

Edi?ie provizorie

HOT?RÂREA CUR?II (Marea Camer?)

8 decembrie 2020(*)

„Ac?iune în anulare – Directiva (UE) 2018/957 – Libera prestare a serviciilor – Deta?area lucr?torilor – Condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? – Remunera?ie – Durata deta??rii – Stabilirea temeiului juridic – Articolele 53 ?i 62 TFUE – Modificarea unei directive existente – Articolul 9 TFUE – Principiul nediscrimin?rii – Necesitate – Principiul propor?ionalit??ii – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Domeniu de aplicare – Transport rutier – Articolul 58 TFUE”

În cauza C?626/18,

având ca obiect o ac?iune în anulare formulat? în temeiul articolului 263 TFUE, introdus? la 3 octombrie 2018,

Republica Polon?, reprezentat? de B. Majczyna ?i D. Lutosta?ska, în calitate de agen?i,
reclamant?,

împotriva

Parlamentului European, reprezentat ini?ial de M. Martínez Iglesias, K. Wójcik, A. Pospíšilová Padowska ?i M. L. Visaggio, ulterior de M. Martínez Iglesias, K. Wójcik, L. Visaggio ?i A. Tamás, în calitate de agen?i,

pârât,

sus?inut de:

Republica Federal? Germania, reprezentat? ini?ial de J. Möller ?i T. Henze, ulterior de J. Möller, în calitate de agen?i,

Republica Francez?, reprezentat? de E. de Moustier, A.?L. Desjonquères ?i R. Coesme, în calitate de agen?i,

Regatul ??rilor de Jos, reprezentat de M. K. Bulterman, C. Schillemans ?i J. Langer, în calitate de agen?i,

Comisia European?, reprezentat? de M. Kellerbauer, B.?R. Killmann ?i A. Szmytkowska, în calitate de agen?i,

interveniente,

Consiliului Uniunii Europene, reprezentat ini?ial de E. Ambrosini, K. Adamczyk Delamarre ?i A. Norberg, ulterior de E. Ambrosini, A. Sikora?Kal?da, Z. Bodnar ?i A. Norberg, în calitate de agen?i,

pârât,

sus?inut de:

Republica Federală Germania, reprezentat inițial de J. Möller și T. Henze, ulterior de J. Möller, în calitate de agenți,

Republica Franceză, reprezentat de E. de Moustier, A.-L. Desjonquères și R. Coesme, în calitate de agenți,

Regatul Țărilor de Jos, reprezentat de M. K. Bulterman, C. S. Schillemans și J. Langer, în calitate de agenți,

Regatul Suediei, reprezentat inițial de C. Meyer-Seitz, A. Falk, H. Shev, J. Lundberg și H. Eklinder, ulterior de C. Meyer-Seitz, H. Shev și H. Eklinder, în calitate de agenți,

Comisia Europeană, reprezentat de M. Kellerbauer, B.-R. Killmann și A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

interveniente,

CURTEA (Marea Cameră),

compus din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședinte, domnii J.-C. Bonichot, M. Vilaras (raportor), E. Regan, M. Ilešić și N. Wahl, președini de cameră, domnii E. Juhász, D. Šváby, S. Rodin și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnii C. Lycourgos, P. G. Xuereb și N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul M. Campos Sánchez-Bordona,

grefier: doamna R. Ţere, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 martie 2020,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 28 mai 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin cererea introductivă, Republica Polonă solicită Curții, cu titlu principal, anularea articolului 1 punctul 2 litera (a) și punctul 2 litera (b) și a articolului 3 alineatul (3) din Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 2018, L 173, p. 16, rectificare în JO 2019, L 91, p. 77) (denumită în continuare „directiva atacată”) și, cu titlu subsidiar, anularea acesteia în totalitate.

I. Cadrul juridic

A. Tratatul FUE

2 Articolul 9 TFUE are următorul cuprins:

„În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea Ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane.”

3 Articolul 53 TFUE prevede:

„(1) În vederea facilitării accesului la activitățile independente și a exercitării acestora, Parlamentul European și Consiliul [Uniunii Europene], hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, adoptă directivele privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor titluri oficiale de calificare, precum și privind coordonarea actelor cu putere de lege și a actelor administrative ale statelor membre cu privire la accesul la activitățile independente și la exercitarea acestora.

(2) În ceea ce privește profesiile medicale, paramedicale și farmaceutice, eliminarea treptată a restricțiilor este subordonată coordonării condițiilor de exercitare a acestora în diferitele state membre.”

4 Potrivit articolului 58 alineatul (1) TFUE:

„Libera circulație a serviciilor în domeniul transporturilor este reglementată de dispozițiile din titlul privind transporturile.”

5 Articolul 62 TFUE prevede:

„Dispozițiile articolelor 51-54 se aplică domeniului reglementat de prezentul capitol.”

B. Reglementarea privind lucrătorii detașați

1. Directiva 96/71/CE

6 Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29) a fost adoptată în temeiul articolului 57 alineatul (2) și al articolului 66 CE [devenite articolul 53 alineatul (1) și, respectiv, articolul 62 TFUE].

7 În temeiul articolului 3 alineatul (1), această directivă avea ca obiect să garanteze lucrătorilor detașați pe teritoriul statelor membre condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la aspectele vizate de aceasta, care, în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările, sunt stabilite prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare.

8 Printre aspectele vizate de Directiva 96/71 figura, la articolul 3 alineatul (1) litera (c), cel referitor la salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare.

2. Directiva atacată

9 Directiva atacată a fost adoptată în temeiul articolului 53 alineatul (1) și al articolului 62 TFUE.

10 Considerentele (1), (4), (6) și (9)-(11) ale directivei atacate au următorul cuprins:

„(1) Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii reprezintă principii fundamentale ale pieței interne, înscrise în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Punerea în aplicare și asigurarea respectării principiilor menționate sunt consolidate în continuare de către Uniune și au scopul de a garanta condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și respectarea drepturilor lucrătorilor.

[...]

(4) La mai mult de douăzeci de ani de la adoptare, a devenit necesar să se analizeze dacă Directiva 96/71[...] asigură în continuare echilibrul adecvat între necesitatea de a promova libertatea de a presta servicii și de a asigura condiții de concurență echitabile, pe de o parte, și necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor detașați, pe de altă parte. Pentru a se asigura că normele sunt aplicate în mod uniform și a obține o convergență socială reală, în paralel cu revizuirea Directivei 96/71[...] ar trebui să se acorde prioritate punerii în aplicare a Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului [din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71 și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»)] (JO 2014, L 159, p. 11)] și asigurării respectării acestora.

[...]

(6) Principiul egalității de tratament și cel al interzicerii oricărei forme de discriminare pe motive de naționalitate sunt înscrise în dreptul Uniunii încă de la adoptarea tratatelor fondatoare. Principiul egalității de remunerare a fost implementat prin intermediul legislației secundare și se referă nu doar la egalitatea dintre femei și bărbați, ci și la egalitatea dintre lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract permanent care efectuează o muncă similară, dintre lucrătorii cu fracțiune de normă și cei cu normă întreagă și dintre lucrătorii prin agent de muncă temporară și angajații întreprinderii utilizatoare care efectuează o muncă similară. Respectivul principii includ interzicerea oricărui măsuri care, în mod direct sau indirect, generează discriminări pe motive de naționalitate. În aplicarea acestor principii, urmează ca jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene să fie luată în considerare.

[...]

(9) Detășarea are un caracter temporar. Lucrătorii detașați se întorc de obicei în statul membru din care aceștia au fost detașați după finalizarea muncii pentru care au fost detașați. Cu toate acestea, având în vedere durata lungă a unor detașări și recunoscând legătura dintre piața muncii din statul membru gazdă și lucrătorii detașați pe astfel de perioade lungi, în cazul detașărilor care depășesc 12 luni, statele membre gazdă ar trebui să se asigure că întreprinderile care detașază lucrători pe teritoriul lor garantează lucrătorilor respectivi un set suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în mod obligatoriu lucrătorilor din statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca. Această perioadă ar trebui extinsă atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată.

(10) Este necesar să se asigure un nivel mai ridicat de protecție a lucrătorilor pentru a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, în special prin împiedicarea utilizării abuzive a drepturilor garantate prin tratate. Cu toate acestea, normele care asigură o astfel de protecție a lucrătorilor nu pot aduce atingere dreptului întreprinderilor care detașază lucrători pe teritoriul unui alt stat membru de a invoca libertatea de a presta servicii și în situațiile în care o detașare depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni. Orice dispoziție aplicabilă lucrătorilor detașați în situația unei detașări care depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni trebuie, prin urmare, să fie compatibilă cu această libertate. În conformitate cu jurisprudența constantă, restrângerea libertății de a presta servicii este permisă numai dacă este justificată de motive imperative de interes public și dacă este proporțională și necesară.

(11) În situațiile în care o detașare depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni, setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să le garanteze întreprinderea care detașază lucrători pe teritoriul unui alt stat membru ar trebui să se aplice și în cazul

lucrătorilor detaşaţi pentru a înlocui alţi lucrători detaşaţi, care îndeplinesc aceeaşi sarcină în acelaşi loc, pentru a garanta faptul că nu se recurge la astfel de înlocuiri pentru a se eluda normele aplicabile în mod normal.”

11 Considerentele (16)-(19) ale acestei directive au următorul mod de redactare:

„(16) În cadrul unei pieţe interne cu adevărat integrate şi competitive, întreprinderile concurează pe baza unor criterii precum productivitatea, eficienţa şi nivelul de educaţie şi de calificare a forţei de muncă, precum şi a calităţii produselor şi serviciilor lor şi a gradului lor de inovare.

