



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

8 decembrie 2020 *

„Acțiune în anulare – Directiva (UE) 2018/957 – Libera prestare a serviciilor – Detașarea lucrătorilor – Condiții de muncă și de încadrare în muncă – Remunerație – Durata detașării – Stabilirea temeiului juridic – Articolele 53 și 62 TFUE – Modificarea unei directive existente – Articolul 9 TFUE – Principiul nediscriminării – Necesitate – Principiul proporționalității – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Domeniu de aplicare – Transport rutier – Articolul 58 TFUE”

În cauza C-626/18,

având ca obiect o acțiune în anulare formulată în temeiul articolului 263 TFUE, introdusă la 3 octombrie 2018,

Republica Polonă, reprezentată de B. Majczyna și D. Lutostańska, în calitate de agenți,

reclamantă,

împotriva

Parlamentului European, reprezentat inițial de M. Martínez Iglesias, K. Wójcik, A. Pospíšilová Padowska și M. L. Visaggio, ulterior de M. Martínez Iglesias, K. Wójcik, L. Visaggio și A. Tamás, în calitate de agenți,

pârât,

susținut de:

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

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

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

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

interveniente,

* Limba de procedură: polona.

Consiliului Uniunii Europene, reprezentat inițial de E. Ambrosini, K. Adamczyk Delamarre și A. Norberg, ulterior de E. Ambrosini, A. Sikora-Kaléda, Z. Bodnar și A. Norberg, în calitate de agenți,

pârât,

susținut de:

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

Republica Franceză, reprezentată 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, reprezentată de M. Kellerbauer, B.-R. Killmann și A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

interveniente,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnii J.-C. Bonichot, M. Vilaras (raportor), E. Regan, M. Ilešić și N. Wahl, președinți 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. Șereș, 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 acesteia.

[...]

(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 oricăror 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) Detașarea 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 detașează 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 detașează 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 detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru ar trebui să se aplice și în cazul lucrătorilor detașați pentru a înlocui alți lucrători detașați, care îndeplinesc aceeași sarcină în același 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 piețe interne cu adevărat integrate și competitive, întreprinderile concurează pe baza unor criterii precum productivitatea, eficiența și nivelul de educație și de calificare a forței de muncă, precum și a calității produselor și serviciilor lor și a gradului lor de inovare.
- (17) Competența să stabilească norme privind remunerația, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale, revine statelor membre. Competența de a stabili salariile revine exclusiv statelor membre și partenerilor sociali. Ar trebui acordată o atenție deosebită pentru a nu submina sistemele naționale de stabilire a salariilor sau libertatea părților implicate.
- (18) Atunci când se compară remunerația plătită unui lucrător detașat și remunerația cuvenită în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru gazdă, ar trebui să se țină seama de suma brută a remunerației. Ar trebui comparate sumele totale brute ale remunerației, mai degrabă decât elementele constitutive individuale ale remunerației care devin obligatorii astfel cum se prevede în prezenta directivă. Cu toate acestea, pentru a asigura transparența și a oferi asistență autorităților și organismelor competente atunci când efectuează verificări și controale, este necesar ca elementele constitutive ale remunerației să poată fi identificate în mod suficient de detaliat, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale din statul membru din care a fost detașat lucrătorul. Cu excepția cazului în care indemnizațiile specifice detașării vizează cheltuielile efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea ar trebui să fie considerate parte a remunerației și ar trebui să se țină seama de astfel de indemnizații în scopul comparării sumelor totale brute ale remunerației.
- (19) Indemnizațiile specifice detașării servesc adeseori mai multor scopuri. În măsura în care scopul acestora îl constituie rambursarea cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remunerației. Normele privind rambursarea cheltuielilor respective se stabilesc de către statele membre în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale. Angajatorul ar trebui să ramburseze lucrătorilor detașați cheltuielile respective, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă.”

12 Potrivit considerentului (24) al directivei menționate:

„Prezenta directivă stabilește în ceea ce privește libertatea de a presta servicii și protecția lucrătorilor detașați un cadru echilibrat nediscriminatoriu, transparent și proporțional, respectând în același timp diversitatea relațiilor între partenerii sociali la nivel național. Prezenta directivă nu împiedică aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrătorii detașați.”

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

„(1) [Directiva 96/71] asigură protecția lucrătorilor detașați pe durata detașării lor în contextul libertății de a presta servicii, prin stabilirea unor dispoziții obligatorii cu privire la condițiile de muncă și protecția sănătății și a securității 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 aplicabilă obligațiilor contractuale

- 18 Considerentul (40) al Regulamentului (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6) (denumit în continuare „Regulamentul «Roma I»”) are următorul cuprins:

„Ar trebui evitate situațiile în care normele care reglementează conflictul de legi sunt dispersate în cuprinsul mai multor instrumente și în care există diferențe între respectivele norme. Cu toate acestea, prezentul regulament nu ar trebui să excludă posibilitatea includerii în dispozițiile dreptului [Uniunii] din anumite materii a unor norme care reglementează conflictul de legi în ceea ce privește obligațiile contractuale.

Prezentul regulament nu ar trebui să aducă atingere aplicării altor instrumente ale căror dispoziții sunt menite să contribuie la funcționarea corespunzătoare a pieței interne, în măsura în care acestea nu pot fi aplicate alături de legea desemnată pe baza regulilor din prezentul regulament. [...]”

- 19 Articolul 8 din acest regulament, intitulat „Contractele individuale de muncă”, prevede:

„(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

[...]”

