



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
ELEANOR SHARPSTON  
prezentate la 15 ianuarie 2015<sup>1</sup>

**Cauza C-586/13**

**Martin Meat  
împotriva  
Géza Simonfay  
și  
Ulrich Salburg**

[cerere de decizie preliminară formulată de Pesti Központi Kerületi Bíróság (Ungaria)]

„Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor — Actul de aderare din 2003 — Măsuri tranzitorii — Accesul cetățenilor de cetățenie maghiară la piața forței de muncă din statele care erau deja membre al Uniunii Europene la data aderării Republicii Ungare — Cerința deținerii unui permis de muncă pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor — Directiva 96/71/CE — Articolul 1 alineatul (3) — Măsuri tranzitorii privind libera circulație a persoanelor în Austria”

1. În procedura desfășurată în fața Pesti Központi Kerületi Bíróság (Tribunalul Districtual din Pesta, Ungaria) (denumit în continuare „instanța de trimitere”), Martin Meat Kft (denumită în continuare „Martin Meat”), o societate de drept maghiar specializată în prelucrarea cărnii, urmărește angajarea răspunderii civile a consilierilor săi juridici, pentru motivul că aceștia din urmă nu au avertizat Martin Meat că un contract încheiat cu Alpenrind GmbH (denumită în continuare „Alpenrind”), un abator cu sediul în Austria, a constituit o punere la dispoziție a unor muncitori maghiari în Austria și că, în consecință, acești lucrători nu puteau fi angajați în statul membru respectiv fără obținerea unui permis de muncă. Instanța de trimitere solicită Curții îndrumări privind interpretarea capitolului 1 din anexa X la Actul de aderare din 2003<sup>2</sup>, care stabilește măsuri tranzitorii privind libera circulație a persoanelor în contextul aderării Ungariei la Uniunea Europeană.

2. În primul rând, instanța de trimitere întreabă dacă lucrătorii societății Martin Meat au fost „puși la dispoziție” în Austria (ceea ce ar însemna, potrivit Hotărârii Vicoplus și alții<sup>3</sup>, că Austria era îndreptățită să le impună obligația de a deține permise de muncă în conformitate cu capitolul 1 punctul 2 din anexa X<sup>4</sup>) sau dacă au fost mai degrabă „detașați” în statul membru respectiv. Astfel, Curtea este chemată să clarifice criteriile de diferențiere între „punerea la dispoziție” și „detașarea” lucrătorilor.

1 — Limba originală: engleza.

2 — Actul privind condițiile de aderare a Republicii Cehe, a Republicii Estonia, a Republicii Cipru, a Republicii Letonia, a Republicii Lituania, a Republicii Ungare, a Republicii Malta, a Republicii Polone, a Republicii Slovenia și a Republicii Slovace și adaptările tratatelor pe care se întemeiază Uniunea Europeană (denumit în continuare „Actul de aderare din 2003”) (JO 2003, L 236, p. 33). Vom utiliza sintagmele „vechile state membre” pentru a denumi statele care erau deja membre ale Uniunii Europene la data acestei aderări și „noile state membre” pentru a ne referi la statele care au aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004.

3 — Hotărârea Vicoplus și alții (C-307/09-C-309/09, EU:C:2011:64).

4 — A se vedea punctul 29 de mai jos.

3. În al doilea rând, instanța națională întreabă dacă regimul specific al limitărilor cu caracter tranzitoriu privind libera prestare a serviciilor care implică circulația temporară a lucrătorilor în Austria și Germania în anumite sectoare sensibile, stabilit în capitolul 1 punctul 13 din anexa X, afectează domeniul de aplicare al capitolului 1 punctul 2 din anexa respectivă. Instanța de trimitere ridică problema dacă simpla existență a acestui regim specific implică faptul că în alte sectoare (cum este prelucrarea cărnii) Austria nu putea să limiteze, în temeiul punctului 2, punerea la dispoziție a lucrătorilor maghiari pe teritoriul său în perioada de tranziție de cinci ani de după aderare.

## Dreptul Uniunii

### *Actul de aderare din 2003*

4. Anexa X la Actul de aderare din 2003 stabilește măsurile tranzitorii aplicabile în contextul aderării Ungariei la Uniunea Europeană. Capitolul 1 punctul 1 din anexa respectivă, care se referă la libera circulație a persoanelor, prevede în esență că, în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor și libera prestare a serviciilor care implică circulația temporară a lucrătorilor, astfel cum sunt definite la articolul 1 din Directiva 96/71/CE<sup>5</sup>, dispozițiile actualului articol 45 TFUE și ale actualului articol 56 TFUE al doilea paragraf se aplică pe deplin între Ungaria și alte state membre (cu excepția Ciprului și a Maltei) sub unica rezervă a dispozițiilor tranzitorii prevăzute la punctele 2-14.

5. Punctele 2 și 5, care au ca obiect libera circulație a lucrătorilor, prevăd în special<sup>6</sup>:

„2. Prin derogare de la articolele 1-6 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68<sup>7</sup> ] și până la sfârșitul perioadei de doi ani care urmează datei aderării, [vechile state membre] vor aplica măsuri naționale sau măsuri care decurg din acordurile bilaterale, reglementând accesul resortisanților maghiari pe piața forței de muncă a acestor state. [Vechile state membre] pot continua să aplice aceste măsuri până la sfârșitul perioadei de cinci ani care urmează datei aderării.

[...]

5. Statul membru care menține măsuri naționale sau măsuri care decurg din acordurile bilaterale la sfârșitul perioadei de cinci ani menționată în alineatul 2 poate continua să aplice aceste măsuri, notificând în prealabil Comisia, până la sfârșitul perioadei de șapte ani după data aderării, în cazul în care piața forței de muncă din statul respectiv este supusă sau riscă să fie supusă unor perturbări grave. În lipsa acestei notificări, se aplică articolele 1-6 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68.”

5 — Directiva 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).

6 — Punctele 3, 4, 6-12 și 14 nu sunt relevante în prezenta procedură.

7 — Regulamentul Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (JO 1968, L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11). Regulamentul respectiv a fost abrogat prin Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1). Totuși, acesta din urmă nu este relevant în procedura principală *ratione temporis*.