(17) Competenţa să stabilească norme privind remuneraţia, în conformitate cu dreptul intern şi/sau cu practicile naţionale, revine statelor membre. Competenţa de a stabili salariile revine exclusiv statelor membre şi partenerilor sociali. Ar trebui acordată o atenţie deosebită pentru a nu submina sistemele naţionale de stabilire a salariilor sau libertatea părţilor implicate.

(18) Atunci când se compară remuneraţia plătită unui lucrător detaşat şi remuneraţia cuvenită în conformitate cu dreptul intern şi/sau practicile naţionale ale statului membru gazd, ar trebui să se ţină seama de suma brută a remuneraţiei. Ar trebui comparate sumele totale brute ale remuneraţiei, mai degrabă decât elementele constitutive individuale ale remuneraţiei care devin obligatorii astfel cum se prevede în prezenta directivă. Cu toate acestea, pentru a asigura transparenţa şi a oferi asistenţă autorităţilor şi organismelor competente atunci când efectuează verificări şi controale, este necesar ca elementele constitutive ale remuneraţiei să poată fi identificate în mod suficient de detaliat, în conformitate cu dreptul intern şi/sau cu practicile naţionale din statul membru din care a fost detaşat lucrătorul. Cu excepţia cazului în care indemnizaţiile specifice detaşării vizează cheltuielile efectiv generate de detaşare, precum cheltuielile de transport, cazare şi masă, acestea ar trebui să fie considerate parte a remuneraţiei şi ar trebui să se ţină seama de astfel de indemnizaţii în scopul comparării sumelor totale brute ale remuneraţiei.

(19) Indemnizaţiile specifice detaşării servesc adeseori mai multor scopuri. În măsura în care scopul acestora îl constituie rambursarea cheltuielilor generate de detaşare, respectiv cheltuielile de transport, cazare şi masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remuneraţiei. Normele privind rambursarea cheltuielilor respective se stabilesc de către statele membre în conformitate cu dreptul intern şi/sau cu practicile lor naţionale. Angajatorul ar trebui să ramburseze lucrătorilor detaşaţi cheltuielile respective, în conformitate cu dreptul intern şi/sau cu practicile naţionale aplicabile raportului de muncă.”

12 Potrivit considerentului (24) al directivei menţionate:

„Prezenta directivă stabileşte în ceea ce priveşte libertatea de a presta servicii şi protecţia lucrătorilor detaşaţi un cadru echilibrat nediscriminatoriu, transparent şi proporţional, respectând în acelaşi timp diversitatea relaţiilor între partenerii sociali la nivel naţional. Prezenta directivă nu împiedică aplicarea unor condiţii de muncă şi de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrătorii detaşaţi.”

13 Articolul 1 punctul 1 litera (b) din directiva atacată introduce alineatele (1) şi (1a) la articolul 1 din Directiva 96/71:

„(1) [Directiva 96/71] asigură protecţia lucrătorilor detaşaţi pe durata detaşării lor în contextul libertăţii de a presta servicii, prin stabilirea unor dispoziţii obligatorii cu privire la condiţiile de muncă şi protecţia sănătăţii şi a securităţii lucrătorilor care trebuie respectate.

(1a) [Directiva 96/71] nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de raporturi de muncă din statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale. Prezenta directivă nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective sau de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.”

14 Articolul 1 punctul 2 litera (a) din directiva atacată modifică articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 și introduce un al treilea paragraf la acest articol 3 alineatul (1), după cum urmează:

„(1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca

- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8), cu privire la următoarele aspecte:

[...]

(c) remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;

[...]

(h) condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit;

(i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale.

[...]

În sensul [Directivei 96/71], noțiunea de remunerație este stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și reprezintă toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8) în statul membru respectiv.”

15 Articolul 1 punctul 2 litera (b) din directiva atacată introduce la articolul 3 din Directiva 96/71 alineatul (1a), care are următorul mod de redactare:

„În cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește 12 luni, statele membre se asigură că, oricare ar fi legislația aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1) din prezentul articol, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative; și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8).

Primul paragraf al prezentului alineat nu se aplică următoarelor:

- (a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- (b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

Atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată, statul membru în care se prestează serviciul extinde perioada menționată la primul subparagraf la 18 luni.

În cazul în care o întreprindere menționată la articolul 1 alineatul (1) înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării în sensul prezentului alineat este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii detașați în cauză.

Noțiunea «aceeași sarcină în același loc», menționată la al patrulea paragraf de la prezentul alineat, se stabilește ținând cont, printre altele, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de adresa (adresele) locului de muncă.”

16 Potrivit articolului 1 punctul 2 litera (c) din directiva atacată, articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 este redactat astfel:

„Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă. Angajatorul, fără a aduce atingere alineatului (1) primul paragraf litera (i), rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale aplicabile raportului de muncă.

În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile raportului de muncă nu reiese dacă elementele indemnizației specifice detașării se acordă cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare sau fac parte din remunerație și, în caz afirmativ, care este această parte, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor.”

17 Articolul 3 alineatul (3) din directiva atacată prevede:

„Prezenta directivă se aplică sectorului transportului rutier de la data aplicării unui act legislativ de modificare a Directivei 2006/22/CE [a Parlamentului European și a Consiliului din 15 martie 2006 de stabilire a condițiilor minime care trebuie respectate pentru punerea în aplicare a Regulamentelor (CEE) nr. 3820/85 și (CEE) nr. 3821/85 ale Consiliului privind legislația socială referitoare la activitățile de transport rutier și de abrogare a Directivei 88/599/CEE a Consiliului (JO 2006, L 102, p. 35, Ediție specială, 07/vol. 15, p. 187)] în ceea ce privește cerințele în materie de control și de stabilire a normelor specifice cu privire la Directiva 96/71[...] și Directiva 2014/67[...] pentru detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier.”

C. Reglementarea privind legea aplicabil? obliga?iilor contractuale

18 Considerentul (40) al Regulamentului (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European ?i al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabil? obliga?iilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6) (denumit în continuare „Regulamentul «Roma I»”) are urm?torul cuprins:

„Ar trebui evitate situa?iile în care normele care reglementeaz? conflictul de legi sunt dispersate în cuprinsul mai multor instrumente ?i în care exist? diferen?e între respectivele norme. Cu toate acestea, prezentul regulament nu ar trebui s? exclud? posibilitatea includerii în dispozi?iile dreptului [Uniunii] din anumite materii a unor norme care reglementeaz? conflictul de legi în ceea ce prive?te obliga?iile contractuale.

Prezentul regulament nu ar trebui s? aduc? atingere aplic?rii altor instrumente ale c?ror dispozi?ii sunt menite s? contribuie la func?ionarea corespunz?toare a pie?ei interne, în m?sura în care acestea nu pot fi aplicate al?turi de legea desemnat? pe baza regulilor din prezentul regulament. [...]

19 Articolul 8 din acest regulament, intitulat „Contractele individuale de munc?”, prevede:

„(1) Contractul individual de munc? este reglementat de legea aleas? de p?r?i în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protec?ia acordat? acestuia în temeiul dispozi?iilor de la care nu se poate deroga prin conven?ie în virtutea legii care, în absen?a unei alegeri, ar fi fost aplicabil? în temeiul alineatelor (2), (3) ?i (4) din prezentul articol.

(2) În m?sura în care legea aplicabil? contractului individual de munc? nu a fost aleas? de p?r?i, contractul este reglementat de legea ??rii în care sau, în lips?, din care angajatul î?i desf??oar? în mod obi?nuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o alt? ?ar?, nu se consider? c? ?i?a schimbat locul de desf??urare a muncii în mod obi?nuit.

[...]

20 Potrivit articolului 9 din regulamentul men?ionat:

„(1) Normele de aplicare imediat? sunt norme a c?ror respectare este privit? drept esen?ial? de c?tre o anumit? ?ar? pentru salvagardarea intereselor sale publice, precum organizarea politic?, social? sau economic?, în asemenea m?sur? încât aceste norme sunt aplicabile oric?rei situa?ii care intr? în domeniul lor de aplicare, indiferent de legea aplicabil? contractului în temeiul prezentului regulament.

(2) Prezentul regulament nu restrânge aplicarea normelor de aplicare imediat? din legea instan?ei sesizate.

(3) Este posibil? aplicarea normelor de aplicare imediat? cuprinse în legea ??rii în care obliga?iile care rezult? din contract trebuie s? fie sau au fost executate, în m?sura în care aceste norme de aplicare imediat? antreneaz? nelegalitatea execut?rii contractului. Pentru a decide dac? aceste dispozi?ii s? fie puse în aplicare, se ?ine cont de natura ?i de obiectul acestora, precum ?i de consecin?ele aplic?rii sau neaplic?rii lor.”

21 Articolul 23 din acela?i regulament, intitulat „Raportul cu alte dispozi?ii de drept [al Uniunii]”, prevede:

„Cu excep?ia articolului 7, prezentul regulament nu aduce atingere aplic?rii dispozi?iilor dreptului

[Uniunii] care, în anumite domenii, reglementează conflictul de legi în materia obligațiilor contractuale.”

II. Concluziile părților și procedura în fața Curții

22 Republica Polonă solicită Curții:

- cu titlu principal,
- anularea dispoziției articolului 1 punctul 2 litera (a) din directiva atacată, care stabilește textul noului articol 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) și al noului articol 3 alineatul (1) al treilea paragraf din Directiva 96/71;
- anularea articolului 1 punctul 2 litera (b) din directiva atacată, care stabilește textul articolului 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 și
- anularea articolului 3 alineatul (3) din directiva atacată;
- cu titlu subsidiar, anularea directivei atacate, precum și
- obligarea Parlamentului și a Consiliului la plata cheltuielilor de judecată.

