktoré musia byť uvedené v predchádzajúcom vyhlásení:

„1. pokiaľ ide o zamestnávateľa, ktorý vysiela pracovníkov do Belgicka: priezvisko, meno, trvalé bydlisko alebo názov a sídlo podniku, povahu vykonávanej činnosti, adresu, číslo telefónu a číslo faxu, elektronickú adresu a identifikačné alebo registračné číslo, ktoré mu bolo pridelené orgánom sociálneho zabezpečenia v krajine pôvodu;

2. pokiaľ ide o poverenú osobu alebo mandatára zamestnávateľa, u ktorého sú rovnocenné dokumenty sprístupňované v súlade s článkom 5 [ods. 1] tohto dekrétu: priezvisko, meno, názov podnikateľa, adresu, číslo telefónu, číslo faxu a elektronickú adresu;

3. pokiaľ ide o každého z pracovníkov vyslaných do Belgicka: priezvisko, meno, trvalé bydlisko, dátum narodenia, rodinný stav, pohlavie, štátnu príslušnosť, adresu, číslo telefónu, číslo a typ dokladu totožnosti, dátum uzatvorenia pracovnej zmluvy, dátum začiatku zamestnania na území Belgicka a druh práce;

4. pokiaľ ide o pracovné podmienky, ktoré sa majú uplatňovať na vyslaných pracovníkov: týždenný pracovný čas a pracovnú dobu;

5. pokiaľ ide o vyslanie: druh služieb poskytovaných v rámci vyslania, dátum začiatku

vyslania a predpokladanú dĺžku jeho trvania a miesto výkonu práce;

6. pokiaľ ide o rovnocenné dokumenty: miesto uloženia a uchovávania dokumentov v súlade s článkom 5 tohto dekrétu."

14. Článok 4 ods. 2 tohto kráľovského dekrétu vyžaduje, aby toto vyhlásenie bolo vyhotovené v súlade so vzorom uvedeným v prílohe dekrétu.

15. Kapitola V uvedenej právnej normy upravuje „pravidlá vedenia a uchovávania rovnocenných dokumentov", ktorej prvý oddiel sa vzťahuje na vedenie dokumentácie „počas zamestnávania vyslaných pracovníkov na území Belgicka" (článok 5) a druhý oddiel sa týka uchovávania dokumentácie „po skončení doby zamestnania na území Belgicka" (článok 6).

16. Článok 5 ods. 1 stanovuje, že zamestnávatelia sú povinní mať k dispozícii pre inšpekčné služby kópiu rovnocenných dokumentov buď na pracovisku, na ktorom vykonáva vyslaný pracovník činnosť, alebo na adrese bydliska fyzickej osoby v Belgicku konajúcej ako zamestnanec alebo mandatár zamestnávateľa, ktorá je poverená uchovávaním týchto dokumentov. Táto požiadavka zahŕňa povinnosť spočívajúcu v pravidelnom dopĺňaní dokumentov v súlade s požiadavkami stanovenými príslušnými právnymi predpismi uplatňovanými v štáte pôvodu. V opačnom prípade sú povinní vyhotovovať a uchovávať individuálny účet a vyúčtovanie miezd podľa belgickej právnej úpravy tak, ako to stanovuje článok 5 ods. 1.

17. Po šiestich mesiacoch, na ktoré odkazuje článok 2 kráľovského dekrétu, zamestnávateľ musí mať počas piatich rokov na miestach uvedených v predchádzajúcom bode k dispozícii pre príslušné inšpekčné služby kópiu uvedených rovnocenných dokumentov; pokiaľ táto povinnosť nie je splnená, zamestnávateľ je povinný vyhotovovať individuálny účet a vyúčtovanie mzdy podľa belgických predpisov. Tento článok 5 ods. 3 však umožňuje zamestnávateľovi uchovávať kópie rovnocenných dokumentov v akejkoľvek forme pod podmienkou, že sú čitateľné a že sú vyhotovené vo forme umožňujúcej vykonanie účinnej kontroly.

18. Článok 6 analogicky odkazuje na povinnosť zamestnávateľa predložiť inšpektorátu práce kópiu rovnocenných dokumentov a táto platí aj po skončení doby zamestnania vyslaných pracovníkov.

III – Skutkový stav a spor vo veci samej

19. Termiso Limitada je portugalská spoločnosť, ktorá sa špecializuje na termoizolačné a zvukoizolačné systémy v odvetví opravy lodí, ktorá na účely vykonania dodávateľských zmlúv vyslala zo svojich zamestnancov pracujúcich v Portugalsku niekoľko zváračov

a montérov do lodenice spoločnosti Antwerp Ship Repair v Antverpách.

20. Spoločnosť Termiso požiadala pri každom uzatvorení zmluvy portugalské orgány o formulár E101 [12], zatiaľ čo Antwerp Ship Repair zasielala za seba inšpektorátu práce príslušné informácie o vyslaní pracovníkov podľa článku 69 zákona zo 4. augusta 1978 o hospodárskej transformácii. [13]

21. Pri kontrole lodeníc spoločnosti Antwerp Ship Repair, ktorú 12. júla 2004 vykonal inšpektorát federálnej verejnej služby sociálneho zabezpečenia, sa zistilo, že v uvedených lodeniciach pracovalo 53 kovospracujúcich pracovníkov vyslaných spoločnosťou Termiso Limitada. Belgickému inšpektorátu nebolo doručené vyššie uvedené predchádzajúce vyhlásenie, a preto nebol o zamestnávaní týchto pracovníkov vopred informovaný. Majster spoločnosti Termiso nebol schopný predložiť nijaké konkrétne mzdové doklady.

22. Inšpektorát práce začal 14. júla 2004 proti spoločnosti Termiso Limitada správne konanie pre porušenie belgickej právnej úpravy o vedení dokumentov sociálneho zabezpečenia, ktoré bolo 17. novembra toho istého roku zastavené.

23. Belgicko kvalifikovalo nedodržanie podmienok stanovených belgickou právnou úpravou o sociálnom zabezpečení ako trestný čin. [14] Na základe tejto kvalifikácie prokuratúra obžalovala spoločnosť Termiso Limitada (zamestnávateľa, ktorý je trestnoprávne zodpovednou právnickou osobou), ako aj Vítora Manuela dos Santosa Palhotu (akcionára a generálneho riaditeľa), Mária de Moura Gonçalvesa (zosnulého) a Fernanda Luísa das Nevesa Palhotu (akcionára a technického riaditeľa) zo spáchania rôznych trestných činov, ktorých sa dopustili tým, že nemali k dispozícii individuálne účty vyslaných pracovníkov, nevyplatili garantovanú minimálnu mzdu a že nezaplatili mzdu za nadčasy tak, ako to stanovujú belgické právne predpisy.

IV – Prejudiciálna otázka a konanie pred Súdnym dvorom

24. V rámci trestného konania vedeného Rechtbank proti Termiso Limitada, Vítorovi Manuelovi dos Santosovi Palhotovi, Máriovi de Mourovi Gonçalvesovi a Fernandovi Luísovi das Nevesovi Palhotovi, tento súd

12 — Žalovaní vo veci samej pripustili, že aj keď tieto formuláre neboli vystavené načas, belgický inšpektorát práce nevzniesol proti tomuto omeškaniu nijaké námietky.

13 — *Moniteur belge* zo 17. augusta 1978.