6. Punctul 13 privește libera prestare a serviciilor care implică circulația temporară a lucrătorilor maghiari în Austria și în Germania, în sectoarele sensibile enumerate de acesta<sup>8</sup>. Punctul respectiv prevede:

„Pentru a face față unor perturbări grave sau amenințărilor în acest sens în anumite sectoare sensibile ale serviciilor pe piața forței de muncă, susceptibile să apară în anumite regiuni în urma prestării transnaționale de servicii, conform articolului 1 din Directiva 96/71/CE, și în măsura în care aplică liberei circulații a lucrătorilor maghiari, în temeiul dispozițiilor transnaționale susmenționate, măsuri naționale sau măsuri care decurg din acorduri bilaterale, Germania și Austria pot deroga, notificând în prealabil Comisia, de la primul paragraf al articolului 49 din Tratatul CE pentru a limita, în contextul prestării de servicii de către companii stabilite în Ungaria, circulația temporară a lucrătorilor al căror drept de a lucra în Germania și Austria este supus măsurilor naționale.

[...]”

7. Sectoarele de servicii care pot face obiectul acestei derogări în Austria sunt enumerate în următoarea listă: servicii horticole; lucrări de tăiere, fasonare și finisare a pietrei; confecționarea de construcții metalice și componente ale acestora; construcții, inclusiv domenii conexe; activități în domeniul securității; activități de curățenie pentru imobile; îngrijire la domiciliu și activități de asistență socială fără cazare.

#### *Directiva 96/71*

8. Considerentul (3) al Directivei 96/71 arată că realizarea pieței interne asigură un mediu dinamic prestării de servicii pe plan transnațional, care obligă un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi să detașeze temporar salariați pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul în care sunt angajați în mod obișnuit.

9. Potrivit articolului 1 alineatul (1), Directiva 96/71 se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru. Articolul 1 alineatul (3) prevede că directiva se aplică în măsura în care aceste întreprinderi iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

„(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

[...]

(c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.”

8 — Acest regim este distinct de limitările specifice privind libera prestare a serviciilor din anexa X capitolul 2 referitoare la Directiva 97/9/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 3 martie 1997 privind sistemele de compensare pentru investitori (JO 1997, L 84, p. 22, Ediție specială, 06/vol. 2, p. 222) și la Directiva 2000/12/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 martie 2000 privind inițierea și exercitarea activității instituțiilor de credit (JO 2000, L 126, p. 1, Ediție specială, 06/vol. 3, p. 198). Din nou, capitolul menționat nu este relevant în prezenta procedură.

10. Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 96/71, prin „lucrător detașat” se înțelege „un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal”.

### **Dreptul austriac**

11. Potrivit articolului (3) alineatul 1 din Legea privind punerea la dispoziție a lucrătorilor (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, denumită în continuare „AÜG”), punerea la dispoziție a lucrătorilor constă în asigurarea lucrătorilor necesari unui terț în vederea executării de lucrări. Articolul 4 alineatul 1 din AÜG prevede că, pentru a stabili dacă există o astfel de punere la dispoziție, trebuie să fie luată în considerare natura economică efectivă a unei anumite situații, iar nu cea aparentă. Articolul 4 alineatul 2 prevede criteriile pentru identificarea situațiilor în care lucrătorii sunt puși la dispoziție.

12. În conformitate cu Legea privind angajarea cetățenilor străini (Ausländerbeschäftigungsgesetz), care se aplica în cazul lucrătorilor din noile state membre care erau supuși măsurilor tranzitorii privind libera circulație a lucrătorilor, acești lucrători trebuiau doar să obțină o confirmare a detașării, dacă erau detașați din alte state membre ale Uniunii pe baza unui contract de prestări servicii. Dimpotrivă, dacă erau puși la dispoziție în sensul AÜG, trebuiau să aibă permise de muncă.

### **Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare**

13. În 2007, Martin Meat a încheiat cu Alpenrind un contract (denumit în continuare „contractul din 2007”). Potrivit contractului din 2007, Martin Meat trebuia să prelucraze 25 de jumătăți de carcasse de bovine pe săptămână și să le condiționeze sub formă de bucăți de carne în abatorul deținut de Alpenrind în Salzburg și în localurile pe care le închiria de la aceasta din urmă. Martin Meat trebuia să execute contractul din 2007 cu ajutorul personalului propriu, care era format din lucrători maghiari.

14. Remunerația societății Martin Meat era stabilită în funcție de cantitatea de carne prelucrată. Alpenrind avea dreptul de a reduce remunerația respectivă în cazul în care prelucrarea cărnii era de proastă calitate. Martin Meat a asigurat o parte din echipamentele și instrumentele necesare pentru prelucrare, dar lucrătorii săi au utilizat și utilajele societății Alpenrind.

15. Mai mult, organizarea muncii era în sarcina societății Martin Meat, în sensul că șeful său de echipă dădea instrucțiuni fiecăruia dintre lucrători. Șeful de echipă al Alpenrind transmitea șefului de echipă al Martin Meat instrucțiuni referitoare la carnea care trebuia prelucrată și la modul de prelucrare.

16. Martin Meat a solicitat din partea pârâților Géza Simonfay și Ulrich Salzburg (denumiți în continuare „consilierii juridici”) consultanță juridică cu privire la aspectul dacă deplasarea lucrătorilor societății Martin Meat în Austria pentru executarea contractului din 2007 era supusă restricțiilor cu caracter tranzitoriu în acest stat membru și în special dacă lucrătorii respectivi aveau nevoie de permise de muncă.

17. Consilierii juridici au informat Martin Meat că, întrucât activitățile de prelucrare și condiționare nu erau incluse în sectoarele protejate enumerate în capitolul 1 punctul 13 din anexa X la Actul de aderare din 2003 și contractul din 2007 implica detașarea lucrătorilor, iar nu punerea la dispoziție a forței de muncă, lucrătorii săi aveau deja dreptul să lucreze în Austria fără permise de muncă înainte de 1 mai 2011 (sfârșitul perioadei de șapte ani de la data aderării Ungariei la Uniunea Europeană)<sup>9</sup>.

9 — Întrucât consultanța juridică în sine nu pare să facă parte din dosarul național depus la Curte, expunerea noastră se întemeiază pe decizia de trimitere și pe observațiile prezentate de consilierii juridici.

18. Totuși, potrivit autorităților austriece, contractul din 2007 a implicat punerea la dispoziție a lucrătorilor în Austria și, în consecință, lucrătorii respectivi aveau nevoie de permise de muncă pentru a lucra în Salzburg. Astfel, societatea Alpenrind a primit o amendă de peste 700 000 de euro, pe care Martin Meat a trebuit să o suporte ca urmare a contractului din 2007. Acțiunile formulate de Alpenrind în Austria împotriva amenzii menționate au fost respinse, inclusiv în ultimă instanță de Verwaltungsgerichtshof (Curtea Administrativă Supremă).