23 Parlamentul și Consiliul solicită Curții respingerea acțiunii și obligarea Republicii Polone la plata cheltuielilor de judecată.

24 Prin Decizia președintelui Curții din 2 aprilie 2019 s-a admis intervenția Republicii Federale Germania, a Republicii Franceze, a Regatului Țărilor de Jos și a Comisiei Europene în susținerea concluziilor Parlamentului și ale Consiliului.

25 Prin Decizia președintelui Curții din 2 aprilie 2019 s-a admis intervenția Regatului Suediei în susținerea concluziilor Consiliului.

III. Cu privire la acțiune

26 Republica Polonă prezintă, cu titlu principal, concluzii îndreptate împotriva mai multor dispoziții precise ale directivei atacate și, cu titlu subsidiar, concluzii prin care solicită anularea acestei directive în totalitate.

27 Potrivit Parlamentului, concluziile prezentate cu titlu principal nu sunt admisibile, dispozițiile contestate neputând fi dissociate de restul dispozițiilor directivei atacate.

A. Cu privire la admisibilitatea concluziilor prezentate cu titlu principal

28 Trebuie amintit că anularea în parte a unui act al Uniunii nu este posibilă decât în măsura în care elementele a căror anulare este solicitată pot fi separate de restul actului. În această privință, Curtea a statuat în mod repetat că această condiție nu este îndeplinită atunci când anularea în parte a actului ar avea ca efect modificarea substanței acestuia (Hotărârea din 12 noiembrie 2015, Regatul Unit/Parlamentul și Consiliul, C-121/14, EU:C:2015:749, punctul 20, precum și Hotărârea din 9 noiembrie 2017, SolarWorld/Consiliul, C-204/16 P, EU:C:2017:838, punctul 36).

29 În același sens, verificarea caracterului separabil al unor elemente ale unui act al Uniunii presupune examinarea domeniului de aplicare al acestora, pentru a evalua dacă o anulare a acestor elemente ar modifica spiritul și substanța actului respectiv (Hotărârea din 12 noiembrie 2015, Regatul Unit/Parlamentul și Consiliul, C-121/14, EU:C:2015:749, punctul 21, precum și Hotărârea din 9 noiembrie 2017, SolarWorld/Consiliul, C-204/16 P, EU:C:2017:838, punctul 37).

30 Pe de altă parte, problema dacă o anulare în parte ar modifica substanța actului Uniunii reprezintă un criteriu obiectiv, iar nu un criteriu subiectiv, legat de voința politică a instituției care a adoptat actul în litigiu (Hotărârea din 30 martie 2006, Spania/Consiliul, C-36/04, EU:C:2006:209, punctul 14, și Hotărârea din 29 martie 2012, Comisia/Estonia, C-505/09 P, EU:C:2012:179, punctul 121).

31 Atât articolul 1 punctul 2 litera (a), cât și articolul 1 punctul 2 litera (b) din directiva atacată aduc modificări Directivei 96/71, pe de o parte, prin înlocuirea noțiunii de „salariu minim” cu cea de „remunerație” la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din această directivă și, pe de altă parte, prin introducerea în directiva menționată a articolului 3 alineatul (1a), care prevede un regim specific pentru detașările cu o durată ce depășește, în general, 12 luni.

32 Cele două norme noi pe care le instituie aceste dispoziții ale directivei atacate implică modificări importante ale regimului lucrătorilor detașați astfel cum fusese stabilit prin Directiva 96/71. Este vorba despre principalele modificări aduse acestui regim, care schimbă echilibrul intereselor ce fusese reînălțat.

33 Anularea dispozițiilor menționate anterior ale directivei atacate ar aduce, așadar, atingere înseși substanței sale, aceste dispoziții putând fi percepute ca reprezentând esența noului regim de detașare instituit de legiuitorul Uniunii (a se vedea prin analogie Hotărârea din 30 martie 2006, Spania/Consiliul, C-36/04, EU:C:2006:209, punctul 16).

34 În consecință, concluziile principale, prin care se urmărește anularea articolului 1 punctul 2 litera (a) și a articolului 1 punctul 2 litera (b) din directiva atacată, nu sunt admisibile întrucât aceste dispoziții nu pot fi dissociate de restul dispozițiilor directivei atacate.

35 În schimb, din moment ce articolul 3 alineatul (3) din directiva atacată, vizat de asemenea de concluziile principale, se limitează să prevadă că aceasta se va aplica sectorului transportului de la publicarea unui act legislativ special, anularea acestei dispoziții nu ar aduce atingere substanței directivei menționate.

36 Întrucât al treilea motiv al acțiunii, care vizează în mod specific dispoziția respectivă, este comun concluziilor prezentate cu titlu principal și celor prezentate cu titlu subsidiar, se va răspunde la el cu ocazia examinării acestor din urmă concluzii.

B. Cu privire la concluziile prezentate cu titlu subsidiar

37 În susținerea concluziilor sale, Republica Polonă invocă trei motive, întemeiate pe încălcarea articolului 56 TFUE prin articolul 1 punctul 2 literele (a) și (b) din directiva atacată, pe alegerea unui temei juridic eronat în cadrul adoptării acestei directive și, respectiv, pe includerea eronată a sectorului transportului rutier în domeniul de aplicare al directivei menționate.

38 Este necesar s? se examineze mai întâi cel de al doilea motiv, deoarece se refer? la alegerea temeiului juridic al directivei atacate ?i prive?te, a?adar, o problem? prealabil? examin?rii motivelor îndreptate împotriva con?inutului acesteia, în continuare, primul motiv ?i, în sfâr?it, cel de al treilea motiv.

1. Cu privire la al doilea motiv, întemeiat pe alegerea unui temei juridic eronat în vederea adopt?rii directivei atacate

a) Argumenta?ia p?r?ilor

39 Republica Polon? contest? utilizarea articolului 53 alineatul (1) TFUE ?i a articolului 62 TFUE ca temei juridic al directivei atacate, pentru motivul c? aceasta, spre deosebire de Directiva 96/71, genereaz? restric?ii privind libera prestare a serviciilor de c?tre întreprinderile care deta?eaz? lucr?tori.

40 În aceast? privin??, arat? c? directiva atacat? are ca obiectiv principal protejarea lucr?torilor deta?a?i ?i c? aceasta ar fi trebuit, în consecin??, s? fie întemeiat? pe dispozi?iile Tratatului FUE relevante în materie de politic? social?.

41 În plus, Republica Polon? sus?ine c? obiectul articolului 1 punctul 2 literele (a) ?i (b) din directiva atacat? nu este de a facilita exercitarea unei activit??i profesionale independente, care, dimpotriv?, este fragilizat? de aceste dispozi?ii. Înlocuirea no?iunii de „salariu minim” cu cea de „remunera?ie” ?i noul regim aplicabil lucr?torilor deta?a?i pe o durat? ce dep??e?te 12 luni ar da na?tere unor restric?ii nejustificate ?i dispropor?ionate privind libera prestare a serviciilor. Prin urmare, ar fi contradictoriu s? se recurg? la temeiul juridic aplicabil armoniz?rii acestei libert??i.

42 Parlamentul ?i Consiliul, sus?inute de Republica Federal? Germania, de Republica Francez?, de Regatul ??rilor de Jos, de Regatul Suediei ?i de Comisie, contest? argumenta?ia Republicii Polone.

b) Aprecierea Cur?ii

43 Cu titlu introductiv, în primul rând, trebuie amintit c? alegerea temeiului juridic al unui act al Uniunii trebuie s? se întemeieze pe elemente obiective, care pot fi supuse unui control jurisdic?ional, printre care figureaz? finalitatea ?i con?inutul actului. Dacă prin analizarea actului în discu?ie se dovede?te c? acesta urm?re?te o dubl? finalitate sau c? are o component? dubl? ?i dac? una dintre acestea poate fi identificat? ca fiind principal? ori preponderent?, iar cealalt? nu este decât accesorie, actul trebuie s? aib? un temei juridic unic, ?i anume temeiul impus de finalitatea sau de componenta principal? ori preponderent? (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 31, precum ?i jurispruden?a citat?).

44 De asemenea, este necesar s? se arate c?, pentru a stabili temeiul juridic adecvat, poate fi luat în considerare contextul juridic în care se înscrie o nou? reglementare, în special întrucât un astfel de context poate furniza o clarificare cu privire la obiectivul urm?rit de reglementarea men?ionat? (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 32).

45 Astfel, în ceea ce prive?te o reglementare care, asemenea directivei atacate, modific? o reglementare existent?, trebuie luat? în considerare totodat?, în scopul identific?rii temeiului s?u juridic, reglementarea existent? pe care o modific? ?i în special obiectivul ?i con?inutul acesteia (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17,

46 Pe de alt? parte, atunci când un act legislativ a coordonat deja legisla?iile statelor membre într?un anumit domeniu de ac?iune al Uniunii, legiuitorul Uniunii nu poate fi lipsit de posibilitatea de a adapta acest act la orice modificare a circumstan?elor sau la orice evolu?ie a cuno?tin?elor, având în vedere sarcina care îi revine de a asigura protec?ia intereselor generale recunoscute de Tratatul FUE ?i de a lua în considerare obiectivele transversale ale Uniunii consacrate la articolul 9 din acest tratat, printre care figureaz? cerin?ele privind promovarea unui nivel ridicat al ocup?rii for?ei de munc?, precum ?i garantarea unei protec?ii sociale corespunz?toare (a se vedea în acest sens Hot?rârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis, C?201/15, EU:C:2016:972, punctul 78).

47 Astfel, într?o atare situa?ie, legiuitorul Uniunii poate s? îndeplineasc? în mod corect sarcina care îi revine, de a veghea la protejarea acestor interese generale ?i a acestor obiective transversale ale Uniunii, numai dac? îi este permis s? adapteze legisla?ia Uniunii relevant? la asemenea modific?ri sau evolu?ii (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 39, precum ?i jurispruden?a citat?).