14 — Uznesenie Rechtbank o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania neuvádza konkrétne ustanovenia trestného práva, ktoré mali byť v tomto prípade uplatnené, a tieto nie sú uvedené ani v rámci písomných a ústnych pripomienok predložených jednotlivými osobami, ktoré vstúpili do konania.

prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru podľa článku 267 ZFEÚ túto prejudiciálnu otázku:

„Sú ustanovenia článku 8 zákona z 5. marca 2002 a článkov 3, 4 a 5 kráľovského dekrétu z 29. marca 2002 (vykonávajúce nariadenie) v rozpore s článkami 49 ES a 50 ES tým, že ukladajú cudzím zamestnávateľom, ktorí chcú vyslať pracovníkov, povinnosť vopred doručiť vyhlásenie o vyslaní Dienst Toezicht op de Sociale Wetten (dozorný orgán na dodržiavanie predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia), ako aj povinnosť mať k dispozícii dokumenty porovnateľné s belgickými individuálnymi účtami alebo belgickým vyúčtovaním miezd, čím by sa mohlo brániť prístupu alebo sťažiť prístup na belgický pracovný trh?“

25. Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol doručený do kancelárie Súdneho dvora 26. novembra 2008.

26. Písomné pripomienky v rámci lehoty stanovenej v článku 23 Štatútu Súdneho dvora predložili belgická, nemecká, francúzska, grécka a dánska vláda, ako aj Komisia a obžalovaní v trestnom konaní pred vnútroštátnym súdom.

27. Na pojednávanie, ktoré sa konalo 25. februára 2010, sa dostavili zástupcovia Belgického kráľovstva, Grécka, Francúzskej republiky a dozorných orgánov EZVO, ako aj Komisie.

V – O prípustnosti

28. Belgicko uvádza tri dôvody, pre ktoré spochybňuje prípustnosť prejudiciálnej otázky.

29. Po prvé tento členský štát tvrdí, že otázka položená vnútroštátnym súdom sa opiera o nesprávny výklad článku 8 belgického zákona, ktorým bola prebratá smernica 96/71, a vykonávacieho nariadenia, podľa ktorého je tento „zjednodušený režim“ pre poskytovateľov služieb povinný. Táto právna úprava pritom stanovuje alternatívny systém, ktorý umožňuje dotknutému zamestnávateľovi využiť zjednodušený režim alebo subsidiárne vyhotovovať a uchovávať belgické dokumenty.

30. Po druhé Belgicko tvrdí, že uznesenie vnútroštátneho súdu obsahuje niekoľko nedostatkov odôvodnenia, pretože skutkové a právne okolnosti prejudiciálnej otázky neumožňujú vyvodiť dôvody, pre ktoré je belgický právny poriadok v rozpore so súčasným článkom 56 ZFEÚ a spochybňuje aj význam smernice 96/71 na účely rozhodnutia sporu vo veci samej.

31. Po tretie uvádza, že Súdny dvor nemôže rozhodnúť o článku 57 ZFEÚ, pretože nikto nespochybnil, že práca, ktorú v Belgicku vykonávali pracovníci spoločnosti Termiso Limitada, je poskytovaním služieb, a tiež preto, lebo uplatnenie tohto ustanovenia prináleží vnútroštátnemu súdu.

32. Je zrejmé, že prvý dôvod neprípustnosti nepostačuje na to, aby bolo odmietnuté rozhodnúť o prejudiciálnej otázke a *limine*. Po prvé preto, lebo Súdnemu dvoru neprináleží posudzovať vnútroštátnu právnu úpravu, pretože prejudiciálne konanie spočíva v jednoznačnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, ktorý má len právomoc rozhodnúť o výklade a platnosti právnej normy Únie, a to na základe skutkových okolností, s ktorými ho oboznámi vnútroštátny súd. [15] Po druhé preto, lebo bez ohľadu na dôvody, ktoré mohli viesť Rechtbank k pochybnostiam týkajúcim sa zjednodušeného režimu, prináleží len tomuto orgánu posúdiť, či je potrebné obrátiť sa na Súdny dvor a definovať skutkový a právny rámec, do ktorého patrí prejudiciálna otázka. [16]

33. Pokiaľ ide o druhý dôvod neprípustnosti, treba konštatovať, že podľa ustálenej judikatúry odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke, ktorú položil vnútroštátny súd, možno len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Spoločenstva nemá žiadny vzťah k realite alebo predmetu sporu vo veci samej, [17] ak ide o problém hypotetickej povahy, [18] alebo tiež vtedy, ak Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové a právne podklady nevyhnutné na užitočné zodpovedanie otázok, ktoré sú mu položené. [19]

34. Definovanie skutkového a právneho rámca, do ktorého patrí prejudiciálna otázka, je totiž nevyhnutné na to, aby Súdny dvor mohol vnútroštátnemu súdu poskytnúť užitočnú odpoveď týkajúcu sa práva Únie [20] a to ešte predtým, ako Súdny dvor vyzve účastníkov prejudiciálneho konania, aby predložili svoje pripomienky. [21]

35. Za týchto podmienok a napriek stručnosti uznesenia je nesporné, že toto uznesenie poskytuje minimálny, ale dostatočný opis vzťahu medzi článkom 56 ZFEÚ, smernicou 96/71 a belgickou právnou úpravou z roku 2002, ako aj skutkových okolností, ktoré vyvolávajú pochybnosti vnútroštátneho súdu. Na druhej strane okolnosť, že otázka neodkazuje na citovanú smernicu, nemá nijaký dopad na právomoc Súdneho dvora, pretože vnútroštátny súd správne odkazuje na ustanovenie článku 56 ZFEÚ, ktoré je nepochybne relevantné na účely rozhodnutia o otázke, ktorú položil.

15 — Rozsudky z 2. júna 1994, AC-ATEL Electronics Vertriebs, C-30/93, Zb. s. I-2305, bod 16; z 20. marca 1997, Phytheron International, C-352/95, Zb. s. I-1729, bod 11, a zo 16. júla 1998, Dumon a Froment, C-235/95, Zb. s. I-4531, body 25 až 27.

16 — Rozsudky z 25. októbra 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, Zb. s. I-8089, bod 10; z 2. júna 2005, Dörr a Ünal, C-136/03, Zb. s. I-4759, bod 46, a z 22. júna 2006, Conseil Général de la Vienne, C-419/04, Zb. s. I-5645, bod 24.

17 — Rozsudok z 1. októbra 2009, Compañía Española de Comercialización de Aceite, C-505/07, Zb. s. I-8963, bod 26.

18 — Rozsudok z 22. januára 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, Zb. s. I-607, bod 19.

19 — Rozsudok z 26. januára 1993, Telemarsicabruzzo a i., C-320/90 až C-322/90, Zb. s. I-393, bod 6.

20 — Uznesenia z 19. marca 1993, Blanchero, C-157/92, Zb. s. I-1085, bod 4; zo 7. apríla 1995, Grau Gomis a i., C-167/94, Zb. s. I-1023, bod 8, a z 23. decembra 2009, Spector Photo Group a Van Raemdonck, C-45/08, Zb. s. I-12073, bod 26.

21 — Rozsudok z 1. apríla 1982, Holdijk a i., 141/81 až 143/81, Zb. s. 1299, bod 6.

36. To isté platí pre tretí dôvod neprípustnosti uvádzaný Belgickom vzhľadom na to, že článok 57 ZFEÚ zakazuje diskrimináciu v oblasti slobodného poskytovania služieb, a to je presne problém, ktorý je podstatou otázky položenej Rechtbank.

37. Preto v súvislosti s posudzovanou prejudiciálnou otázkou neexistujú nijaké dôvody neprípustnosti.

VI – O veci samej

A – *Kritérium posúdenia*

1. Úvodná úvaha: vyslanie pracovníkov, smernica 96/71 a dotknuté záujmy

38. Táto vec opäť zreteľne poukazuje na napätie medzi vytvorením vnútorného trhu a ochranou sociálnych hodnôt. Ako už bolo možné vidieť v predchádzajúcich prípadoch, v dôsledku vysielania pracovníkov vznikajú rozpory medzi podnikmi uplatňujúcimi slobodu poskytovania služieb, zamestnancami týchto podnikov, ktorí sú vyslaní z dôvodu poskytovania týchto služieb, a členskými štátmi, ktoré prijímajú jednak podnik, ako aj jeho zamestnancov. Toto napätie sa snaží riešiť smernica 96/71, ktorej cieľom je dosiahnuť rovnováhu medzi slobodou podnikateľa poskytovať svoje služby a zabezpečením minimálnych požiadaviek sociálnej ochrany.