19. În procedura principală, Martin Meat solicită acum despăgubiri din partea consilierilor juridici în fața instanțelor maghiare pentru prejudiciul cauzat prin ceea ce consideră ca fiind o consultanță juridică incorectă. În acest context, instanța de trimitere a adresat următoarele întrebări preliminare:

- „1) Se poate vorbi despre punere la dispoziție a forței de muncă în sensul dreptului Uniunii, în special în raport cu definiția noțiunii «punere la dispoziție a forței de muncă» consacrată în Hotărârea [Vicoplus și alții], în cazul în care mandatarul își asumă obligația de a prelucra, prin intermediul propriilor lucrători, jumătăți de carcasse de bovine în abatorul mandantului, în localurile închiriate de acesta, și de a le condiționa în pachete de carne pregătite pentru comercializare, în împrejurările în care mandatarul este remunerat în funcție de kilogramele de carne prelucrată și trebuie să suporte o diminuare a prețului stipulat pentru prelucrarea cărnii în cazul în care calitatea acesteia este insuficientă, luând în considerare de asemenea faptul că, în statul membru gazdă, mandatarul prestează servicii exclusiv în beneficiul mandantului menționat și că acesta din urmă efectuează controlul de calitate al operațiunilor de prelucrare a cărnii?
- 2) Principiul fundamental enunțat în Hotărârea [Vicoplus și alții], potrivit căruia punerea la dispoziție a forței de muncă poate fi limitată pe durata aplicării dispozițiilor tranzitorii referitoare la libera circulație a lucrătorilor prevăzute în tratatele de aderare ale statelor membre [noi] care au aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004, este aplicabil și în cazul detașării unor lucrători efectuate în cadrul punerii la dispoziție a forței de muncă, prin care o întreprindere cu sediul într-un stat membru [nou] care a aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004 detașează lucrători în Austria, atunci când detașarea menționată intervine într-un sector care nu este protejat în sensul tratatelor de aderare?”

20. Au depus observații scrise consilierii juridici, Austria, Germania, Ungaria, Polonia și Comisia Europeană. Toate aceste părți și Martin Meat au prezentat observații orale în cadrul ședinței din 9 octombrie 2014.

## **Analiză**

### *Considerații introductive*

21. Potrivit articolului 1 alineatul (1) din Directiva 96/71, toate situațiile prevăzute la articolul 1 alineatul (3), inclusiv literele (a) și (c), constituie „detașare”. Totuși, în prezentele concluzii, vom denumi situația prevăzută la articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71 „detașare (a lucrătorilor)”, iar cea prevăzută la articolul 1 alineatul (3) litera (c) „punere la dispoziție (a lucrătorilor)”. De asemenea, din motive de claritate, vom utiliza denumirile „prestator de servicii” și „client” în cazul detașării, respectiv „furnizor de personal” și „întreprindere utilizatoare” în contextul punerii la dispoziție a lucrătorilor.

22. Deși instanța de trimitere nu a adresat această întrebare, este necesar să se analizeze ca o chestiune preliminară dacă Martin Meat, care este specializată în prelucrarea cărnii, se încadrează în domeniul de aplicare al articolului 1 alineatul (3) litera (c) din Directiva 96/71 în cazul în care pune la dispoziție lucrători în sensul dispoziției respective. Întrebarea menționată se ridică întrucât versiunea în limba

engleză a articolului 1 alineatul (3) litera (c) se referă la acțiunile întreprinse de „a temporary employment undertaking or placement agency”, sugerând astfel că sunt vizate doar întreprinderile specializate în punerea la dispoziție a lucrătorilor. Totuși, mai multe dintre celelalte versiuni în limbile oficiale în care a fost adoptat articolul 1 alineatul (3) litera (c) în 1996 utilizează o formulare mai largă, care sugerează că această dispoziție se aplică tuturor întreprinderilor care pun la dispoziție lucrători într-un stat membru (inclusiv celor care nu sunt specializate în punerea la dispoziție a forței de muncă)<sup>10</sup>.

23. Potrivit unei jurisprudențe constante, necesitatea unei interpretări uniforme a dreptului Uniunii exclude posibilitatea ca textul unei dispoziții să fie privit în mod izolat, impunând, dimpotrivă, ca acesta să fie interpretat și aplicat în lumina versiunilor existente în celelalte limbi oficiale<sup>11</sup>. În caz de neconcordanță între diferitele versiuni lingvistice ale unui text comunitar, dispoziția în cauză trebuie să fie interpretată în raport cu economia generală și cu finalitatea reglementării din care face parte<sup>12</sup>.

24. În acest context, pare să fie clar că articolul 1 alineatul (3) litera (c) din Directiva 96/71 nu se aplică exclusiv în cazul întreprinderilor specializate în punerea la dispoziție (sau plasarea) lucrătorilor. După cum reiese din considerentele (6) și (13), această directivă a avut drept scop să soluționeze problemele care decurg din dobândirea de raporturile de muncă a unei dimensiuni transnaționale prin coordonarea legislațiilor statelor membre astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători pe teritoriul acesteia<sup>13</sup>. Obiectivul menționat ar fi compromis dacă respectivele norme imperative nu ar fi aplicabile în cazul raporturilor de muncă dintre o întreprindere și lucrătorii pe care îi pune la dispoziție într-un stat membru gazdă pur și simplu din cauză că societatea respectivă nu este specializată în punerea la dispoziție a forței de muncă (ci, de exemplu, pune personal la dispoziția unei întreprinderi active în același sector, dar cu sediul într-un alt stat membru). De asemenea, aceasta ar face să fie în mare măsură inoperante regimurile distincte de limitări cu caracter tranzitoriu privind libera circulație a persoanelor în contextul detașării și punerii la dispoziție a lucrătorilor, stabilite în mai multe anexe la Actul de aderare din 2003.

25. În sfârșit, trebuie să subliniem faptul că în capitolul 1 din anexa X la Actul de aderare din 2003 se stabilesc diferite etape ale limitărilor tranzitorii privind libera circulație a lucrătorilor. Prima etapă este perioada cuprinsă între 1 mai 2004 și 30 aprilie 2006, a doua etapă este perioada cuprinsă între 1 mai 2006 și 30 aprilie 2009, iar ultima etapă este perioada cuprinsă între 1 mai 2009 și 30 aprilie 2011. Prezenta trimitere preliminară, care privește deplasările transfrontaliere din 2007, implică cea de a doua perioadă de măsuri tranzitorii (și astfel capitolul 1 punctul 2 din anexa X), pe parcursul căreia vechile statele membre puteau să aplice măsuri care să reglementeze accesul cetățenilor maghiari la propriile piețe ale forței de muncă și, prin urmare, să deroge de la dispozițiile articolelor 1-6 din Regulamentul nr. 1612/68<sup>14</sup>, fără a trebui să demonstreze existența unor (riscuri de) perturbări grave ale acestor piețe.