48 În al doilea rând, trebuie ar?tat c?, din moment ce exist? în tratate o dispozi?ie special? ce poate constitui temeiul juridic al actului în cauz?, acesta trebuie s? se întemeieze pe dispozi?ia respectiv? (Hot?rârea din 12 februarie 2015, Parlamentul/Consiliul, C?48/14, EU:C:2015:91, punctul 36 ?i jurispruden?a citat?).

49 În al treilea rând, din coroborarea articolului 53 alineatul (1) cu articolul 62 TFUE rezult? c? legiuitorul Uniunii este competent s? adopte directive privind, printre altele, coordonarea actelor cu putere de lege ?i a actelor administrative ale statelor membre referitoare la accesul la activit?ile de prest?ri de servicii ?i la exercitarea acestora, în vederea facilit?rii accesului la activit?ile men?ionate ?i a exercit?rii acestora.

50 Prin urmare, aceste dispozi?ii abilitaez? legiuitorul Uniunii s? coordoneze reglement?rile na?ionale care sunt susceptibile, prin îns??i neconcordan?a lor, s? împiedice libera prestare a serviciilor între statele membre.

51 Totu?i, nu se poate deduce de aici c?, atunci când coordoneaz? astfel de reglement?ri, legiuitorul Uniunii nu trebuie s? asigure ?i respectarea interesului general urm?rit de diferitele state membre ?i a obiectivelor, consacrate la articolul 9 TFUE, pe care Uniunea trebuie s? le ia în considerare în definirea ?i în punerea în aplicare a tuturor politicilor ?i ac?iunilor sale, printre care figureaz? cerin?ele amintite la punctul 46 din prezenta hot?râre.

52 A?adar, din moment ce sunt îndeplinite condi?iile pentru a utiliza articolul 53 alineatul (1) TFUE coroborat cu articolul 62 TFUE ca temei juridic, legiuitorul Uniunii nu poate fi împiedicat s? se bazeze pe acest temei juridic pentru motivul c? a luat în considerare ?i astfel de cerin?e (a se vedea în acest sens Hot?rârea din 13 mai 1997, Germania/Parlamentul ?i Consiliul, C?233/94, EU:C:1997:231, punctul 17, precum ?i Hot?rârea din 4 mai 2016, Philip Morris Brands ?i al?ii, C?547/14, EU:C:2016:325, punctul 60 ?i jurispruden?a citat?).

53 Rezult? c? m?surile de coordonare adoptate de legiuitorul Uniunii în temeiul articolului 53 alineatul (1) TFUE coroborat cu articolul 62 TFUE trebuie nu numai s? aib? ca obiectiv facilitarea exercit?rii libert??ii de prestare a serviciilor, ci ?i s? asigure, dac? este cazul, protec?ia altor interese fundamentale pe care aceast? libertate le poate afecta (a se vedea în acest sens Hot?rârea din 4 mai 2016, Philip Morris Brands ?i al?ii, C?547/14, EU:C:2016:325, punctul 60, precum ?i jurispruden?a citat?).

54 În spe?? trebuie ar?tat c?, întrucât directiva atacat? modific? anumite dispozi?ii ale Directivei 96/71 sau introduce noi dispozi?ii, această din urm? directiv? face parte din contextul juridic al directivei atacate, astfel cum atest? în special considerentele (1) ?i (4) ale acesteia, care enun??, în cazul celui dintâi, c? principiile fundamentale ale pie?ei interne pe care le reprezintă libera circula?ie a lucr?torilor, libertatea de stabilire ?i libera prestare a serviciilor sunt consolidate în continuare de Uniune ?i au scopul de a garanta condi?ii de concuren?? echitabile pentru întreprinderi ?i respectarea drepturilor lucr?torilor, iar, în cazul celui de al doilea, c?, la mai mult de dou?zeci de ani de la adoptare, este necesar s? se analizeze dac? Directiva 96/71 asigur? în continuare echilibrul adecvat între, pe de o parte, necesitatea de a promova libera prestare a serviciilor ?i de a asigura condi?ii de concuren?? echitabile ?i, pe de alt? parte, necesitatea de a proteja drepturile lucr?torilor deta?a?i.

55 În primul rând, în ceea ce prive?te obiectivul s?u, directiva atacat?, privit? împreun? cu directiva pe care o modific?, urm?re?te s? stabileasc? un echilibru între dou? interese, ?i anume, pe de o parte, s? garanteze întreprinderilor din toate statele membre posibilitatea de a furniza prest?ri de servicii în cadrul pie?ei interne prin deta?area de lucr?tori din statul membru în care sunt stabilite c?tre statul membru în care î?i execut? presta?iile ?i, pe de alt? parte, s? protejeze drepturile lucr?torilor deta?a?i.

56 În acest sens, prin adoptarea directivei atacate, legiuitorul Uniunii a urm?rit s? asigure libera prestare a serviciilor pe baz? echitabil?, ?i anume într?un cadru de reglementare care garanteaz? o concuren?? care s? nu fie bazat? pe aplicarea în acela?i stat membru a unor condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? de un nivel substan?ial diferit dup? cum angajatorul este sau nu stabilit în acest stat membru, oferind în acela?i timp un nivel mai ridicat de protec?ie lucr?torilor deta?a?i, această protec?ie constituind, pe de alt? parte, dup? cum atest? considerentul (10) al directivei men?ionate, mijlocul de „a se garanta libertatea de a presta servicii pe baz? echitabil?”.

57 În acest scop, directiva men?ionat? urm?re?te s? asigure condi?iile de munc? ?i de încadrare în munc? a lucr?torilor deta?a?i cele mai apropiate posibil de cele ale lucr?torilor angaja?i de întreprinderi stabilite în statul membru gazd? ?i s? asigure astfel o protec?ie sporit? a lucr?torilor deta?a?i în acest stat membru.

58 În al doilea rând, în ceea ce prive?te con?inutul s?u, directiva atacat? urm?re?te, în special prin dispozi?iile criticate de Republica Polon?, o luare în considerare crescut? a protec?iei lucr?torilor deta?a?i, tot în scopul de a asigura exercitarea echitabil? liberei prest?ri a serviciilor în statul membru gazd?.

59 În această logic?, *primo*, articolul 1 punctul 1 din această directiv? modific? articolul 1 alineatul (1) din Directiva 96/71, introducând, pe de o parte, alineatul (1), care înscrie în obiectul acesteia asigurarea protec?iei lucr?torilor deta?a?i pe durata deta??rii lor, ?i, pe de alt? parte, alineatul (1a), care precizeaz? c? Directiva 96/71 nu afecteaz? în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre ?i la nivelul Uniunii.

60 *Secundo*, articolul 1 punctul 2 litera (a) din directiva atacat? aduce modific?ri articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, făcând referire la egalitatea de tratament pentru a întemeia garan?ia care trebuie acordat? lucr?torilor deta?a?i în ceea ce prive?te condi?iile de munc? ?i de încadrare în munc?. El extinde lista materiilor vizate de această garan?ie, pe de o parte, la condi?iile privind cazarea lucr?torilor atunci când sunt oferite de angajator lucr?torilor trimi?i de la locul lor de munc? obi?nuit ?i, pe de alt? parte, la indemniza?iile ?i la rambursarea cheltuielilor de transport, cazare ?i mas? pentru lucr?torii trimi?i departe de cas? din ra?iuni profesionale. În plus, la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71, astfel cum a fost modificat? prin directiva atacat? (denumit? în continuare „Directiva 96/71 modificat?”), no?iunea de

„remunera?ie” o înlocuie?te pe cea de „salariu minim”.

61 *Tertio*, directiva atacat? creeaz? o graduare în aplicarea condi?iilor de munc? ?i de încadrare în munc? din statul membru gazd?, impunând, prin intermediul introducerii articolului 3 alineatul (1a) în Directiva 96/71, aplicarea cvasitotalit??ii acestor condi?ii în cazul în care durata efectiv? a unei deta??ri dep??e?te, în general, 12 luni.

62 Din cele ce preced? rezult? c?, contrar argumenta?iei dezvoltate de Republica Polon?, directiva atacat? este de natur? s? consolideze libera prestare a serviciilor pe baz? echitabil?, care este obiectivul principal pe care îl urm?re?te, în m?sura în care asigur? c? condi?iile de munc? ?i de încadrare în munc? a lucr?torilor deta?a?i vor fi cele mai apropiate posibil de cele ale lucr?torilor angaja?i de întreprinderi stabilite în statul membru gazd?, acordând totodat? acestor lucr?tori deta?a?i condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? în acest stat membru care asigur? o protec?ie mai ampl? decât cele prev?zute de Directiva 96/71.

63 În al treilea rând, de?i Directiva 96/71 urm?re?te, în cuprinsul considerentului (1) al acesteia, eliminarea între statele membre a obstacolelor în calea liberei circula?ii a persoanelor ?i a serviciilor, ea precizeaz?, în cuprinsul considerentului (5), c? necesitatea de a promova prestarea transna?ional? de servicii trebuie s? fie realizat? în cadrul unei concuren?e loiale ?i al unor m?suri care s? garanteze respectarea drepturilor lucr?torilor.

64 Din această perspectiv?, considerentele (13) ?i (14) ale directivei men?ionate anun?? coordonarea legisla?iilor statelor membre astfel încât s? prevad? un „nucleu dur” de norme imperative de protec?ie minim? care trebuie respectate în statul membru gazd? de angajatorii care deta?eaz? lucr?tori în acesta.