39. Rozhodujúcou skutočnosťou pre uplatnenie tejto smernice je vykonávanie hospodárskej činnosti v členskom štáte, ktorý nie je štátom pôvodu podniku, ktorý zároveň vyšle do tohto štátu na vlastný účet a pod svojím vedením pracovníka. Normotvorca Únie si uvedomuje, že „je v záujme strán ustanoviť podmienky a náležitosti upravujúce takéto pracovnoprávne vzťahy“, [22] a preto smernica stanovuje pravidlá na určenie rozhodného práva v oblasti pracovnoprávnych vzťahov.

40. Otázka týkajúca sa rozhodného práva (právnych predpisov štátu, kde je podnik usadený, alebo hostiteľského štátu) sa vysvetľuje potrebou koordinovať právne systémy členských štátov, aby sa vytvorilo jadro záväzných pravidiel o minimálnej požadovanej ochrane, [23] ktoré musia byť v hostiteľskom členskom štáte dodržiavané bez ohľadu na trvanie vyslania pracovníkov. [24] Táto myšlienka je stelesnená v článku 3 ods. 1 smernice, ktorý stanovuje, že členské štáty zabezpečia, aby „podniky …, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili

22 — Odôvodnenie č. 6 smernice 96/71.
23 — Odôvodnenie č. 13 smernice 96/71.
24 — Odôvodnenie č. 14 smernice 96/71.

pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, [nasledujúce] pracovné podmienky…“ týkajúce sa dôležitých oblastí, medzi ktoré sú okrem iného zahrnuté maximálna dĺžka pracovného času, minimálna doba odpočinku, minimálne mzdové tarify a zdravie pri práci. Na toto ustanovenie nadväzuje ustanovenie odseku 7, ktorý zaručuje v každom prípade „uplatneni[e] pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka“. [25]

41. Nakoniec posledný odsek 10 citovaného článku 3 priznáva členským štátom možnosť, pričom musí byť dodržaná Zmluva ES, stanoviť podnikom, ktoré vysielajú pracovníkov na ich územie, podmienky práce a zamestnávania týkajúce sa oblastí iných, ako sú tie, ktoré sú uvedené v odseku 1 prvom pododseku tohto článku, ak ide o ustanovenia politiky verejného poriadku.

42. Tento práve citovaný režim, ktorý možno považovať za hmotnoprávnu časť smernice v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, sa uplatňuje spolu s doplňujúcim systémom, ktorý je však nevyhnutný na účely jeho vykonania: vnútroštátne právne predpisy v oblasti kontroly a bezpečnosti, ktoré majú za cieľ overovať dodržiavanie práv vyššie uvedených pracovníkov. Ustanovenia belgického právneho poriadku, ktoré sú predmetom tohto sporu, patria práve medzi tieto právne predpisy. Tieto právne predpisy, ktoré sú bežne prijímané a uplatňované v hostiteľskom štáte, nespadajú do kategórie hmotnoprávnych ustanovení smernice: po prvé preto, lebo nie sú uvedené v článku 3, a po druhé z dôvodu, že článok 5 ponecháva na členské štáty, aby zabezpečili účinnú ochranu cieľov smernice.

43. Z vyššie uvedeného vyplýva toto: keďže citovaný článok 5 priznáva členským štátom možnosť prijať opatrenia na zabezpečenie dodržiavania smernice 96/71, súlad týchto opatrení s právom Únie sa musí posudzovať so zreteľom na Zmluvy. [26] Prejednávaná vec preto nevyžaduje výklad citovaného článku 5, ale skôr článkov 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ, ktoré zaručujú slobodu poskytovania služieb, ako aj základné podmienky, ktoré musia členské štáty dodržiavať na zabezpečenie účinného vykonávania tejto slobody.

25 — Osobitosť režimu zavedeného smernicou 96/71 je ešte výraznejšia, ak ho porovnáme so všeobecnými pravidlami v oblasti rozhodného práva obsiahnutými v článkoch 3 a 6 Rímskeho dohovoru z 19. júna 1980 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Ú. v. ES L 266, s. 1; Ú. v. EÚ C 169, 2005, s. 10). Tento dohovor, ktorý sa prikláňa k odlišnému riešeniu, stanovuje, že pri absencii voľby zmluvných strán (hlavné kritérium) sa zmluva spravuje právnym poriadkom štátu, kde zamestnanec obyčajne vykonáva prácu na základe zmluvy, aj keď prechodne pracuje v inom členskom štáte, alebo právnym poriadkom štátu, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá ho najala (subsidiárne kritérium), čím však nie je dotknutá možnosť za určitých podmienok uplatniť súbežne s právom vyhláseným za rozhodné pre danú zmluvu aj kogentné právo iného štátu, najmä právo členského štátu, na ktorého územie je pracovník dočasne vyslaný (kritérium imperatívnej normy).

26 — Rozsudok z 12. októbra 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Zb. s. I-9553, bod 30.

44. Toto tvrdenie je v súlade aj s judikatúrou Súdneho dvora, ktorá nedávno poskytla široký výklad hmotnoprávnych opatrení smernice 96/71, ktorý kladie jasný dôraz na slobodu poskytovania služieb. Je dobre známe, že citovaný rozsudok Laval un Partneri zaviedol výklad článku 3 tejto smernice, ktorý obmedzuje mieru voľnej úvahy členských štátov pri ukladaní zahraničným podnikom vysielajúcim na ich územie pracovníkov iných ochranných opatrení v oblasti sociálneho zabezpečenia ako sú tie, ktoré sú uvedené v tomto článku. Takýto výklad článku 3 smernice 96/71 je určujúci, aj pokiaľ ide o uplatnenie článku 56 ZFEÚ a najmä o kritérium, na základe ktorého treba preskúmať vnútroštátne opatrenia na ochranu pracovníkov. Tento prístup bol nedávno napriek kritikám a nejasnostiam [27] opäť uplatnený vo veciach Rüffert [28] a Komisia/Luxembursko [29].

45. Súdny dvor však rozhodol, že ak sa sporné opatrenia týkajú opatrení upravených ustanoveniami v oblasti kontroly a bezpečnosti prijatými členskými štátmi na zabezpečenie dodržiavania uvedeného článku 3 smernice 96/71, relevantným kritériom na účely ich preskúmania je Zmluva. Toto vyplýva z citovaného rozsudku Komisia/Luxembursko, v ktorom Súdny dvor pri skúmaní niektorých vnútroštátnych hmotnoprávnych opatrení so zreteľom na článok 3 smernice 96/71 na účely preskúmania kontrolných a bezpečnostných opatrení použil ako kritérium ustanovenia Zmlúv.

46. Kritériom posúdenia rovnako ako kritériom na účely preskúmania dotknutých vnútroštátnych opatrení sú preto ustanovenia Zmlúv ako vo veci Arblade. Judikatúru prijatú v rámci uvedenej veci možno preto uplatniť v plnom rozsahu, napriek tomu, že nedávno došlo k jej vývoju v súvislosti s vyhlásením rozsudku Laval un Partneri.

47. Pritom Súdny dvor v predchádzajúcom rozsudku Arblade uviedol, že takýto záver nebráni vnútroštátnemu súdu „zohľadňovať, v súlade so zásadami jeho trestného práva, výhodnejšie ustanovenia smernice 96/71 na účely uplatňovania vnútroštátnych všeobecne záväzných právnych predpisov, aj keď právo [Únie] nestanovuje povinnosti s podobným účinkom“. [30] Preto smernica 96/71 v rozsahu, v akom stanovuje kritériá, ktoré obmedzujú trestnoprávnu zodpovednosť obvinených, môže byť pri uplatnení článkov 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ zohľadnená.