10 — A se vedea, de exemplu, versiunea în limba franceză („détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, [...]”), versiunea în limba olandeză („als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming [...]”), versiunea în limba germană („als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden [...]”), versiunea în limba italiană („distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori [...]”) sau versiunea în limba suedeză („I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, [...]”) (sublinierea noastră).

11 — A se vedea de exemplu Hotărârea Profisa (C-63/06, EU:C:2007:233, punctul 13 și jurisprudența citată).

12 — Hotărârea Profisa (EU:C:2007:233, punctul 14 și jurisprudența citată).

13 — A se vedea în acest sens Hotărârea Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punctul 59).

14 — Aceste dispoziții, care sunt incluse în partea întâi titlul I din Regulamentul nr. 1612/68 („Accesul la încadrarea în muncă”), privesc accesul la piața forței de muncă în sine. Articolele 7-9 (titlul II) vizează egalitatea de tratament între lucrătorii naționali și lucrătorii migranți. Articolele 10-12 (grupate în unele, dar nu în toate versiunile sub titlul III) se referă la familiile lucrătorilor. Articolele 7/12 nu sunt vizate de regimul tranzitoriu stabilit de anexa X capitolul 1 și, prin urmare, au fost aplicabile lucrătorilor maghiari de la 1 mai 2004. A se vedea prin analogie, cu privire la măsurile tranzitorii adoptate în urma aderării Republicii Portugheze la Comunitate, Hotărârea Lopes da Veiga, 9/88 (EU:C:1989:346, punctele 9-10).

### *Orientările oferite de jurisprudență*

26. În Hotărârea Vicoplus și alții, Curtea a clarificat atât domeniul de aplicare al limitărilor cu caracter tranzitoriu privind libera circulație a lucrătorilor în contextul aderării Republicii Polonia la Uniunea Europeană, cât și criteriile de diferențiere între punerea la dispoziție și detașarea lucrătorilor. Raționamentul Curții din cauza respectivă se aplică prin analogie în contextul aderării Republicii Ungare la Uniunea Europeană, dispozițiile prevăzute de capitolul 1 din anexa X la Actul de aderare din 2003 corespunzând în esență celor cuprinse în capitolul 2 din anexa XII<sup>15</sup>.

27. Curtea a amintit mai întâi jurisprudența sa potrivit căreia activitatea unei întreprinderi care constă în punerea la dispoziție, în schimbul unei remunerații, de lucrători care rămân în serviciul acelei întreprinderi fără ca vreun contract de muncă să fie încheiat cu utilizatorul constituie o activitate profesională care trebuie considerată în principiu un „serviciu” în sensul articolului 57 TFUE<sup>16</sup>. Menționăm în acest context că, potrivit unei jurisprudențe constante, articolul 56 TFUE nu permite ca un stat membru să impună întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru care intră pe teritoriul său pentru a presta servicii și care angajează în mod legal și obișnuit cetățeni ai unor țări nemembre să obțină permise de muncă pentru lucrătorii respectivi<sup>17</sup>.

28. Curtea a explicat în continuare că o întreprindere care pune la dispoziție forță de muncă, deși este prestatoare de servicii în sensul TFUE, exercită activități care au ca obiect tocmai pătrunderea lucrătorilor pe piața forței de muncă a statului membru gazdă<sup>18</sup>. Chiar dacă rămâne angajatul unei astfel de întreprinderi, un lucrător care a fost pus la dispoziție în împrejurările prevăzute la articolul 1 alineatul (3) litera (c) din Directiva 96/71 este repartizat în mod specific, pe perioada punerii sale la dispoziție, într-un post în cadrul întreprinderii utilizatoare care ar fi fost altfel ocupat de un salariat al acesteia<sup>19</sup>.

29. Prin urmare, măsurile adoptate de vechile statele membre în vederea limitării punerii la dispoziție a lucrătorilor resortisanți ai noilor state membre trebuie considerate ca fiind măsuri *care reglementează accesul resortisanților respectivi pe piața forței de muncă* din vechile statele membre în cauză. În contextul aderării Ungariei (în mod analog Poloniei), aceasta înseamnă că astfel de măsuri sunt reglementate în special de capitolul 1 punctul 2 din anexa X la Actul de aderare din 2003<sup>20</sup>. În consecință, pe parcursul perioadei tranzitorii de după aderare, vechile state membre pot să condiționeze punerea la dispoziție a lucrătorilor maghiari de obținerea unui permis de muncă<sup>21</sup>. Dimpotrivă, detașarea lucrătorilor în contextul unui contract de prestări servicii nu privește accesul la piețele forței de muncă din vechile state membre. Astfel, ea nu poate face obiectul limitărilor cu caracter tranzitoriu pe teritoriul acestora, în temeiul dispozițiilor respective.

30. Această concluzie se impune în lumina finalității capitolului 1 punctul 2 din anexa X, care (la fel ca și capitolul 2 punctul 2 din anexa XII în ceea ce privește aderarea Poloniei) vizează evitarea producerii de perturbări pe piața forței de muncă a vechilor state membre, ca urmare a aderării, din cauza sosirii imediate a unui număr ridicat de lucrători maghiari<sup>22</sup>. Un lucrător pus la dispoziție intră în concurență directă cu lucrătorii locali pe piața forței de muncă din statul membru gazdă<sup>23</sup>. Astfel, ar fi artificial să

15 — Aceeași concluzie este valabilă în cazul circulației lucrătorilor din Republica Cehă (capitolul 1 din anexa V), din Estonia (capitolul 1 din anexa VI), din Letonia (capitolul 1 din anexa VIII), din Lituania (capitolul 2 din anexa IX), din Slovenia (capitolul 2 din anexa XIII) și din Slovacia (capitolul 1 din anexa XIV).

16 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 27 și jurisprudența citată).

17 — Hotărârile Vander Elst (C-43/93, EU:C:1994:310, punctul 26), Comisia/Luxemburg (C-445/03, EU:C:2004:655, punctul 24) și Comisia/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, punctul 40).

18 — Hotărârile Rush Portuguesa (C-113/89, EU:C:1990:142, punctul 16) și Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 30).

19 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 31).

20 — Hotărârile Rush Portuguesa (EU:C:1990:142, punctele 14 și 16) și Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 32).

21 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 41).

22 — Hotărârile Lopes da Veiga (EU:C:1989:346, punctul 10) și Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 34 și jurisprudența citată).