65 Rezult? c?, înc? de la adoptarea sa, Directiva 96/71, urm?rind totodat? obiectivul de ameliorare a liberei prest?ri a serviciilor transna?ionale, a luat deja în considerare necesitatea de a garanta o concuren?? care s? nu fie bazat? pe aplicarea în acela?i stat membru a unor condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? de un nivel substan?ial diferit dup? cum angajatorul este sau nu stabilit în acest stat membru ?i, prin urmare, protec?ia lucr?torilor deta?a?i. În special, articolul 3 din directiva men?ionat? prevedea condi?iile de munc? ?i de încadrare în munc? din statul membru gazd? care trebuiau s? fie garantate lucr?torilor deta?a?i pe teritoriul acestui stat membru de angajatorii care îi deta?au pentru a efectua prest?ri de servicii în acesta.

66 În plus, trebuie amintit c?, astfel cum s?a men?ionat la punctele 46 ?i 47 din prezenta hot?râre, atunci când adopt? un act legislativ, legiuitorul Uniunii nu poate fi lipsit de posibilitatea de a adapta acest act la orice modificare a circumstan?elor sau la orice evolu?ie a cuno?tin?elor, având în vedere sarcina care îi revine de a asigura protec?ia intereselor generale recunoscute de Tratatul FUE.

67 Or, este necesar s? se arate, în contextul juridic mai larg în care a fost adoptat? directiva atacat?, c? pia?a intern? a cunoscut evolu?ii semnificative de la intrarea în vigoare a Directivei 96/71, printre care figureaz? în primul rând extinderile succesive ale Uniunii, în cursul anilor 2004, 2007 ?i 2013, care au avut ca efect participarea la această pia?? a întreprinderilor din state membre în care, în general, erau aplicabile condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? departe de cele aplicabile în celelalte state membre.

68 De asemenea, a?a cum a ar?tat Parlamentul, Comisia a constatat în documentul s?u de lucru SWD(2016) 52 final din 8 martie 2016, intitulat „Evaluarea impactului care înso?e?te Propunerea de directiv? a Parlamentului ?i a Consiliului de modificare a Directivei 96/71” (denumit în continuare „evaluarea impactului”), c? Directiva 96/71 s?a aflat la originea unor condi?ii de concuren?? inechitabile între întreprinderi stabilite într-un stat membru gazd? ?i întreprinderi care

deta?au lucr?tori în acest stat membru, precum ?i a unei segment?ri a pie?ei muncii ca urmare a unei diferen?ieri structurale a normelor salariale aplicabile lucr?torilor acestora.

69 Astfel, având în vedere obiectivul care era urm?rit de Directiva 96/71, ?i anume asigurarea liberei prest?ri transna?ionale a serviciilor pe pia?a intern? în cadrul unei concuren?e loiale ?i garantarea respect?rii drepturilor lucr?torilor, legiuitorul Uniunii putea, ?inând seama de evolu?ia circumstan?elor ?i a cuno?tin?elor eviden?iat? în cuprinsul punctelor 67 ?i 68 din prezenta hot?râre, s? se întemeieze la adoptarea directivei atacate pe acela?i temei juridic pe care l?a utilizat pentru adoptarea respectivei Directive 96/71. Într?adev?r, pentru a atinge cel mai bine acest obiectiv într?un context care se schimbase, legiuitorul putea considera necesar s? adapteze echilibrul pe care se întemeia Directiva 96/71 prin consolidarea drepturilor lucr?torilor deta?a?i în statul membru gazd?, astfel încât concuren?a dintre întreprinderile care deta?ează lucr?tori în acest stat membru ?i întreprinderile stabilite în acesta s? se dezvolte în condi?ii mai echitabile.

70 În aceste condi?ii, argumenta?ia Republicii Polone potrivit c?reia dispozi?iile Tratatului FUE relevante în materie de politic? social? ar constitui temeiul juridic adecvat al directivei atacate nu poate fi decât înl?turat?.

71 În consecin??, al doilea motiv trebuie înl?turat.

2. Cu privire la primul motiv, întemeiat pe înc?lcarea articolului 56 TFUE prin articolul 1 punctul 2 literele (a) ?i (b) din directiva atacat?

a) Argumenta?ia p?r?ilor

72 Prin intermediul primului motiv, Republica Polon? sus?ine c? directiva atacat? creeaz? restric?ii privind libera prestare a serviciilor care sunt contrare articolului 56 TFUE, întrucât introduce în Directiva 96/71 obliga?ia statelor membre de a garanta lucr?torilor deta?a?i, pe de o parte, o remunera?ie conform? cu dreptul intern sau cu practicile statului membru gazd? ?i, pe de alt? parte, toate condi?iile de munc? ?i de încadrare în munc? conforme cu acest drept intern sau cu aceste practici în cazul în care, în esen??, durata efectiv? a deta??rii unui lucr?tor dep??e?te 12 luni.

73 În cadrul unui prim aspect al primului motiv, Republica Polon? consider?, în primul rând, c? înlocuirea, la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 modificat?, a no?iunii de „salariu minim” cu no?iunea de „remunera?ie” constituie o restric?ie discriminatorie adus? liberei prest?ri a serviciilor întrucât impune prestatorului de servicii care angajeaz? lucr?tori deta?a?i o sarcin? economic? ?i administrativ? suplimentar?.

74 Ea subliniaz? c?, procedând astfel, această dispozi?ie a Directivei 96/71 modificate are ca efect eliminarea avantajului concuren?ial al prestatorilor de servicii stabili?i în alte state membre care rezult? din remunera?ii inferioare celor din statul membru gazd?.

75 În al doilea rând, Republica Polon? consider?, pe de o parte, c? libera prestare a serviciilor garantat? la articolul 56 TFUE nu se întemeiaz? pe principiul egalit??ii de tratament, ci pe interzicerea discrimin?rilor, ?i, pe de alt? parte, c? prestatorii de servicii str?ini se afl? într?o situa?ie diferit? ?i mai dificil? decât cea a prestatorilor stabili?i în statul membru gazd? pentru motivul principal c? trebuie s? respecte atât normele statului lor membru de origine, cât ?i pe cele ale acestui stat membru gazd?.

76 În plus, lucr?torii deta?a?i s?ar afla într?o situa?ie diferit? de cea a lucr?torilor din statul membru gazd? întrucât ?ederea lor în acest stat membru este temporar?, iar ei nu se integreaz? pe pia?a muncii din acesta din moment ce î?i p?streaz? centrul intereselor în ?ara lor de

re?edin??. Prin urmare, remunera?ia pl?tit? lucr?torilor men?iona?i ar trebui s? le permit? s? acopere costul vie?ii în aceast? din urm? ?ar?.

77 În al treilea rând, ea apreciaz? c? modific?rile aduse de directiva atacat? nu pot fi considerate ca fiind justificate de cerin?e imperative de interes general sau propor?ionale în condi?iile în care obiectivele de protec?ie a lucr?torilor ?i de prevenire a concuren?ei neloiale fuseser? avute în vedere în Directiva 96/71.

78 Republica Polon? arat? c?, astfel cum ar indica considerentul (16) al directivei atacate ?i anumite pasaje din evaluarea impactului, legiuitorul Uniunii consider? c? beneficiul unui avantaj concuren?ial care rezult? din costurile legate de for?a de munc? inferioare constituie în prezent, în sine, o concuren?? neloial?, de?i nu a fost calificat ca atare în trecut.

79 În aceast? privin??, Republica Polon? subliniaz? c? nu s?ar putea pune problema unui avantaj concuren?ial neloial în cazul în care un prestator de servicii este obligat s? pl?teasc? lucr?torilor pe care îi deta?eaz? într?un stat membru un salariu conform normelor în vigoare în acest stat membru.

80 În cadrul unui al doilea aspect al primului motiv, Republica Polon? consider? c?, prev?zând un nivel de protec?ie sporit pentru lucr?torii deta?a?i în statul membru gazd? pentru o durat? ce dep??e?te 12 luni, articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificat? introduce o restric?ie privind libera prestare a serviciilor care nu este nici justificat?, nici propor?ional?.

81 Aceast? dispozi?ie ar determina sarcini financiare ?i administrative suplimentare pentru prestatorul de servicii stabilit în alt stat membru decât statul membru gazd? ?i ar fi contrar? principiului securit??ii juridice, având în vedere ambiguitatea cauzat? de lipsa enumer?rii de c?tre legiuitorul Uniunii a normelor statului membru gazd? aplicabile în temeiul dispozi?iei men?ionate.

82 Republica Polon? consider? c? principiul egalit??ii de tratament prive?te persoanele care ?i?au exercitat libertatea de circula?ie, ?i anume cele care ocup? un loc de munc? stabil în statul membru gazd?, dar c? nu este posibil s? se ra?ioneze prin analogie în cazul lucr?torilor deta?a?i pe o durat? ce dep??e?te 12 luni în acest stat membru, subliniind c?, în ceea ce îi prive?te, lucr?torii deta?a?i nu se integreaz? pe pia?a muncii din statul membru respectiv.

83 Republica Polon? consider? c? articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificat? nu respect? articolul 9 din Regulamentul „Roma I” ?i c? aceast? directiv? nu constituie o *lex specialis* în sensul articolului 23 din acest regulament.

84 În opinia acestui stat membru, solu?ia re?inut? la articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificat? este dispropor?ionat? având în vedere c?, pe de o parte, un num?r mare de condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? au fost deja armonizate în cadrul Uniunii, interesele lucr?torilor fiind, prin urmare, protejate suficient de legisla?ia statului membru de origine, ?i, pe de alt? parte, mecanismul de înlocuire a lucr?torului deta?at, care este luat în considerare pentru a calcula perioada de 12 luni dincolo de care se aplic? cvasitotalitatea condi?iilor de munc? ?i de încadrare în munc?, este disociat de situa?ia lucr?torului deta?at.