2. Obmedzenia slobody poskytovania služieb a ich odôvodnenie

48. V prípade neexistencie harmonizácie pravidiel v oblasti služieb uplatneniu

27 — KILPATRICK, C.: The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective. In: *Industrial Law Journal*, zv. 38, č. 2, Oxford University Press, 2009, s. 196 až 202.

28 — Rozsudok z 3. apríla 2008, C-346/06, Zb. s. I-1989.

29 — Rozsudok z 19. júna 2008, C-319/06, Zb. s. I-4323.

30 — Rozsudok Arblade, už citovaný, bod 29.

článku 56 ZFEÚ bráni zvyčajne požiadavka členských štátov, aby sa ich vnútroštátne právne predpisy uplatňovali na všetky osoby nachádzajúce sa na vnútroštátnom území, vrátane poskytovateľov služieb, ktorí sú usadení v inom členskom štáte a dočasne podnikajú na území hostiteľského štátu. Judikatúra opakovane potvrdila, že táto základná sloboda vyžaduje nielen elimináciu akejkoľvek diskriminácie voči poskytovateľovi služieb so sídlom v inom členskom štáte z dôvodu jeho štátnej príslušnosti, ale rovnako odstránenie všetkých obmedzení, aj keď sa uplatňujú bez rozdielu na vnútroštátnych poskytovateľov a poskytovateľov z iných členských štátov, pokiaľ môžu zabraňovať, sťažovať alebo robiť činnosť poskytovateľa so sídlom v inom členskom štáte, kde legálne poskytuje obdobné služby, menej atraktívnou. [31]

49. Súdny dvor preto prijal v súvislosti so slobodou poskytovania služieb široký pojem „obmedzenia“, ktorý zahŕňa rozsiahly záber od skutočného zákazu činnosti až po samotnú stratu jej atraktívnosti. Tento vývoj je v súlade s vývojom, ktorý možno pozorovať aj v oblasti iných slobôd, najmä voľného pohybu tovarov.

50. Podľa znenia článku 52 ods. 1 ZFEÚ, ktorý možno na základe článku 62 ZFEÚ použiť na slobodné poskytovanie služieb, obmedzenia slobody môžu byť odôvodnené dôvodmi verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a verejného zdravia. Súdny dvor však uznal, že aj keď obmedzenie vyplýva z opatrenia, ktoré sa uplatňuje bez rozdielu a ktoré nevedie k priamej diskriminácii, obmedzujúce opatrenia sú aj v takom prípade odôvodnené „nadradenými dôvodmi, ktoré sa týkajú verejného záujmu a sú uplatniteľné na všetky osoby a podniky vykonávajúce svoje činnosti na území štátu, kde sa poskytuje predmetná služba, pokiaľ už tento verejný záujem nie je zabezpečený predpismi vzťahujúcimi sa na poskytovateľa takejto služby v členskom štáte, kde je usadený“. [32] Toto odôvodnenie treba vykladať doslovne [33] a pri preskúmaní proporcionality ich uplatňovania. [34]

51. Od 1. decembra 2009, keď nadobudla účinnosť Lisabonská zmluva, sa však musia zohľadňovať rôzne ustanovenia primárneho sociálneho práva, ktoré sa dotýkajú oblasti slobôd. Konkrétne vyslanie pracovníkov v rozsahu, v akom môže ovplyvniť intenzitu slobodného poskytovania služieb, sa musí vykladať so zreteľom na sociálne ustanovenia zavedené citovanou Zmluvou. Článok 9 ZFEÚ totiž predstavuje ustanovenie zastrešujúce sociálnu ochranu, ktoré zaväzuje

31 — Rozsudky z 25. júla 1991, Säger, C-76/90, Zb. s. I-4221, bod 12; z 5. júna 1997, SETTG, C-398/95, Zb. s. I-3091, bod 16; z 19. januára 2006, Komisia/Nemecko, C-244/04, Zb. s. I-885, bod 30, a z 1. októbra 2009, Komisia/Belgicko, C-219/08, Zb. s. I-9213, bod 13.

32 — V tomto zmysle rozsudky Arblade, už citovaný, bod 34; z 15. marca 2001, Mazzoleni a ISA, C-165/98, Zb. s. I-2189, bod 27; z 25. októbra 2001, Finalarte a i., C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98, Zb. s. I-7831, bod 333; International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, už citovaný, bod 77, a Laval un Partneri, už citovaný, bod 103.

33 — Rozsudok Komisia/Luxembursko, C-319/06, už citovaný, bod 30.

34 — Rozsudok Arblade, už citovaný, bod 35.

inštitúcie, aby prihliadali na „požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a s vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia“. Táto požiadavka bola formulovaná po vyhlásení obsiahnutom v článku 3 ods. 3 Zmluvy EÚ, že k vytváraniu vnútorného trhu dochádza prostredníctvom politík založených na „sociáln[om] trhov[ovom] hospodárstv[e] s vysokou konkurencieschopnosťou zameran[om] na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku“.

52. Táto sociálna funkcia sa odzrkadľuje ešte jasnejšie v článku 31 Charty základných práv Európskej únie, ktorého znenie sa stalo súčasťou primárneho práva Únie, v ktorom sa uvádza, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“. Stanovené podmienky, medzi ktorými je zahrnutá záruka, pokiaľ ide o dĺžku pracovného času, dobu odpočinku a každoročnú platenú dovolenku, vymedzujú, aj keď nie demonštratívnym spôsobom, minimálny rámec ochrany pracovníka.

53. V dôsledku nadobudnutia účinnosti Lisabonskej zmluvy sa pracovné podmienky, ktoré predstavujú naliehavé dôvody všeobecného záujmu odôvodňujúce výnimku zo slobodného poskytovania služieb, už nesmú vykladať doslovne. Ak je ochrana pracovníka skutočnosťou, ktorá je chránená samotnými Zmluvami, potom už nejde len o výnimku zo slobody a rozhodne nie o nepísanú výnimku vyplývajúcu z judikatúry. Nový rámec primárneho práva, ktorý ukladá povinnosť vysokej úrovne sociálnej ochrany umožňuje členským štátom, aby na zabezpečenie určitej úrovne sociálnej ochrany obmedzili niektorú slobodu a to bez toho, aby právo Únie považovalo takéto obmedzenie za mimoriadne opatrenie, ktoré by si ako také vyžadovalo prísne posúdenie. Uvedená úvaha, ktorá sa opiera o vyššie citované nové ustanovenia Zmlúv, je v praxi vyjadrená pri uplatňovaní zásady proporcionality.

54. Preto, aby sporné opatrenia hostiteľského štátu v oblasti pracovného práva mohli byť odôvodnené vyššie uvedeným spôsobom, musia byť spôsobilé zabezpečiť dosiahnutie sledovaného cieľa a nesmú presahovať to, čo je na dosiahnutie tohto cieľa nevyhnutné. Toto kritérium proporcionality, ktoré Súdny dvor opakovane použil vo svojej judikatúre v oblasti základných slobôd, sa obvykle označuje ako test primeranosti a potreby.

55. Z tohto dôvodu treba stanoviť, či sporné opatrenia predstavujú obmedzenie slobodného poskytovania služieb, a následne v prípade, že odpoveď bude kladná, bude potrebné posúdiť, či sú z hľadiska preskúmania

proporcionality odôvodnené. Toto preskúmanie musí byť vykonané individuálne a každé jednotlivé dotknuté opatrenie treba preskúmať osobitne a so zreteľom na kritérium skúmania, ktoré je podľa Zmluvy vo vzťahu k sociálnej ochrane pracovníka osobitne citlivé.