23 — Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Vicoplus și alții (C-307/09-C-309/09, EU:C:2010:510, punctul 71).

se realizeze o distincție în funcție de criteriul dacă lucrătorul în cauză dobândește accesul la piața muncii din statul membru gazdă indirect prin intermediul unui contract de punere la dispoziție a forței de muncă sau direct și independent. În ambele cazuri, deplasarea (potențial masivă) a lucrătorilor poate să perturbe piața forței de muncă din statul membru gazdă. A exclude punerea la dispoziție a forței de muncă din domeniul de aplicare al capitolului 1 punctul 2 din anexa X la Actul de aderare din 2003 ar risca să ducă la lipsirea acestei dispoziții de o mare parte din efectul său util<sup>24</sup>.

31. În Hotărârea Vicoplus și alții, Curtea a definit punerea la dispoziție a lucrătorilor ca fiind o prestare de servicii furnizată în schimbul unei remunerații pentru care lucrătorul care a fost pus la dispoziție rămâne în serviciul furnizorului de personal, fără ca vreun contract de muncă să fi fost încheiat cu întreprinderea utilizatoare (*primul criteriu*), care se caracterizează prin împrejurarea că deplasarea lucrătorului în statul membru gazdă constituie obiectul însuși al prestării de servicii efectuate de furnizorul de personal (*al doilea criteriu*) și în cazul căreia acest lucrător îndeplinește sarcinile sub supravegherea și conducerea întreprinderii utilizatoare (*al treilea criteriu*)<sup>25</sup>. În schimb, Curtea a statuat că faptul că lucrătorul se întoarce în statul său membru de origine la încheierea detașării și absența de corespondență între sarcinile îndeplinite de lucrător în statul membru gazdă și activitatea principală a angajatorului său nu sunt criterii decisive<sup>26</sup>.

*A doua întrebare: Austria putea să limiteze punerea la dispoziție a lucrătorilor maghiari pe teritoriul său în toate sectoarele în anul 2007?*

32. Vom aborda mai întâi a doua întrebare. Consilierii juridici susțin în esență că, spre deosebire de alte vechi state membre (în afară de Germania), Austria nu putea să limiteze punerea la dispoziție a lucrătorilor maghiari pe teritoriul său pe parcursul perioadei de cinci ani de după aderare (în temeiul capitolului 1 punctul 2 din anexa X), cu excepția cazului în care circulația lucrătorilor ar privi unul dintre sectoarele sensibile enumerate în capitolul 1 punctul 13 din anexa X. În opinia lor, dacă Austria ar avea permisiunea să impună restricții privind punerea la dispoziție a forței de muncă în toate sectoarele, aceasta ar contraveni regimului specific instituit la punctul 13. Dacă punctul de vedere al consilierilor juridici este corect, nu este relevant dacă respectivul contract din 2007 a constituit o punere la dispoziție a lucrătorilor. În orice caz, Austria nu putea să impună lucrătorilor societății Martin Meat să dețină permise de muncă în temeiul capitolului 1 punctul 2 din anexa X. Dacă însă punctul de vedere al consilierilor juridici este eronat și contractul din 2007 a implicat detașarea lucrătorilor, iar nu punerea lor la dispoziție, punctul 13 din anexa menționată nu poate fi invocat, întrucât prelucrarea cărnii nu se află printre sectoarele sensibile vizate de această dispoziție.

33. Spre deosebire de consilierii juridici, nu vedem niciun motiv pentru care punctul 13, care privește exclusiv *libera prestare a serviciilor* în anumite sectoare sensibile în Austria și Germania, ar limita posibilitatea generală, conferită respectivelor state membre de capitolul 1 punctul 2 din anexa X, de a reglementa circulația lucrătorilor maghiari pe teritoriul lor pe parcursul perioadei de cinci ani de după aderare<sup>27</sup>. Considerăm că cele două puncte au pur și simplu domenii de aplicare distincte.

34. Această concluzie este în concordanță nu doar cu structura capitolului 1<sup>28</sup> și cu textul punctului 2 (care nu face distincție între cele 15 vechi state membre), ci și cu scopul acestei din urmă dispoziții. După cum a precizat Curtea în Hotărârea Vicoplus și alții, atât deciziile lucrătorilor individuali de a accepta un nou loc de muncă, cât și punerea la dispoziție a forței de muncă pot să perturbe piețele

24 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 35). A se vedea și Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Vicoplus și alții (EU:C:2010:510, punctul 51).

25 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 51).

26 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctele 49 și 50).

27 — A se vedea Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 41).

28 — A se vedea punctele 4-7 de mai sus.



forței de muncă din vechile state membre<sup>29</sup>. Mai mult, Austria și Germania au susținut de la început măsurile tranzitorii pentru protejarea piețelor forței de muncă de afluxul preconizat de lucrători din noile state membre după aderarea acestora din urmă la Uniunea Europeană<sup>30</sup>. Nu pare plauzibil ca ele să fi acceptat înțelegeri potrivit cărora, pe parcursul perioadei de cinci ani de după aderare, Austria și Germania să beneficieze de o marjă *mai mică* de acțiune decât celelalte vechi state membre în ceea ce privește reglementarea afluxului de lucrători maghiari pe teritoriul lor – și nu vedem niciun motiv convingător pentru a interpreta textul în acest mod.

35. Prin urmare, răspunsul la cea de a doua întrebare, astfel cum am reformulat-o, este afirmativ.

*Prima întrebare: Care parametri sunt relevanți atunci când se stabilește dacă lucrătorii au fost puși la dispoziție?*

36. După cum am arătat deja, în Hotărârea Vicoplus și alții, Curtea a stabilit trei criterii cumulative pentru a identifica punerea la dispoziție a lucrătorilor<sup>31</sup>.

37. *Primul* criteriu nu ajută la diferențierea punerii la dispoziție a lucrătorilor de detașarea lor. Ambele presupun existența unui raport de muncă între lucrătorii respectivi și întreprinderea care îi detașează sau îi pune la dispoziție. Prin urmare, vom pune accentul pe *al doilea* și pe *al treilea* criteriu.

38. Precizăm de la început că aspectul dacă o anumită situație se încadrează în domeniul de aplicare al articolului 1 alineatul (3) literele (a) sau (c) din Directiva 96/71 nu poate depinde exclusiv de clauzele contractului de prestări servicii. Trebuie să fie analizat modul de executare a contractului din perspectiva tuturor împrejurărilor relevante. În caz contrar, prin înțelegeri contractuale abile, părțile ar putea eluda limitările cu caracter tranzitoriu privind libera circulație a lucrătorilor adoptate în temeiul Actului de aderare din 2003.