85 În sfâr?it, aceasta arat? c? însumarea perioadelor de deta?are, care se pot întinde pe un num?r mare de ani, nu este înso?it? de o limit? în timp.

86 Parlamentul ?i Consiliul, sus?inute de Republica Federal? Germania, de Regatul ??rilor de Jos, de Regatul Suediei ?i de Comisie, contest? argumenta?ia Republicii Polone care constituie fundamentul celor dou? aspecte ale primului motiv.

b) **Aprecierea Curții**

1) *Observații introductive*

87 În primul rând, trebuie amintit că Curtea a statuat că interzicerea restricțiilor privind libera prestare a serviciilor privește nu numai măsurile naționale, ci și măsurile adoptate de instituțiile Uniunii (Hotărârea din 26 octombrie 2010, Schmelz, C-97/09, EU:C:2010:632, punctul 50 și jurisprudența citată).

88 Cu toate acestea și astfel cum reiese din cuprinsul punctului 53 din prezenta hotărâre, în materia libertății de circulație a marfurilor, a persoanelor, a serviciilor și a capitalurilor, măsurile adoptate de legiuitorul Uniunii, indiferent dacă este vorba despre măsuri de armonizare a legislațiilor statelor membre sau despre măsuri de coordonare a acestor legislații, au ca obiectiv nu numai facilitarea exercitării uneia dintre libertățile menționate, ci urmăresc de asemenea să asigure, dacă este cazul, protecția altor interese fundamentale recunoscute de Uniune pe care libertatea menționată le poate afecta.

89 Aceasta este situația în special atunci când, prin intermediul unor măsuri de coordonare prin care se urmărește facilitarea liberei prestări a serviciilor, legiuitorul Uniunii ține seama de interesul general urmărit de diferitele state membre și adoptă un nivel de protecție a acestui interes care pare acceptabil în Uniune (a se vedea prin analogie Hotărârea din 13 mai 1997, Germania/Parlamentul și Consiliul, C-233/94, EU:C:1997:231, punctul 17).

90 Or, astfel cum s-a arătat la punctul 56 din prezenta hotărâre, prin adoptarea directivei atacate, legiuitorul Uniunii a urmărit să asigure libera prestare a serviciilor pe bază echitabilă, și anume într-un cadru de reglementare care garantează o concurență care să nu fie bazată pe aplicarea în același stat membru a unor condiții de muncă și de încadrare în muncă de un nivel substanțial diferit după cum angajatorul este sau nu stabilit în acest stat membru, oferind în același timp un nivel mai ridicat de protecție lucrătorilor detașați, această protecție constituind, pe de altă parte, după cum atestă considerentul (10) al directivei menționate, mijlocul de „a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă”.

91 În al doilea rând, instanța Uniunii, sesizată cu o acțiune în anulare împotriva unui act legislativ care urmărește coordonarea legislațiilor statelor membre în materia condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, precum directiva atacată, trebuie să se asigure, din punctul de vedere al legalității interne a actului respectiv, numai că acesta nu încalcă Tratatul UE și FUE sau principiile generale ale dreptului Uniunii și că nu este afectat de un abuz de putere.

92 Or, atât principiul egalității de tratament, cât și principiul proporționalității, care sunt invocate de Republica Polonă în cadrul prezentului motiv, fac parte din aceste principii generale.

93 Pe de o parte, potrivit unei jurisprudențe constante, principiul egalității impune ca situații comparabile să nu fie tratate într-un mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 164, precum și jurisprudența citată).

94 Pe de alt? parte, principiul propor?ionalit??ii impune ca mijloacele puse în aplicare printr?o dispozi?ie de drept al Uniunii s? fie apte s? realizeze obiectivele legitime urm?rite de reglementarea în cauz? ?i s? nu dep??easc? ceea ce este necesar pentru atingerea acestora (a se vedea Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 76, precum ?i jurispruden?a citat?).

95 În ceea ce prive?te controlul juridic?ional al respect?rii acestor condi?ii, Curtea a recunoscut în favoarea legiuiitorului Uniunii, în cadrul exercit?rii competen?elor care îi sunt conferite, o putere larg? de apreciere în domeniile în care ac?iunea sa implic? atât alegeri de natur? politic?, cât ?i economic? sau social? ?i în care acesta trebuie s? efectueze aprecieri ?i evalu?ri complexe. Astfel, nu se pune problema dac? o m?sur? adoptat? într?un asemenea domeniu era singura sau cea mai adecvat? posibil, numai caracterul v?dit inadecvat al acesteia în raport cu obiectivul pe care institu?iile competente îl urm?resc putând afecta legalitatea respectivei m?suri (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 77, precum ?i jurispruden?a citat?).

96 Or, nu se poate contesta c? reglementarea la nivelul Uniunii privind deta?area lucr?torilor în cadrul prest?rii de servicii se încadreaz? într?un astfel de domeniu.

97 În plus, puterea larg? de apreciere a legiuiitorului Uniunii, care implic? un control juridic?ional limitat al exercit?rii sale, nu se aplic? exclusiv în ceea ce prive?te natura ?i sfera de aplicare ale dispozi?iilor care trebuie adoptate, ci ?i, într?o anumit? m?sur?, în ceea ce prive?te constatarea datelor de baz? (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 78, precum ?i jurispruden?a citat?).

98 Cu toate acestea, chiar ?i în prezen?a unei largi puteri de apreciere, legiuiitorul Uniunii este obligat s? î?i întemeieze alegerea pe criterii obiective ?i s? examineze dac? scopurile urm?rite de m?sura re?inut? sunt de natur? s? justifice consecin?e economice negative, chiar considerabile, pentru anumi?i operatori. În acest sens, în temeiul articolului 5 din Protocolul (nr. 2) privind aplicarea principiilor subsidiarit??ii ?i propor?ionalit??ii, anexat la Tratatul UE ?i la Tratatul FUE, proiectele de acte legislative trebuie s? aib? în vedere necesitatea de a proceda astfel încât orice obliga?ie care le revine operatorilor economici s? fie cât mai redus? posibil ?i propor?ional? cu obiectivul urm?rit (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 79, precum ?i jurispruden?a citat?).

99 Pe de alt? parte, un asemenea control juridic?ional, chiar dac? are o aplicabilitate limitat?, necesit? ca institu?iile Uniunii autoare ale actului în discu?ie s? fie în m?sur? s? demonstreze în fa?a Cur?ii c? actul a fost adoptat prin exercitarea efectiv? a puterii lor de apreciere, care presupune c? au fost luate în considerare toate elementele ?i circumstan?ele pertinente ale situa?iei pe care era menit s? o reglementeze acest act. Rezult? de aici c? aceste institu?ii trebuie cel pu?in s? poat? prezenta ?i expune în mod clar ?i neechivoc datele de baz? care au trebuit luate în considerare pentru a fundamenta m?surile contestate din actul respectiv ?i de care depindea exercitarea puterii lor de apreciere (Hot?rârea din 3 decembrie 2019, Republica Ceh?/Parlamentul ?i Consiliul, C?482/17, EU:C:2019:1035, punctul 81, precum ?i jurispruden?a citat?).

100 În lumina acestor considera?ii trebuie examinate cele dou? aspecte ale primului motiv.

2) *Cu privire la primul aspect al primului motiv, întemeiat pe existen?a unei restric?ii discriminatorii aduse liberei prest?ri a serviciilor*

101 În primul rând, Republica Polon? consider? c? înlocuirea, la articolul 3 alineatul (1) primul

paragraf litera (c) din Directiva 96/71 modificat?, a no?iunii de „salariu minim” cu no?iunea de „remunera?ie” constituie o restric?ie discriminatorie adus? liberei prest?ri a serviciilor, întrucât această dispozi?ie impune prestatorilor de servicii care angajeaz? lucr?tori deta?a?i o sarcin? economic? ?i administrativ? suplimentar?, care are ca efect eliminarea avantajului concuren?ial al prestatorilor care sunt stabili?i în statele membre care înregistreaz? cele mai mici remunera?ii.

102 Având în vedere însu?i natura Directivei 96/71 modificate, ?i anume cea a unui instrument de coordonare a legisla?iilor statelor membre în materie de condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc?, aceasta implic? faptul c? prestatorii de servicii care deta?eaz? lucr?tori într?un alt stat membru decât cel în care sunt stabili?i sunt supu?i nu numai reglement?rii statului lor membru de origine, ci ?i celei a statului membru gazd? al acestor lucr?tori.

103 Sarcina administrativ? ?i economic? suplimentar? care poate rezulta de aici pentru ace?ti prestatori decurge din obiectivele urm?rite cu ocazia modific?rii Directivei 96/71, directiv? care, ca instrument de coordonare a legisla?iilor statelor membre în materie de condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc?, implica de altfel ?i înainte de modificarea men?ionat? c? prestatorii de servicii care deta?au lucr?tori erau supu?i în acela?i timp reglement?rilor statului membru de origine ?i celor ale statului membru gazd?.

104 Or, a?a cum s?a ar?tat la punctele 56 ?i 90 din prezenta hot?râre, prin adoptarea directivei atacate, legiuitorul Uniunii a urm?rit s? asigure libera prestare a serviciilor pe baz? echitabil?, ?i anume într?un cadru de reglementare care garanteaz? o concuren?? care s? nu fie bazat? pe aplicarea în acela?i stat membru a unor condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? de un nivel substan?ial diferit dup? cum angajatorul este sau nu stabilit în acest stat membru, oferind în acela?i timp un nivel mai ridicat de protec?ie lucr?torilor deta?a?i, această protec?ie constituind, pe de alt? parte, astfel cum atest? considerentul (10) al directivei men?ionate, mijlocul de „a se garanta libertatea de a presta servicii pe baz? echitabil?”.