B – *Belgické opatrenia týkajúce sa kontroly*

56. Zjednodušený režim zavedený v Belgicku v roku 2002 oslobodzuje poskytovateľa služieb usadeného v inom členskom štáte od povinnosti vyhotovovať určité dokumenty stanovené právom hostiteľského štátu pod podmienkou, že uvedený poskytovateľ a) doručí belgickému orgánu kontroly dodržiavania predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia podľa presne stanoveného vzoru predchádzajúce vyhlásenie o každom jednotlivom vyslanom pracovníkovi, b) uchováva a má k dispozícii pre príslušné orgány dokumenty štátu, kde je podnik usadený, ktoré musia byť porovnateľné s individuálnym účtom alebo vyúčtovaním miezd ustanovených belgickým právom, a c) dĺžka tohto dočasného vyslania neprekračuje šesť mesiacov.

57. V dôsledku toho sa zjednodušený režim nikdy neuplatňuje na prípady vyslania pracovníkov, ktoré trvajú dlhšie ako šesť mesiacov a nevzťahuje sa ani na prípady vyslania v trvaní menej ako šesť mesiacov, ak nie je splnená podmienka predchádzajúceho vyhlásenia, na ktoré sa uplatňuje všeobecný režim.

1. Predchádzajúce vyhlásenie o vyslaní

a) Podstata problému

58. Komisia a obžalovaní v konaní pred vnútroštátnym súdom tvrdia, že za požadovaným vyhlásením, ako aj za dôsledkami jeho neodoslania sa v skutočnosti skrýva skutočné povolenie, ktoré bráni slobodnému poskytovaniu služieb. Naopak belgická vláda zdôrazňuje, že judikatúra Spoločenstva takýto kontrolný mechanizmus výslovne uznala, pričom popiera, že by bol nevyhnutnou podmienkou na účely možnosti vyhnúť sa uplatneniu bežného režimu.

59. Bez ohľadu na tvrdenia prednesené Belgickom všetko naznačuje tomu, že uvedený mechanizmus predstavuje obmedzenie slobodného poskytovania služieb vzhľadom na to, že členský štát tým, že vyhlásenie o vyslaní vyžaduje len od zahraničného poskytovateľa, narušuje rovnosť podmienok medzi zahraničným a vnútroštátnym poskytovateľom služieb.

60. Na začiatku treba pripomenúť, že judikatúra potvrdila, že požiadavka predbežného vyhlásenia je na účely ochrany pracovníkov odôvodnená. [35] Nemožno totiž namietať proti uloženiu povinnosti poskytovateľovi služieb

35 — Rozsudky z 21. októbra 2004, Komisia/Luxembursko, C-445/03, Zb. s. I-10191, bod 46; Komisia/Nemecko, už citovaný, body 41 a 42, a Komisia/Belgicko, už citovaný, bod 16.

predložiť vyhlásenie, ktoré potvrdzuje, že situácia dotknutých pracovníkov zodpovedá predpisom, najmä vo vzťahu k podmienkam pobytu, pracovného povolenia a sociálneho zabezpečenia, v členskom štáte, kde ich tento podnik zamestnáva. Takéto opatrenie nejde nad rámec toho, čo je potrebné na predchádzanie zneužívania, ku ktorému môže dôjsť pri vykonávaní slobody poskytovania služieb.

61. Ako bude uvedené v nasledujúcich bodoch, toto odôvodnenie možno prijať jednak, pokiaľ ide o *obsah* vyhlásenia, ako aj o jeho *formu*. Požiadavka jeho schválenia *pred* vyslaním, ako aj niektoré aspekty *praktického uplatňovania* tohto vyhlásenia však vyvolávajú pochybnosti o jeho súlade s článkom 56 ZFEÚ.

b) Obsah vyhlásenia

62. V súvislosti s údajmi, ktoré musí v zmysle článku 4 kráľovského dekrétu z 29. marca 2002 obsahovať predchádzajúce vyhlásenie, nevzniká po ich posúdení z hľadiska Zmlúv veľa pochybností. Členské štáty, ktoré predložili svoje pripomienky, uviedli, že cieľom podrobnej informácie je preukázať podľa kritérií poskytnutých smernicou 96/71, že situácia vyslaných pracovníkov zodpovedá v štáte pôvodu predpisom a tiež určiť práva, ktoré im musia byť priznané v mieste dočasného poskytovania služieb. Tieto údaje sú okrem iného nevyhnutné na stanovenie právneho poriadku, ktorý je pre pracovníkov najvýhodnejším. Podrobné informácie o zamestnávateľovi a o jeho zamestnancoch, [36] ako aj o pracovných podmienkach, za akých majú byť zamestnávaní, najmä o týždennom pracovnom čase a pracovnej dobe, majú za cieľ overiť zákonnosť zamestnávania pracovníkov v štáte pôvodu. Stanovenie práv, aké sú priznané zamestnancom v hostiteľskom štáte, je preto cieľom, ktorý je primeraný požiadavke predložiť informácie o „druhu služieb poskytovaných v rámci vyslania, dátume začiatku vyslania, predpokladanej dĺžke jeho trvania a mieste výkonu práce“.

63. Podobne informácie o mieste vedenia a uchovávania rovnocenných dokumentov, rovnako ako informácie o osobe poverenej v Belgicku ich uchovávaním, je v súlade s účinnou ochranou pracovníkov. V tomto zmysle sa vyjadril Súdny dvor v rozsudku Arblade, keď rozhodol, že táto ochrana, najmä vo veciach týkajúcich sa ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a vymedzenia pracovného času, „si môže vyžadovať, aby sa na pracovisku, alebo aspoň na *jasne určenom* mieste na území hostiteľského členského štátu, viedli a orgánom tohto štátu na účely previerok poskytovali určité dokumenty, a to najmä v prípadoch, ak medzi danými členskými štátmi

36 — Najmä „dátum uzavretia pracovnej zmluvy, dátum začiatku zamestnania v Belgicku a vykonávaná funkcia“.

nejestvuje organizovaný systém spolupráce a výmeny údajov v zmysle článku 4 smernice 96/71".

c) Forma vyhlásenia

64. Povinnosť vyhotoviť vyhlásenie podľa stanoveného vzoru tiež nemožno považovať za neprimeranú záťaž pre poskytovateľa služieb; toto opatrenie naopak zaručuje právnu jasnosť a samotnému poskytovateľovi služieb zjednodušuje odosielanie vyhlásenia. Navyše poskytovateľ služieb môže vyplniť formulár vo svojom jazyku. [37]

d) Potvrdenie o súlade predchádzajúceho vyhlásenia pred vyslaním

65. Podrobnejšiu analýzu si vyžadujú ustanovenia belgického právneho poriadku zavádzajúce dotknutú právnu úpravu a najmä ustanovenia, ktoré oslobodzujú dotknutú osobu od povinnosti vyhotovovať a viesť belgické dokumenty sociálneho zabezpečenia, ak inšpektorát potvrdí „prijatie a súlad uvedeného vyhlásenia" do piatich pracovných dní od jeho doručenia, pridelí mu registračné číslo a toto číslo oznámi zamestnávateľovi.

66. Belgicko považuje systém predchádzajúceho vyhlásenia za „jednoduchý postup oznámenia" [38] a popiera, že by predstavoval nevyhnutnú podmienku na účely uskutočnenia vyslania pracovníkov. Tento výklad sa však zdá byť v rozpore s iným tvrdením tohto členského štátu, podľa ktorého „uplatnenie zjednodušeného režimu je podmienené zaslaním vyhlásenia o vyslaní", [39] ako aj so znením ustanovení upravujúcich toto vyhlásenie.