39. În ceea ce privește *cel de al doilea criteriu*, Curtea a făcut distincție în Hotărârea Vicoplus și alții între „punerea la dispoziție și deplasarea temporară de lucrători care sunt trimiși către un alt stat membru pentru a efectua acolo lucrări în cadrul unei prestări de servicii a angajatorului lor [...], o deplasare în acest scop fiind [...] vizată la articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71”. Curtea a arătat că, în acest din urmă caz, „detașarea de lucrători de către angajatorul lor într-un alt stat membru constituie *accesoriul* unei prestări de servicii îndeplinite de angajatorul respectiv în acest stat”, în timp ce în contextul punerii la dispoziție a forței de muncă „deplasarea de lucrători într-un alt stat membru *constituie obiectul însuși* al unei prestări de servicii transnaționale”<sup>32</sup>.

40. Astfel, punctul de plecare este dacă, în orice situație, accentul cade pe furnizarea unui serviciu, *altul decât* punerea lucrătorilor la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare<sup>33</sup>. Un element esențial atunci când se analizează „obiectul însuși” al contractului este aspectul dacă respectivul contract urmărește un rezultat specific care poate fi distins de punerea la dispoziție a forței de muncă și dacă remunerația prestatorului de servicii se bazează pe rezultatul în cauză. Desigur că prețul anumitor servicii se bazează în esență pe volumul de muncă necesar pentru furnizarea lor (iar volumul de muncă reflectă, în unele cazuri, numărul de lucrători). Totuși, aceasta nu implică în mod necesar existența punerii la dispoziție a forței de muncă, nici chiar atunci când contractul de prestări servicii (sau devizul) face referire la informația respectivă. Ceea ce contează este dacă prețul pe care clientul acceptă să îl plătească reprezintă contraprestația pentru un serviciu care este în mod clar distinct de punerea la dispoziție a personalului.

29 — A se vedea punctul 30 de mai sus.

30 — Currie, S., *Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union*, Ashgate, Farnham, 2008, p. 21-22).

31 — A se vedea punctul 31 de mai sus.

32 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 46) (sublinierea noastră).

33 — Acest serviciu poate consta, ca în procedura principală, în îndeplinirea sarcinilor care conduc la producerea mărfurilor.

41. În Concluziile sale prezentate în cauza Vicoplus și alții, avocatul general Bot a dat exemplul unui contract de prestări servicii prin care o întreprindere specializată în instalarea de programe informatice (A) cu sediul într-un stat membru se obligă să trimită inginerii săi într-o întreprindere (B) situată într-un alt stat membru cu scopul de a dezvolta sistemul informatic al acesteia din urmă. Deși un astfel de contract implică o deplasare transnațională a lucrătorilor, scopul său este prestarea de servicii informatice (eventual combinată cu furnizarea de echipamente electronice). Prin urmare, acesta implică detașarea forței de muncă<sup>34</sup>. Să presupunem însă că întreprinderea A se obligă să trimită personal care urmează să lucreze timp de un an într-o întreprindere specializată în dezvoltarea jocurilor electronice (C), pentru a ajuta la dezvoltarea unui joc nou. Întreprinderea A primește în fiecare lună din partea întreprinderii C o remunerație, calculată pe baza unei sume forfetare pentru fiecare angajat și pentru fiecare zi de muncă. Scopul evident al unui astfel de contract este punerea la dispoziția întreprinderii C a unui anumit tip de personal. Dacă lucrătorii respectivi își îndeplinesc sarcinile sub supravegherea și conducerea întreprinderii C<sup>35</sup>, există în mod clar o punere la dispoziție a forței de muncă.

42. Contractul din 2007 a avut ca obiect procesarea (și condiționarea) cărnii sau punerea la dispoziție a lucrătorilor?

43. Pe baza informațiilor disponibile, nu ne îndoim că prima variantă este cea corectă. Martin Meat s-a obligat să prelucreze 25 de jumătăți de carcace de bovine pe săptămână pentru Alpenrind și să le condiționeze sub formă de bucăți de carne. Consilierii juridici au susținut în cadrul ședinței că Martin Meat a stabilit în mod liber numărul lucrătorilor necesari pentru executarea contractului din 2007. Mai mult, remunerația societății Martin Meat era stabilită în funcție de cantitatea de carne prelucrată. Alpenrind avea dreptul de a reduce remunerația respectivă în cazul în care carnea era de proastă calitate. Toate aceste elemente tind să confirme faptul că deplasarea lucrătorilor maghiari aflată în discuție în procedura principală nu era „obiectul însuși” al contractului din 2007. Ea a constituit accesoriul furnizării serviciilor de prelucrare și condiționare a cărnii pentru Alpenrind.

44. Comisia, susținută în ședință de guvernul maghiar, susține în esență că trebuie să se facă distincție între punerea la dispoziție și detașarea lucrătorilor în funcție de partea care suportă *riscul economic* aferent contractului<sup>36</sup>. În opinia sa, atunci când riscurile în cauză sunt suportate în principal de prestatorul de servicii, aceasta tinde să indice că respectivul contract implică punerea la dispoziție, iar nu detașarea forței de muncă.

45. Totuși, considerăm că parametrul menționat nu este decisiv.

46. Este adevărat că prestatorul de servicii suportă de regulă riscul aferent neexecutării totale sau parțiale a contractului sau al executării sale necorespunzătoare. Totuși, după cum în mod corect susține guvernul polonez, natura riscurilor economice suportate în contextul unui contract de prestări servicii și modul în care ele sunt distribuite între părți sunt mai puțin relevante pentru stabilirea aspectului dacă a existat sau nu a existat o punere la dispoziție a forței de muncă decât piața serviciului în cauză și clauzele concrete convenite de părți prin fiecare contract.

47. Astfel, pe de o parte, este posibil ca o întreprindere care pune la dispoziție lucrători să suporte totuși o parte din riscurile legate de executarea contractului. De exemplu, contractul poate stipula că furnizorul de personal trebuie să înlocuiască un lucrător pus la dispoziție care lipsește de la muncă (de exemplu din motive medicale) pe cheltuiala proprie sau, în mod alternativ, prin compensarea întreprinderii utilizatoare. Acest detaliu nu ar influența scopul contractului, care este punerea la dispoziție a forței de muncă.

34 — Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Vicoplus și alții (EU:C:2010:510, punctul 65).

35 — Cu privire la acest aspect, a se vedea punctele 52-56 de mai jos.

36 — În argumentele părților există un anumit nivel de incertitudine în ceea ce privește aspectul dacă aceasta ar putea constitui un (al patrulea) criteriu suplimentar sau dacă face parte din cel de al doilea criteriu identificat în Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64).