105 Rezult? c?, prin garantarea unei protec?ii sporite a lucr?torilor deta?a?i, directiva atacat? urm?re?te s? asigure realizarea liberei prest?ri a serviciilor în Uniune în cadrul unei concuren?e care s? nu depind? de diferen?e excesive în ceea ce prive?te condi?iile de munc? ?i de încadrare în munc? aplicate în acela?i stat membru întreprinderilor din diferite state membre.

106 În această m?sur?, pentru a atinge un asemenea obiectiv, directiva atacat? efectueaz? o reechilibrare a factorilor în raport cu care întreprinderile stabilite în diferitele state membre pot intra în concuren??, f?r? a elimina îns? eventualul avantaj concuren?ial de care ar fi beneficiat prestatorii de servicii din anumite state membre, din moment ce, contrar celor sus?inute de Republica Polon?, directiva men?ionat? nu are nicidecum ca efect eliminarea oric?rei concuren?e bazate pe costuri. Într?adev?r, aceasta prevede s? se asigure lucr?torilor deta?a?i aplicarea unui ansamblu de condi?ii de munc? ?i de încadrare în munc? în statul membru gazd?, printre care elementele constitutive ale remunera?iei care sunt obligatorii în acest stat. Această directiv? nu are, a?adar, efect asupra celorlalte elemente de cost ale întreprinderilor care deta?eaz? astfel de lucr?tori, precum productivitatea sau eficien?a acestor lucr?tori, care sunt men?ionate în cuprinsul considerentului (16).

107 În plus, trebuie subliniat c? directiva atacat? urm?re?te în acela?i timp, conform considerentului (16) al acesteia, s? creeze o „pia?? intern? cu adev?rat integrat? ?i competitiv?” ?i, potrivit considerentului (4), s? suscite, prin aplicarea uniform? a normelor privind condi?iile de munc? ?i de ocupare a for?ei de munc?, o „convergen?? social? real?”.

108 Din tot ceea ce preced? rezult? c?, pentru a atinge obiectivele men?ionate la punctul 104 din prezenta hot?râre, legiuitorul Uniunii a putut considera f?r? a crea o diferen?? de tratament nejustificat? între prestatorii de servicii în func?ie de statul membru în care sunt stabili?i c?

noțiunea de „remunerație” este mai adecvată decât cea de „salariu minim”, instituit prin Directiva 96/71.

109 În al doilea rând, Republica Polonă consideră, *primo*, că libera prestare a serviciilor garantată la articolul 56 TFUE nu se întemeiază pe principiul egalității de tratament, ci pe interzicerea discriminărilor.

110 Astfel, ea susține în esență că directiva atacată impune în mod eronat o egalitate de tratament între lucrătorii detașați și lucrătorii angajați de întreprinderi stabilite în statul membru gazd. Totuși, trebuie să se constate că această directivă nu implică o astfel de egalitate între cele două categorii de lucrători menționate.

111 În această privință, nici înlocuirea noțiunii de „salariu minim” cu cea de „remunerație” la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 modificată, nici aplicarea în cazul lucrătorilor detașați a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazd în ceea ce privește rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale nu conduc la plasarea acestora din urmă într-o situație identică sau similară cu cea a lucrătorilor angajați de întreprinderi stabilite în statul membru gazd.

112 Astfel, aceste modificări nu determină aplicarea tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazd, numai unele dintre condițiile menționate fiind, în orice caz, aplicabile lucrătorilor respectivi în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 modificată.

113 Or, având în vedere elementele expuse la punctul 67 din prezenta hotărâre, Republica Polonă nu a fost în măsură să demonstreze că modificările aduse de directiva atacată articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 depășeau ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului directivei atacate, și anume asigurarea liberei prestări a serviciilor pe bază echitabilă și oferirea unui nivel mai ridicat de protecție lucrătorilor detașați.

114 *Secundo*, Republica Polonă susține că prestatorii de servicii stabiliți în alt stat membru se află într-o situație diferită și mai dificilă decât cea a prestatorilor stabiliți în statul membru gazd pentru principalul motiv că trebuie să respecte atât normele statului lor membru de origine, cât și pe cele ale statului membru gazd.

115 În mod similar situației lucrătorilor detașați, directiva atacată nu are ca efect să plaseze prestatorii de servicii stabiliți în alte state membre decât statul membru gazd într-o situație comparabilă cu cea a prestatorilor stabiliți în acest din urmă stat, întrucât primii nu trebuie să impună lucrătorilor pe care îi angajează în acesta decât unele dintre condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora din urmă.

116 În plus, astfel cum s-a amintit la punctele 102 și 103 din prezenta hotărâre, Directiva 96/71 modificată implică, având în vedere însăși natura sa de instrument de coordonare a legislațiilor statelor membre în materie de condiții de muncă și de încadrare în muncă, că prestatorii de servicii care detașează lucrători într-un alt stat membru decât cel în care sunt stabiliți sunt supuși nu numai reglementărilor statului lor membru de origine, ci și celei a statului membru gazd a acestor lucrători.

117 În ceea ce privește situația lucrătorilor detașați care s-ar caracteriza prin faptul că șederea lor în statul membru gazd este temporară și că ei nu s-ar integra pe piața muncii din acesta, este adevărat că acești lucrători își exercită pe o anumită perioadă atribuțiile în alt stat membru decât cel în care au reședința obișnuită.

118 Pentru acest motiv, legiuitorul Uniunii a putut considera în mod rezonabil ca fiind adecvat ca, în această perioadă, remunerația pe care o primesc acești lucrători să fie, după cum prevede articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 modificată, cea care este stabilită prin normele statului membru gazd pentru a le permite să acopere costul vieții în acest stat membru, iar nu, contrar celor susținute de Republica Polonă, o remunerație care le-ar permite să acopere costul vieții în țara lor de reședință obișnuită.

119 *Tertio*, Republica Polonă consideră că modificările aduse prin directiva atacată nu sunt justificate de cerințe imperative de interes general și nici proporționale, din moment ce obiectivele de protecție a lucrătorilor și de prevenire a concurenței neloiale fuseseră luate în considerare în Directiva 96/71.

120 Această argumentație se întemeiază pe ideea că prin intermediul directivei atacate legiuitorul Uniunii ar considera că beneficiul unui avantaj concurențial care rezultă din costuri legate de forța de muncă inferioare celor în vigoare în statul membru gazd constituie o concurență neloială.

121 Or, deși directiva atacată extinde domeniul condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce se aplică lucrătorilor detașați într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea, aceasta nu are totuși ca efect interzicerea oricărei concurențe bazate pe costuri, în special cea care decurge din diferențele de productivitate sau de eficiență a acestor lucrători, menționate în cuprinsul considerentului (16) al acestei directive.

122 Pe de altă parte, niciun pasaj din directiva atacată nu califică drept „neloială” concurența care ar fi bazată pe astfel de diferențe. Directiva menționată are drept obiectiv garantarea liberei prestări a serviciilor pe bază echitabilă asigurând totodată protecția lucrătorilor detașați, în special prin intermediul aplicării în cazul acestora din urmă a tuturor elementelor constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform reglementării statului membru gazd.

123 În consecință, primul aspect al primului motiv trebuie respins.

3) *Cu privire la al doilea aspect al primului motiv, întemeiat pe o restricție nejustificată și disproporționată privind libera prestare a serviciilor introdusă la articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată*

124 În primul rând, articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată prevede că, în cazul în care lucrătorul este detașat mai mult de 12 luni în statul membru gazd sau mai mult de 18 luni în cazul în care prestatorul de servicii depune o notificare motivată în acest sens, acesta din urmă garantează, cu respectarea principiului egalității de tratament, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 alineatul (1) din această directivă, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în acest stat membru prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală. Rămân în afara domeniului de aplicare al articolului 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată doar, pe de o parte, procedurile, formalitățile și condițiile de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzele de neconcurență, și, pe de altă parte, schemele de pensii ocupaționale suplimentare.

125 Or, având în vedere larga putere de apreciere a legiuitorului Uniunii, amintit la punctele 95 și 96 din prezenta hotărâre, acest legiuitor a putut considera fărâ a săvârși o eroare vădită? că o detașare cu o durată atât de lungă trebuia să aibă drept consecință apropierea în mod semnificativ a situației personale a lucrătorilor detașați în cauză de cea a lucrătorilor angajați de întreprinderi stabilite în statul membru gazd și justifică faptul că acești lucrători detașați pe

termen lung beneficiază de cvasitotalitatea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în acest din urmă stat membru.

126 În al doilea rând, în ceea ce privește argumentul potrivit căruia articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată ar determina sarcini financiare și administrative suplimentare pentru prestatorul de servicii stabilit în alt stat membru decât statul membru gazd, din cuprinsul punctului 102 din prezenta hotărâre reiese deja că, având în vedere însăși natura Directivei 96/71 modificate, și anume cea a unui instrument de coordonare a legislațiilor statelor membre în materie de condiții de muncă și de încadrare în muncă, aceasta implică faptul că prestatorii de servicii care detașează lucrători pentru o durată ce depășește 12 luni într-un alt stat membru decât cel în care sunt stabiliți sunt supuși nu numai reglementărilor statului lor membru de origine, ci și celei a statului membru gazd al acestor lucrători.

127 Așa cum s-a arătat la punctul 103 din prezenta hotărâre, în răspunsul la primul aspect al primului motiv, sarcina administrativă și economică suplimentară care poate rezulta de aici pentru acești prestatori decurge din obiectivele urmărite cu ocazia modificării Directivei 96/71, directivă care, ca instrument de coordonare a legislațiilor statelor membre în materie de condiții de muncă și de încadrare în muncă, implică de altfel și înainte de modificarea menționată că prestatorii de servicii care detașau lucrători erau supuși în același timp reglementărilor statului membru de origine și celor ale statului membru gazd.