67. Z citovaného rozsudku Súdneho dvora vo veci Komisia/Nemecko vyplýva, že kontrola predchádzajúca vyslaniu zo strany orgánov hostiteľského štátu „ide nad rámec toho, čo je potrebné na predchádzanie zneužívania, ku ktorému môže dôjsť pri vykonávaní slobody poskytovania služieb". [40] Predbežné preskúmanie podmienok je v rozpore s účelom tohto typu oznámení, ktoré majú podľa judikatúry výlučne informatívnu povahu, ktoré spočíva jedine v tom, aby vnútroštátne orgány mohli „kontrolovať údaje *následne* a prijať potrebné opatrenia v prípade nezákonnej situácie predmetných pracovníkov". [41]

37 — Ako vysvetlil na pojednávaní zástupca belgickej vlády.

38 — Bod 32 jeho pripomienok.

39 — Bod 31 jeho pripomienok.

40 — Vec Komisia/Nemecko, C-244/04, bod 42.

41 — Vec Komisia/Nemecko, už citovaná, bod 41.

68. Okrem iného treba uviesť, že čo sa týka vysielania pracovníkov pochádzajúcich z tretích štátov, ktorí sú zamestnancami podniku so sídlom v Európskej únii, judikatúra vyslovila nesúhlas s tým, aby vnútroštátna právna úprava podriaďovala vykonávanie poskytovania služieb zamestnancami tohto podniku vydaniu administratívneho povolenia.[42] Preto sa zdá byť odôvodnené, aby Súdny dvor zaujal rovnaké stanovisko, keď ide o zamestnancov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi Európskej únie, ako je to v prípade zamestnancov Termiso Limitada.

69. Táto vec sa však vo vzťahu k judikatúre týkajúcej sa štátnych príslušníkov tretích štátov vyznačuje určitou osobitosťou, pretože po zaslaní predchádzajúceho vyhlásenia, ktoré robí zamestnávateľ, musí nevyhnutne nasledovať pridelenie registračného čísla zo strany belgických orgánov. Ako bolo uvedené v predchádzajúcich bodoch, vyhlásenie o súlade zo strany orgánov hostiteľského štátu nie je vždy spojené s preverením, či vyslanie spĺňa všetky podmienky ustanovené sociálnou právnou úpravou. Toto potvrdenie o súlade možno skôr považovať za formálny akt, ktorý sa obmedzuje na konštatovanie o správnosti vyhotovenia vyhlásenia. Belgický režim sa však bude musieť posudzovať odlišným spôsobom, keďže služby nemožno začať poskytovať skôr, ako je zamestnávateľovi pridelené a oznámené registračné číslo jeho vyhlásenia, bez ktorého, ako sa ukázalo, nemôže uskutočniť vyslanie pracovníkov.

70. Z toho dôvodu jednoduché poskytnutie informácií orgánom hostiteľského štátu, ako aj potvrdenie ich prijatia sa môžu potenciálne zmeniť na mechanizmy kontroly a povolenia, ktoré predchádzajú začatiu poskytovania služieb. Tento záver možno len ťažko považovať za zlučiteľný so Zmluvami a najmä ak sa vyhlásenie posudzuje z hľadiska jeho účinnosti.

e) Administratívna účinnosť vyhlásenia

71. Je zrejmé, že vedomosť o okolnostiach týkajúcich sa založenia určitého pracovnoprávneho vzťahu uľahčuje vykonanie kontroly. Inšpekcia, ktorá potvrdzuje súlad predchádzajúceho vyhlásenia, je oboznámená s obsahom pracovnoprávneho vzťahu, čoho cieľom je odstrániť prípadné nedostatky, ktoré sa môžu objaviť pred začatím poskytovania služieb. V prípade zistenia týchto nedostatkov zamestnávateľ nedostane registračné číslo (a ako som naznačil už vyššie, bez registrácie nemôže uskutočniť vyslanie a ani začať vykonávať prácu), a tým sa zabráni tomu, aby musela inšpekcia zisťovať tieto nedostatky na pracovisku.

42 — Podľa rozsudkov z 9. augusta 1994, Vander Elst (C-43/93, Zb. s. I-3803, bod 15), Komisia/Luxembursko (C-445/03, už citovaný, bod 24) a Komisia/Nemecko (C-244/04, bod 34) táto podmienka predstavuje obmedzenie slobodného poskytovania služieb podľa článku 49 ES.

72. Táto účinnosť súvisiaca s výkonom správnych činností však z hľadiska článku 56 ZFEÚ neodôvodňuje, aby bolo vyslanie pracovníkov podmienené schválením príslušného vyhlásenia prostredníctvom pridelenia registračného čísla.

73. Rozsudok Arblade jednoznačne uvádza, že kritérium spočívajúce v uľahčení výkonu dozorných povinností zo strany príslušných orgánov „nepostačuje na účely zdôvodnenia uvedeného obmedzenia slobody poskytovať služby“ a dodáva, že „je tiež potrebné preukázať, že tieto orgány nemôžu účinne vykonávať tieto dozorné povinnosti“.[43] V rovnakom duchu rozsudok Komisia/Luxembursko považoval za neprimerané opatrenie, ktoré ukladá povinnosť uchovávať určité dokumenty u mandatára s bydliskom v Luxembursku, a vyhlásil, že Luxemburské veľkovojvodstvo „nepredložilo nijaký konkrétny prvok na podporu teórie, podľa ktorej iba uchovávanie predmetných dokumentov u mandatára s bydliskom v Luxembursku umožňuje uvedeným orgánom vykonávať kontroly, ktoré im prináležia“.[44]

74. Údaje obsiahnuté vo vyhlásení sú dostatočne jasné na to, aby bolo možné vykonať následnú kontrolu, a nie je zrejmé, z akého dôvodu je na účely vykonania tejto kontroly potrebná päťdňová lehota na jeho schválenie.

75. Uloženie takejto podmienky nepredstavuje pre vyslaných pracovníkov nijakú skutočnú ani dodatočnú výhodu v porovnaní s tým, čo môžu dosiahnuť prostredníctvom vykonania dodatočnej kontroly.[45] Už existencia vnútroštátneho sporu, v ktorom sa odzrkadľujú rozhodnutia orgánov týkajúce sa mzdových nárokov pracovníkov spoločnosti Termiso Limitada, sama osebe svedčí fakticky o tom, že predbežné preskúmanie individuálneho vyhlásenia o vyslaní nie je na účely plnenia úloh zo strany belgického inšpektorátu rozhodujúce.

76. Na druhej strane, pokiaľ ide o dodržanie päťdňovej lehoty, ktorú majú belgické orgány na potvrdenie prijatia vyhlásenia a na pridelenie registračného čísla, bolo preukázané, že táto, hoci aj krátka lehota môže byť prekážkou slobodného poskytovania služieb, ktorú využívajú podniky, akým je Termiso, keď si vykonanie tohto druhu poskytovaných služieb vyžaduje okamžité vyslanie pracovníkov do Belgicka,[46] ktoré by uvedený podnik nemohol uskutočniť, keby musel v rámci tejto lehoty čakať na odpoveď inšpektorátu. Alternatívnym riešením by mohol byť napríklad režim konkludentného súhlasu, na základe ktorého by sa predpokladalo pridelenie čísla, kým príslušný orgán nedá v stanovenej lehote odpoveď. Toto riešenie teda poukazuje na to, že existujú menej zaťažujúce prostriedky ako čakať na potvrdenie prijatia a pridelenie registračného čísla a z toho dôvodu

43 — Rozsudok Arblade, už citovaný, bod 76.

44 — Rozsudok Komisia/Luxembursko, C-319/06, už citovaný bod 91.

45 — Kritérium dodatočnej výhody pre pracovníkov, aj keď sa, pokiaľ ide o právne úpravy štátov pôvodu a hostiteľských štátov, uplatňuje obmedzene, je zdôraznené v rozsudku Finalarte a i., už citovanom.