48. Pe de altă parte, este posibil ca unele riscuri economice importante legate de executarea unui contract de prestări servicii să fie suportate de client. De exemplu, contractul din 2007 ar fi putut prevedea că Alpenrind suportă riscul unei posibile întârzieri în producție cauzate de indisponibilitatea temporară a forței de muncă a societății Martin Meat sau că Alpenrind trebuie să cumpere și să asigure tot echipamentul necesar pentru prelucrarea și condiționarea cărnii<sup>37</sup>. Totuși, simplul fapt că prin contract clientul acceptă să suporte anumite riscuri economice nu ar modifica scopul contractului respectiv, care – în opinia noastră – a fost furnizarea unui serviciu distinct de punerea la dispoziție a personalului.

49. În mod similar, împrejurările dacă respectivul contract este executat în localurile clientului/ale întreprinderii utilizatoare, dacă în acest caz se plătește chirie, dacă eventual clientul/întreprinderea utilizatoare oferă formare profesională lucrătorilor în cauză și dacă este unicul client/unica întreprindere utilizatoare în statul membru gazdă nu sunt parametri decisivi pentru diferențierea între o punere la dispoziție și o detașare a forței de muncă. Prezența sau absența fiecăruia dintre acești factori depinde de piața serviciilor în cauză și de clauzele contractuale.

50. Deși lucrătorii puși la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare lucrează adesea în localurile acesteia din urmă și utilizează echipamentul său, este posibil ca acest lucru să nu fie întotdeauna în mod necesar valabil. Să presupunem că remunerația societății Martin Meat s-ar fi bazat pe o plată stabilită pe lucrător și pe zi de muncă, iar lucrătorii săi ar fi fost sub supravegherea și conducerea societății Alpenrind, astfel încât lucrătorii celei dintâi ar fi fost puși la dispoziția celei din urmă. Această constatare ar rămâne valabilă în cazul în care lucrătorii respectivi și-ar desfășura activitatea pentru Alpenrind în localuri ale societății Martin Meat. Dimpotrivă, nu este un lucru neobișnuit ca lucrătorii detașați ai unui prestator de servicii să lucreze în localurile clientului și să îi utilizeze uneltele și echipamentul.

51. De asemenea, faptul că clientul/întreprinderea utilizatoare asigură formare profesională pentru lucrători nu este decisiv. Relevanța sa depinde de activitatea în cauză și de clauzele contractuale. De exemplu, este plauzibil ca părțile la un contract de prestări servicii care implică o detașare de lucrători să convină ca respectivul client să asigure instruirea referitoare la măsurile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă sau să prezinte istoricul și strategia sa comercială. În mod similar, atât punerea la dispoziție, cât și detașarea forței de muncă sunt scenarii imaginabile atunci când prestatorul de servicii/furnizorul de personal are un singur client/o singură întreprindere utilizatoare în statul membru gazdă, situație care poate fi determinată, *inter alia*, de capacitățile prestatorului de servicii/furnizorului de personal, de natura serviciilor respective sau pur și simplu de faptul că prestatorul de servicii/furnizorul de personal nu este cunoscut (încă) în statul membru gazdă.

52. *Cel de al treilea criteriu* privește aspectul dacă lucrătorul „lucrează sub supravegherea și conducerea” întreprinderii utilizatoare<sup>38</sup>.

53. În contextul punerii la dispoziție a forței de muncă, întreprinderea utilizatoare este cea care organizează munca, oferă lucrătorilor instrucțiuni cu privire la modul în care trebuie să își îndeplinească sarcinile și controlează respectarea acestor instrucțiuni<sup>39</sup>. Curtea a precizat în Hotărârea Vicoplus și alții<sup>40</sup> că „[a]cesta este corolarul faptului că un asemenea lucrător nu își efectuează munca în cadrul unei prestări de servicii îndeplinite de angajatorul său în statul membru gazdă”.

37 — Nu speculăm cu privire la problema dacă acest contract din 2007 conținea sau nu conținea astfel de clauze. Nu cunoaștem acest aspect și oricum instanța națională trebuie să facă toate constatările de fapt. Doar utilizăm aceste exemple pentru a ne ilustra raționamentul.

38 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctele 47 și 48). A se vedea și articolul 1 alineatul (1) și articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).

39 — După cum s-a exprimat avocatul general Bot în Concluziile sale prezentate în cauza Vicoplus și alții (EU:C:2010:510, punctul 63), este necesară existența unei „subordonări *de facto* a lucrătorului față de întreprinderea utilizatoare, în ceea ce privește organizarea, executarea și condițiile de muncă”.

40 — Hotărârea Vicoplus și alții (EU:C:2011:64, punctul 47).

54. După cum se poate deduce din această afirmație, al doilea și al treilea criteriu sunt strâns legate. Scopul contractului oferă de regulă informații utile privind partea care exercită supravegherea și conducerea asupra lucrătorului (lucrătorilor) în cauză. Dacă remunerația se bazează în esență pe volumul de muncă efectuat de fiecare lucrător mai degrabă decât pe un serviciu care este în mod clar distinct de punerea la dispoziție a lucrătorilor, întreprinderea utilizatoare va recurge cel mai probabil la posibilitatea de a da lucrătorilor instrucțiuni precise privind modul în care trebuie să își îndeplinească sarcinile și de a monitoriza totodată respectarea acestor instrucțiuni. Procedând astfel, întreprinderea utilizatoare urmărește pur și simplu să utilizeze cât mai eficient personalul pus la dispoziție. Dacă, dimpotrivă, remunerația se calculează în funcție de un serviciu distinct de punerea la dispoziție a personalului, este foarte probabil ca lucrătorii să rămână sub supravegherea și conducerea prestatorului de servicii. În situația respectivă, mai degrabă prestatorul de servicii decât clientul are interesul ca lucrătorii săi să fie utilizați în cel mai eficient mod în scopul prestării serviciului în cauză.

55. Este esențial în acest context să se facă distincție între supravegherea și conducerea lucrătorilor înșiși și verificarea de către un client a executării adecvate a unui contract de prestări servicii. După cum în mod corect au arătat consilierii juridici, este normal ca un client să verifice într-un fel sau altul dacă serviciul este prestat în conformitate cu contractul. Mai mult, în funcție de împrejurări, un client poate da lucrătorilor prestatorului de servicii anumite instrucțiuni referitoare la modul în care trebuie să fie executat contractul de prestări servicii. Totuși, aceasta nu implică „supravegherea” și „conducerea” lucrătorilor respectivi. Ei rămân subordonați prestatorului de servicii, care este singurul care are competența să ia măsurile pe care le consideră corespunzătoare în privința lucrătorilor în cazul în care nu și-au îndeplinit sarcinile cum ar fi trebuit.