128 În al treilea rând, în ceea ce privește argumentul întemeiat pe încălcarea principiului securității juridice, având în vedere ambiguitatea cauzată de lipsa enumerării normelor statului membru gazd aplicabile în temeiul articolului 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată, trebuie să se constate că această dispoziție nu este afectată de nicio ambiguitate, întrucât impune aplicarea, în cazul detașării unui lucrător pentru o perioadă ce depășește 12 luni, a tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazd, cu excepția celor pe care le prevede în mod expres.

129 Pe de altă parte, articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din Directiva 96/71 modificată prevede că statele membre publice informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale, pe site-ul național oficial unic menționat la articolul 5 din Directiva 2014/67, inclusiv toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă în conformitate cu articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată.

130 În al patrulea rând, Republica Polonă invocă articolul 9 din Regulamentul „Roma I” și consideră că directiva atacată nu constituie o *lex specialis* în sensul articolului 23 din regulamentul menționat.

131 Cu privire la acest ultim aspect, este necesar să se arate că articolul 8 din Regulamentul „Roma I” prevede la alineatul (1) o normă generală care reglementează conflictul de legi aplicabil contractelor de muncă, care desemnează legea aleasă de părțile la un astfel de contract, și prevede la alineatul (2) că, în măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, neconsiderându-se că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

132 Cu toate acestea, Regulamentul „Roma I” prevede, la articolul 23, c? se poate deroga de la normele care reglementează conflictul de legi pe care le prevede atunci când dispozi?ii de drept al Uniunii stabilesc norme referitoare la legea aplicabil? obliga?iilor contractuale în anumite materii, considerentul (40) al acestui regulament ar?tând, la rândul s?u, c? regulamentul men?ionat nu ar trebui s? exclud? posibilitatea includerii în dispozi?iile dreptului Uniunii din anumite materii a unor norme care reglementează conflictul de legi în ceea ce prive?te obliga?iile contractuale.

133 Or, prin natura ?i prin con?inutul lor, atât articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 modificat?, în ceea ce prive?te lucr?torii deta?a?i, cât ?i articolul 3 alineatul (1a) din această directiv?, în ceea ce prive?te lucr?torii deta?a?i pe o perioad? ce dep??e?te, în general, 12 luni, constituie norme speciale care reglementează conflictul de legi în sensul articolului 23 din Regulamentul „Roma I”.

134 În plus, procesul de elaborare a Regulamentului „Roma I” demonstrează c? articolul 23 din acesta acoper? norma special? care reglementează conflictul de legi care era deja prev?zut? la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, din moment ce în Propunerea de regulament al Parlamentului European ?i al Consiliului privind legea aplicabil? obliga?iilor contractuale (Roma I) [COM(2005) 650 final] din 15 decembrie 2005 Comisia a anexat o list? a normelor speciale care reglementează conflictul de legi stabilite de alte dispozi?ii ale dreptului Uniunii, printre care figura această directiv?.

135 În sfâr?it, de?i Republica Polon? consider? c? articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificat? nu respect? articolul 9 din Regulamentul „Roma I”, este suficient s? se constate c? acest din urm? articol, care trebuie interpretat restrictiv, se refer? la „normele de aplicare imediat?” ale statelor membre, ?i anume la norme a c?ror respectare este privit? drept esen?ial? de c?tre o anumit? ?ar? pentru salvagardarea intereselor sale publice (Hot?rârea din 18 octombrie 2016, Nikiforidis, C?135/15, EU:C:2016:774, punctele 41 ?i 44). Or, din niciun element al dosarului prezentat Cur?ii nu reiese c? articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificat? ar înc?lca astfel de norme de aplicare imediat?.

136 În al cincilea rând, Republica Polon? critic? mecanismul prev?zut la articolul 3 alineatul (1a) al patrulea paragraf din Directiva 96/71 modificat?, potrivit c?ruia, în cazul în care o întreprindere înlocuie?te un lucr?tor deta?at cu un alt lucr?tor deta?at care îndepline?te aceea?i sarcin? în acela?i loc, durata deta??rii în sensul alineatului (1a) este durata cumulată a perioadelor de deta?are a fiec?ruia dintre lucr?torii deta?a?i în cauz?. Ea critic? de asemenea faptul c? această dispozi?ie nu stabile?te o limit? în timp pentru însumarea perioadelor de deta?are.

137 Prin instituirea mecanismului prev?zut la articolul 3 alineatul (1a) al patrulea paragraf din Directiva 96/71 modificat?, legiuitorul Uniunii a utilizat marja larg? de apreciere de care dispunea pentru a garanta c? sistemul instituit pentru situa?iile în care lucr?torii sunt deta?a?i pe o perioad? ce dep??e?te 12 luni nu poate fi eludat de operatorii economici, astfel cum au explicat Parlamentul ?i Consiliul ?i astfel cum reiese din considerentul (11) al directivei atacate.

138 Având în vedere domeniul de aplicare al acestei dispozi?ii, faptul c? mecanismul de însumare a perioadelor de deta?are efectuate de diferi?i lucr?tori ?ine seama de locul de munc?, iar nu de situa?ia acestor lucr?tori, nu poate avea inciden?? asupra legalit??ii dispozi?iei men?ionate, Republica Polon? neprecizând în această privin?? ce dispozi?ie a Tratatului FUE sau ce principiu general al dreptului Uniunii ar fi înc?lcat în acest caz. În plus, faptul c? nu se limitează în timp însumarea perioadelor de deta?are nu aduce atingere principiului securit??ii juridice, din moment ce aceea?i dispozi?ie prevede în mod clar ?i precis interdic?ia pe care o impune.

139 În consecin??, al doilea aspect al primului motiv trebuie respins ?i, împreună cu acesta,

motivul în întregime.

3. Cu privire la al treilea motiv, întemeiat pe includerea eronat? a sectorului transportului rutier în domeniul de aplicare al directivei atacate

a) Argumenta?ia p?r?ilor

140 Republica Polon? sus?ine c? directiva atacat? se aplic? în mod eronat sectorului transportului rutier, în condi?iile în care, în temeiul articolului 58 TFUE, libera circula?ie a serviciilor în domeniul transporturilor este reglementat? de dispozi?iile din titlul Tratatului FUE privind transporturile, astfel încât articolul 56 TFUE nu li se aplic?.

141 Ea invoc? interpretarea Comisiei potrivit c?reia din modul de redactare a propunerii de directiv? care a condus la Directiva 96/71 rezult? c? domeniul transportului este exclus din domeniul de aplicare al dispozi?iilor aplicabile deta???rii lucr?torilor.

142 Parlamentul ?i Consiliul, sus?inute de Republica Federal? Germania, de Regatul ??rilor de Jos, de Regatul Suediei ?i de Comisie, contest? argumenta?ia Republicii Polone.

b) Aprecierea Cur?ii

143 Republica Polon? consider? c?, f?când aplicabil? Directiva 96/71 modificat? în cazul sectorului transportului rutier de la adoptarea unui act legislativ special, articolul 3 alineatul (3) din directiva atacat? încalc? articolul 58 TFUE.

144 În conformitate cu articolul 58 TFUE, libera circula?ie a serviciilor în domeniul transporturilor este reglementat? de dispozi?iile din titlul Tratatului FUE privind transporturile, compus din articolele 90-100 TFUE.

145 Rezult? de aici c? un serviciu în domeniul transporturilor în sensul articolului 58 alineatul (1) TFUE este exclus din domeniul de aplicare al articolului 56 TFUE (Hot?rârea din 20 decembrie 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C?434/15, EU:C:2017:981, punctul 48).

146 Or, articolul 3 alineatul (3) din directiva atacat? se limiteaz? s? prevad? c? aceasta se va aplica sectorului transportului rutier de la data aplic?rii unui act legislativ de modificare a Directivei 2006/22, care avea ca temei juridic articolul 71 alineatul (1) CE, cuprins în dispozi?iile din titlul Tratatului CE privind transporturile ?i care corespunde articolului 91 TFUE.

147 Prin urmare, articolul 3 alineatul (3) din directiva atacat? nu are ca obiect reglementarea liberei prest?ri a serviciilor în domeniul transporturilor ?i deci nu poate fi contrar? articolului 58 TFUE.

148 În consecin??, al treilea motiv trebuie înl?turat ?i, împreun? cu acesta, concluziile prezentate cu titlu subsidiar.

IV Cu privire la cheltuielile de judecat?

149 Potrivit articolului 138 alineatul (1) din Regulamentul de procedur? al Cur?ii, partea care cade în preten?ii este obligat?, la cerere, la plata cheltuielilor de judecat?. Întrucât Parlamentul ?i Consiliul au solicitat obligarea Republicii Polone la plata cheltuielilor de judecat?, iar aceasta din urm? a c?zut în preten?ii, se impune obligarea sa la plata cheltuielilor de judecat?.

150 Conform articolului 140 alineatul (1) din regulamentul men?ionat, Republica Federal? Germania, Republica Francez?, Regatul ??rilor de Jos, Regatul Suediei, precum ?i Comisia

suport? propriile cheltuieli de judecat?, în calitate de interveniente în litigiu.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Camer?) declar? ?i hot?r???te:

- 1) **Respinge ac?iunea.**
- 2) **Oblig? Republica Polon? s? suporte, pe lâng? propriile cheltuieli de judecat?, pe cele efectuate de Parlamentul European ?i de Consiliul Uniunii Europene.**
- 3) **Republica Federal? Germania, Republica Francez?, Regatul ??rilor de Jos, Regatul Suediei ?i Comisia European? suport? propriile cheltuieli de judecat?.**

Semn?turi

* Limba de procedur?: polona.