46 — Ako je uvedené v pripomienkach obžalovaných v konaní pred vnútroštátnym súdom, čo potvrdili na pojednávaní, opravné práce, akými sú práce vykonávané spoločnosťou Termiso, si vyžadujú bezodkladné vyslanie pracovníkov.

dotknuté opatrenie nezodpovedá požiadavke primeranosti. [47]

f) Zhrnutie

77. So zreteľom na prednesené tvrdenia články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ treba vykladať tak, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá podriaďuje vyslanie pracovníkov a skutočné začatie poskytovania služieb potvrdeniu o prijatí a súlade vyhlásenia o vyslaní v lehote piatich pracovných dní od dátumu jeho doručenia inšpektorátu.

2. Dokumenty štátu usadenia rovnocenné s dokumentmi hostiteľského štátu

a) Podstata problému

78. Druhým opatrením spochybňovaným Rechtbank je opatrenie, ktoré ukladá podniku usadenému v inom členskom štáte povinnosť mať k dispozícii pre príslušné orgány určité dokumenty štátu pôvodu, ktoré sú porovnateľné s dokumentmi hostiteľského štátu, a to najmä dokumenty, akými sú belgický individuálny účet a belgické vyúčtovanie miezd.

79. Zákaz „dvojitej kontroly“ v spojení s judikatúrou Súdneho dvora umožňujú potvrdiť, že smernica 96/71 vyžaduje, aby medzi mechanizmami záruk platnými v hostiteľskom štáte a tými, ktoré sa vyžadujú v krajine pôvodu zamestnávateľa, existovala primeraná miera rovnocennosti. Táto porovnateľnosť požiadaviek sa často vyžaduje pri dokumentoch sociálneho zabezpečenia, ktorá pre inšpektorát práce zvyčajne slúži ako východiskový bod.

80. Generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer vo svojich návrhoch prednesených vo veci Arblade skúmal dopad uvedenej požiadavky rovnocennosti a zdôraznil, že hostiteľské štáty „sú povinné preveriť, či uvedené podniky už neplnia podobné povinnosti uložené právnymi predpismi členského štátu, kde sú usadené, pričom nemajú prihliadať na názov rozličných dokumentov, ale skôr na ich obsah a ich cieľ. V prípade, že takéto predpisy existujú, sú povinné uznať ich rovnocennosť“. Preto hostiteľské štáty „budú môcť požadovať, aby [poskytovatelia služieb] plnili povinnosti v súlade s ich právnymi predpismi, len pokiaľ tieto dopĺňajú právne predpisy štátu,

47 — Veľmi významnou je okolnosť, že to na pojednávaní uznal zástupca Komisie.

kde sú poskytovatelia služieb usadení a nie keď sa s nimi prekrývajú“ (bod 89).

81. Súdny dvor v rozsudku vyhlásenom v predmetnej veci zdieľal tento prístup a rozhodol, že z povinnosti vypracovávať a viesť v hostiteľskom členskom štáte dokumenty „vyplývajú podnikom usadeným v inom členskom štáte ďalšie náklady a správna a ekonomická záťaž, v dôsledku čoho sa tieto podniky dostávajú z hľadiska voľnej súťaže do nerovnoprávneho postavenia vo vzťahu k podnikom usadeným v hostiteľskom členskom štáte“ (bod 58). Súdny dvor vyhlásil, že „samotná skutočnosť, že medzi oboma štátmi jestvujú určité rozdiely čo do formy alebo obsahu požadovaných dokumentov, nie je dostatočným zdôvodnením potreby viesť dva súbory dokumentov – jeden v súlade s predpismi členského štátu usadenia a jeden v súlade s predpismi hostiteľského členského štátu – ak informácie, ktoré sa poskytujú na základe predpisov členského štátu sídla podniku, ako celok postačujú pre účinnú kontrolu v hostiteľskom členskom štáte“. [48] Následne Súdny dvor dospel k záveru, že „uplatňovanie takejto povinnosti predstavuje obmedzenie slobody poskytovať služby v zmysle článku 59 Zmluvy“. [49]

82. Judikatúra stanovená v rozsudku Arblade sa opiera o zásadu vzájomnej dôvery medzi členskými štátmi, pretože v konečnom dôsledku zákaz „dvojitého zaťaženia“ má za následok prijatie práva iného členského štátu (platného v štáte pôvodu) ako účinného nástroja na ochranu všeobecného záujmu v hostiteľskom štáte.

83. Na základe vyššie uvedených úvah možno uznať, že podmienka vyhotovovania dokumentov štátu pôvodu (posudzovaná vo všeobecnosti bez zohľadnenia povinností týkajúcich sa ich vedenia a ich úschovy) nepredstavuje obmedzenie v zmysle článku 56 ZFEÚ vzhľadom na to, že na jednej strane podnik musí v štáte, kde je usadený, vyhotovovať uvedené dokumenty rovnako ako iné podniky a na druhej strane, že podniky usadené v mieste poskytovania služieb musia tiež predložiť „rovnocenné“ dokumenty podľa belgickej právnej úpravy. Osobitosti belgického režimu a najmä povinnosť uchovávať citované dokumenty môžu však viesť, ako ďalej preukážem, k odlišnému záveru.

b) Dokumenty rovnocenné s individuálnym účtom a s vyúčtovaním mzdy hostiteľského štátu

84. Bez toho, aby bola dotknutá možnosť výberu, ktorú podľa belgickej vlády ponúka jej systém poskytovateľom služieb (využiť zjednodušený režim alebo vyhotovovať priamo dokumenty stanovené belgickým právnym

48 — Rozsudok Arblade, už citovaný, bod 64.
49 — Rozsudok Arblade, už citovaný, bod 59.

poriadkom), je potrebné poznamenať, že cieľom zjednodušeného režimu je oslobodiť zamestnávateľa od určitých povinností, akými sú vyhotovovanie a uchovávanie určitých dokumentov (medzi inými individuálneho účtu a vyúčtovania mzdy), ktoré podľa článku 56 ZFEÚ možno vyžadovať len vtedy, ak v prípade dočasného vyslania pracovníkov nie je ochrana ich sociálnych práv zabezpečená prostredníctvom dokumentov ustanovených právnou úpravou členského štátu, kde je podnik usadený.

85. Tvrdenia Belgicka potvrdzujú tento výklad: vzhľadom na to, že rozsudok Arblade bráni zavedeniu všeobecnej povinnosti, aby zahraniční zamestnávatelia museli vyhotovovať individuálny účet ustanovený belgickým právom, toto právo za určitých podmienok oslobodzuje zamestnávateľa od tejto povinnosti.

86. Judikatúra totiž naznačila základné a ďalšie subsidiárne kritérium a poverila jasnou úlohou príslušné orgány a prípadne súdy hostiteľského členského štátu, ktoré sú „predtým, ako začnú od podniku vyžadovať, aby začal spracovávať a viesť dokumentáciu o sociálnom zabezpečení a pracovnoprávnych vzťahoch v súlade s predpismi tohto štátu, povinné potvrdiť, že včasným predložením originálov alebo kópií dokumentov, ktoré sa vedú v členskom štáte usadenia…, nie je dostatočne zabezpečená sociálna ochrana zamestnancov“. [50]

87. V prípade, keď zamestnávateľ nevedie tieto rovnocenné dokumenty, právna úprava hostiteľského štátu mu ukladá povinnosť vyhotovovať a viesť individuálny účet a vyúčtovanie mzdy podľa belgického právneho poriadku. Preto nemožno spochybňovať režim vyžadujúci vedenie rovnocenných dokumentov sociálneho zabezpečenia s dokumentmi ustanovenými v štáte usadenia, ktorý požaduje vedenie dokumentov podľa bežného režimu len subsidiárne. Je zrejmé, že tento prístup je v súlade v judikatúrou prijatou Súdnym dvorom v rozsudku Arblade.