56. În procedura principală, rezultă în special din decizia de trimitere și din observațiile orale prezentate de Martin Meat că șeful de echipă al societății Alpenrind dădea șefului de echipă al societății Martin Meat instrucțiuni referitoare la carnea care trebuia să fie prelucrată și la modul de prelucrare și verifica dacă pachetele de carne fuseseră produse în conformitate cu aceste instrucțiuni. De asemenea, se pare că Alpenrind a asigurat informarea referitoare la normele privind sănătatea și securitatea care trebuiau să fie respectate de lucrătorii societății Martin Meat în timpul îndeplinirii sarcinilor lor. Martin Meat a arătat în cadrul ședinței că a rămas responsabilă de organizarea muncii, șeful său de echipă distribuind sarcinile între lucrătorii respectivi, oferindu-le instrucțiuni individuale în limba maghiară cu privire la modul de prelucrare și condiționare a cărnii (în conformitate cu dispozițiile societății Alpenrind) și monitorizând respectarea acestora. Nu s-a sugerat că Alpenrind putea să ia măsuri individuale în privința lucrătorilor societății Martin Meat. Informațiile aflate la dispoziția Curții par să indice faptul că instrucțiunile societății Alpenrind nu puteau să aducă atingere exercitării supravegherii și conducerii propriilor lucrători de către Martin Meat.

57. În final, instanța națională este cea care trebuie să se pronunțe asupra situației de fapt. Astfel, pe baza materialelor aflate la dispoziția Curții, nu ezităm să concluzionăm că deplasarea lucrătorilor aflată în discuție în procedura principală a constituit o detașare [articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71], iar nu o punere la dispoziție [articolul 1 alineatul (3) litera (c)] a forței de muncă.

58. În cazul în care Curtea este de acord cu punctul nostru de vedere, iar instanța națională confirmă pe baza datelor disponibile că contractul din 2007 a implicat o detașare, iar nu o punere la dispoziție a lucrătorilor de Martin Meat pentru Alpenrind, consecințele pot fi explorate. Am sugerat că în mod greșit consilierii juridici au concluzionat că existența punctului 13 din anexa X la Actul de aderare din 2003 se opune ca Austria să invoce punctul 2 din anexa respectivă în ceea ce privește activitățile economice care nu se încadrează în sectoarele sensibile enumerate la punctul 13. Totuși, ei au oferit o consultanță juridică adecvată atunci când au informat societatea Martin Meat că autoritățile austriece nu aveau dreptul să impună personalului său de cetățenie maghiară să dețină permise de muncă pentru executarea contractului din 2007 cu Alpenrind. Probabil ar rezulta astfel că – întrucât concluzia la care au ajuns în consilierea juridică (că nu sunt necesare permisele de muncă) a fost corectă, chiar dacă este posibil ca o parte din raționamentul pe care s-a bazat această concluzie să fi fost eronată – nu se va angaja răspunderea consilierilor juridici.

59. Totuși, Alpenrind a fost amendată cu 700 000 de euro de autoritățile austriece din cauză că personalul societății Martin Meat nu a avut permise de muncă: o amendă care, potrivit clauzelor contractului din 2007, a fost suportată de Martin Meat. Acțiunile formulate de Alpenrind împotriva amenzii au fost respinse. În special, statuând în ultimă instanță, Verwaltungsgerichtshof nu a formulat o cerere de decizie preliminară către prezenta Curte în temeiul articolului 267 TFUE. Probabil a considerat că aspectul de drept al Uniunii era „acte clair” împotriva societății Alpenrind (și implicit împotriva societății Martin Meat).

60. Rezultatul este profund regretabil. O cerere de decizie preliminară din partea Verwaltungsgerichtshof formulată în spiritul articolului 267 alineatul (3) TFUE ar fi oferit în timp util orientările necesare pentru rezolvarea problemei în favoarea societății Alpenrind, iar amenda ar fi fost anulată. În lipsa acesteia, Martin Meat a fost lăsată să plătească o amendă substanțială care, în acest temei, nu ar fi trebuit să fie percepută niciodată, întrucât cerința deținerii permiselor de muncă de către personalul societății Martin Meat este în contradicție cu anexa X la Actul de aderare din 2003. Este posibil ca Martin Meat să trebuiască acum să solicite consultanță juridică adecvată în Austria pentru a analiza care sunt șansele sale de a obține angajarea răspunderii extracontractuale a Austriei în fața instanțelor austriece, având în vedere factorii identificați în jurisprudența Curții în ceea ce privește răspunderea statelor membre pentru prejudiciile cauzate particularilor prin încălcarea dreptului Uniunii de o instanță națională care se pronunță în ultimă instanță<sup>41</sup>.

## Concluzie

61. Având în vedere considerațiile precedente, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Pesti Központi Kerületi Bíróság după cum urmează:

- „1) Libera prestare a serviciilor și definiția noțiunii «servicii» de la articolele 56 TFUE și (respectiv) 57 TFUE nu se opuneau ca Republica Austria, pe parcursul perioadei tranzitorii prevăzute în capitolul 1 punctul 2 din anexa X la Actul de aderare din 2003, să condiționeze punerea la dispoziție a lucrătorilor de cetățenie maghiară pe teritoriul său, în sensul articolului 1 alineatul (3) litera (c) din Directiva 96/71/CE, de obținerea unui permis de muncă.
- 2) Atunci când stabilesc dacă un serviciu care implică deplasarea temporară a lucrătorilor constituie o punere la dispoziție a acestora în sensul articolului 1 alineatul (3) litera (c) din Directiva 96/71 sau o detașarea a unor lucrători în sensul articolului 1 alineatul (3) litera (a) al acesteia, în funcție de criteriile identificate de Curte în Hotărârea Vicoplus și alții (C-307/09-C-309/09, EU:C:2011:64), autoritățile naționale trebuie să țină cont în special de împrejurările dacă respectivul contract urmărește un rezultat specific care poate fi distins de punerea la dispoziție a lucrătorilor și dacă remunerația se bazează pe acest rezultat, precum și de partea care în mod efectiv organizează munca, dă lucrătorilor instrucțiuni privind modul în care trebuie să își îndeplinească sarcinile și verifică dacă aceștia respectă instrucțiunile primite.”

41 — A se vedea *inter alia* Hotărârile Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctele 53-56) și Traghetti del Mediterraneo (C-173/03, EU:C:2006:391, punctul 32).