88. Ťažšie odôvodniteľnou je však okolnosť, že Belgicko obmedzuje uplatňovanie tejto judikatúry Súdneho dvora len na vyslania pracovníkov, ktoré trvajú menej ako šesť mesiacov, keď aj vyslania v trvaní viac ako šesť mesiacov spadajú pod článok 56 ZFEÚ. Napokon prípady vyslania pracovníkov v trvaní viac ako šesť mesiacov sú naďalej dočasnými vyslaniami, ako to vyplýva z rozsudkov Rush Portuguesa, Vander Elst, Finalarte alebo Komisia/Luxembursko, v ktorých Súdny dvor uviedol, že v prípade pracovníkov zamestnaných podnikom, ktorý nie je usadený v hostiteľskom štáte, aj keď tam poskytuje služby, títo vyslaní pracovníci „sa neusilujú o prístup

50 — Rozsudok Arblade, už citovaný, bod 65.

na trh práce členského štátu, do ktorého sú vyslaní“. [51]

c) Obsah dokumentov

89. Individuálny účet každého zamestnanca zahŕňa rozsah práce, ktorú vykonal v priebehu roka, ako aj vyplatenú mzdu. Vo vyúčtovaní mzdy, ktoré sa zasiela zamestnancovi za každé výplatné obdobie, sú presne uvedené spôsoby výpočtu mzdy zamestnanca s príslušnými zrážkami.

90. Z týchto dvoch dokumentov možno nepochybne vyvodiť, aké má pracovník sociálne práva, pretože umožňujú určiť, či boli dodržané stanovené obmedzenia jednak zákona, ako aj kolektívnej zmluvy, a navyše umožňujú preveriť, či mu bola skutočne vyplatená mzda za všetky dni, ktoré odpracoval, vrátane sviatkov a riadnej dovolenky a sú tiež potrebné na účely zistenia minimálnej mzdy a mzdy za nadčasy. Okrem toho vedenie uvedených dvoch dokumentov je potrebné pre porovnanie práv zamestnanca v rozličných právnych systémoch a na základe uznávania rovnocennosti dokumentov štátu usadenia s dokumentmi hostiteľského štátu je menej zaťažujúce ako iné alternatívne opatrenia, akým je opatrenie spočívajúce v povinnosti vyhotovovať priamo belgické dokumenty.

d) Uchovávanie dokumentov

91. Existujú tri rôzne aspekty uchovávania dokumentov: prvý spočíva v povinnosti mať k dispozícii a uchovávať rovnocenné dokumenty počas obdobia zamestnávania vyslaných pracovníkov v Belgicku; druhý sa týka predĺženia povinnosti uchovávania dokumentov až na dobu piatich rokov od uplynutia šiestich mesiacov po skončení prvého vyslania a tretí sa týka miesta, kde majú byť tieto dokumenty uchovávané, to znamená buď na pracovisku, na ktorom pracovník vykonáva činnosti, alebo na adrese bydliska fyzickej osoby v Belgicku, ktorá uchováva tieto dokumenty ako mandatár zamestnávateľa.

92. Pokiaľ ide o predĺženie tejto povinnosti, systém organizovanej spolupráce alebo

51 — Rozsudky z 27. marca 1990, Rush Portuguesa. C-113/89, Zb. s. I-1417, bod 15; Vander Elst, už citovaný, bod 21; Finalarte a i., už citovaný, bod 22, a Komisia/Luxembursko, C-445/03, už citovaný, bod 38.

výmeny informácií medzi členskými štátmi stanovený v článku 4 smernice 96/71 by bol zbytočný, ak by sa uchovávali tieto dokumenty v hostiteľskom členskom štáte po tom, ako tam zamestnávateľ skončil so zamestnávaním pracovníkov. [52] Na druhej strane judikatúra uznala povinnosť „uchovávať určité dokumenty v mieste bydliska fyzickej osoby bývajúcej v prijímajúcom členskom štáte“, ale len počas obdobia trvania vyslania. [53] Preto aj keď treba uznať, že povinnosť uchovávať rovnocenné dokumenty počas trvania vyslania je v súlade so zásadou proporcionality, je otázne, či táto povinnosť môže byť predĺžená na ďalších päť rokov po vykonaní práce, čo potvrdil rozsudok Arblade v bodoch 77 a 78, ako aj rozsudok Komisia/Luxembursko (C-319/06) v bodoch 90 až 94. Okolnosť, že v členských štátoch existujú alternatívne mechanizmy spolupráce, ktoré môžu nahradiť túto povinnosť zaťažujúcu zamestnávateľa, s ktorou sú okrem iného spojené správne náklady, ktoré môžu zbytočne odrádzať od poskytovania služieb v inom členskom štáte ako v štáte, kde je podnik usadený, potvrdzuje, že táto povinnosť predstavuje neprimeranú podmienku, ktorá je v rozpore s článkom 56 ZFEÚ.

e) Zhrnutie

93. Zo všetkých vyššie uvedených úvah vyplýva, že články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa majú vykladať tak, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vyžaduje predloženie určitých dokumentov štátu usadenia (v prejednávanej veci belgického individuálneho účtu a belgického vyúčtovania mzdy), ktoré sú rovnocenné s dokumentmi, ktoré sa musia vyhotovovať v hostiteľskom štáte. Naopak režim, akým je belgický režim, ktorý vyžaduje uchovávať určité dokumenty štátu usadenia, ktoré sú rovnocenné s dokumentmi hostiteľského štátu po skončení skutočného vyslania pracovníkov, je neprimeraný a nie je odôvodnený so zreteľom na články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ. To isté platí aj pokiaľ ide o systém, ktorý v prípadoch dočasného vyslania pracovníkov na obdobie dlhšie ako šesť mesiacov vyžaduje vyhotovovanie priamo dokumentov hostiteľského štátu.

52 — Rozsudky Komisia/Luxembursko, C-319/06, bod 92, a Arblade, už citovaný, bod 79.

53 — Tak to vyplýva *a contrario* z bodu 74 rozsudku z 18. júla 2007, Komisia/Nemecko (C-490/04, Zb. s. I-6095): „je pravdou, že Súdny dvor v bode 76 rozsudku Arblade a i. rozhodol, že na odôvodnenie obmedzenia slobodného poskytovania služieb spočívajúceho v uložení povinnosti zahraničnému zamestnávateľovi uchovávať určité dokumenty v mieste bydliska fyzickej osoby bývajúcej v prijímajúcom členskom štáte nestačí, že dostupnosť týchto dokumentov v uvedenom štáte má vo všeobecnosti uľahčiť splnenie kontrolnej funkcie orgánov tohto štátu; tento bod rozsudku sa totiž týka povinnosti zamestnávateľa mať k dispozícii určité dokumenty pre príslušné orgány aj vtedy, keď už nezamestnáva v prijímajúcom členskom štáte žiadnych pracovníkov“.

VII – Návrh

94. So zreteľom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na túto prejudiciálnu otázku takto:

1. Články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ treba vykladať tak, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá podriaďuje vyslanie pracovníkov a skutočné začatie poskytovania služieb potvrdeniu o prijatí a súlade vyhlásenia o vyslaní v lehote piatich pracovných dní od dátumu jeho doručenia inšpektorátu.

2. Články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa majú vykladať tak, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vyžaduje predloženie určitých dokumentov štátu usadenia (v prejednávanej veci belgického individuálneho účtu a belgického vyúčtovania mzdy), ktoré sú rovnocenné s dokumentmi, ktoré sa musia vyhotovovať v hostiteľskom štáte.

   — Naopak články 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa majú vykladať tak, že bránia vnútroštátnemu režimu, ktorý vyžaduje uchovávať určité dokumenty štátu usadenia, ktoré sú rovnocenné s dokumentmi hostiteľského štátu po skončení skutočného vyslania pracovníkov,

   — vedenie dokumentov hostiteľského štátu v prípadoch dočasného vyslania pracovníkov na obdobie dlhšie ako šesť mesiacov.