- 20 Potrivit articolului 9 din regulamentul menționat:

„(1) Normele de aplicare imediată sunt norme a căror respectare este privită drept esențială de către o anumită țară pentru salvagardarea intereselor sale publice, precum organizarea politică, socială sau economică, în asemenea măsură încât aceste norme sunt aplicabile oricărei situații care intră în domeniul lor de aplicare, indiferent de legea aplicabilă contractului în temeiul prezentului regulament.

(2) Prezentul regulament nu restrânge aplicarea normelor de aplicare imediată din legea instanței sesizate.

(3) Este posibilă aplicarea normelor de aplicare imediată cuprinse în legea țării în care obligațiile care rezultă din contract trebuie să fie sau au fost executate, în măsura în care aceste norme de aplicare imediată antrenează nelegalitatea executării contractului. Pentru a decide dacă aceste dispoziții să fie puse în aplicare, se ține cont de natura și de obiectul acestora, precum și de consecințele aplicării sau neaplicării lor.”

- 21 Articolul 23 din același regulament, intitulat „Raportul cu alte dispoziții de drept [al Uniunii]”, prevede:
„Cu excepția articolului 7, prezentul regulament nu aduce atingere aplicării dispozițiilor 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 disociate 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 reținut inițial.
- 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 să se examineze mai întâi cel de al doilea motiv, deoarece se referă la alegerea temeiului juridic al directivei atacate și privește, așadar, o problemă prealabilă examinării motivelor îndreptate împotriva conținutului acesteia, în continuare, primul motiv și, în sfârșit, cel de al treilea motiv.

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

a) Argumentația părților

- 39 Republica Polonă contestă utilizarea articolului 53 alineatul (1) TFUE și a articolului 62 TFUE ca temei juridic al directivei atacate, pentru motivul că aceasta, spre deosebire de Directiva 96/71, generează restricții privind libera prestare a serviciilor de către întreprinderile care detașează lucrători.
- 40 În această privință, arată că directiva atacată are ca obiectiv principal protejarea lucrătorilor detașați și că aceasta ar fi trebuit, în consecință, să fie întemeiată pe dispozițiile Tratatului FUE relevante în materie de politică socială.
- 41 În plus, Republica Polonă susține că obiectul articolului 1 punctul 2 literele (a) și (b) din directiva atacată nu este de a facilita exercitarea unei activități profesionale independente, care, dimpotrivă, este fragilizată de aceste dispoziții. Înlocuirea noțiunii de „salariu minim” cu cea de „remunerație” și noul regim aplicabil lucrătorilor detașați pe o durată ce depășește 12 luni ar da naștere unor restricții nejustificate și disproporționate privind libera prestare a serviciilor. Prin urmare, ar fi contradictoriu să se recurgă la temeiul juridic aplicabil armonizării acestei libertăți.
- 42 Parlamentul și Consiliul, susținute de Republica Federală Germania, de Republica Franceză, de Regatul Țărilor de Jos, de Regatul Suediei și de Comisie, contestă argumentația Republicii Polone.

b) Aprecierea Curții

- 43 Cu titlu introductiv, în primul rând, trebuie amintit că alegerea temeiului juridic al unui act al Uniunii trebuie să se întemeieze pe elemente obiective, care pot fi supuse unui control jurisdicțional, printre care figurează finalitatea și conținutul actului. Dacă prin analizarea actului în discuție se dovedește că acesta urmărește o dublă finalitate sau că are o componentă dublă și dacă una dintre acestea poate fi identificată ca fiind principală ori preponderentă, iar cealaltă nu este decât accesorie, actul trebuie să aibă un temei juridic unic, și anume temeiul impus de finalitatea sau de componenta principală ori preponderentă (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 31, precum și jurisprudența citată).
- 44 De asemenea, este necesar să se arate că, pentru a stabili temeiul juridic adecvat, poate fi luat în considerare contextul juridic în care se înscrie o nouă reglementare, în special întrucât un astfel de context poate furniza o clarificare cu privire la obiectivul urmărit de reglementarea menționată (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 32).
- 45 Astfel, în ceea ce privește o reglementare care, asemenea directivei atacate, modifică o reglementare existentă, trebuie luată în considerare totodată, în scopul identificării temeiului său juridic, reglementarea existentă pe care o modifică și în special obiectivul și conținutul acesteia (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 42).
- 46 Pe de altă parte, atunci când un act legislativ a coordonat deja legislațiile statelor membre într-un anumit domeniu de acțiune al Uniunii, legiuitorul Uniunii nu poate fi lipsit de posibilitatea de a adapta acest act la orice modificare a circumstanțelor sau la orice evoluție a cunoștințelor, având în vedere sarcina care îi revine de a asigura protecția intereselor generale recunoscute de Tratatul FUE și de a lua în considerare obiectivele transversale ale Uniunii consacrate la articolul 9 din acest tratat, printre care figurează cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, precum și garantarea unei protecții sociale corespunzătoare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punctul 78).

- 47 Astfel, într-o atare situație, legiuitorul Uniunii poate să îndeplinească în mod corect sarcina care îi revine, de a veghea la protejarea acestor interese generale și a acestor obiective transversale ale Uniunii, numai dacă îi este permis să adapteze legislația Uniunii relevantă la asemenea modificări sau evoluții (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 39, precum și jurisprudența citată).
- 48 În al doilea rând, trebuie arătat că, din moment ce există în tratate o dispoziție specială ce poate constitui temeiul juridic al actului în cauză, acesta trebuie să se întemeieze pe dispoziția respectivă (Hotărârea din 12 februarie 2015, Parlamentul/Consiliul, C-48/14, EU:C:2015:91, punctul 36 și jurisprudența citată).
- 49 În al treilea rând, din coroborarea articolului 53 alineatul (1) cu articolul 62 TFUE rezultă că legiuitorul Uniunii este competent să adopte directive privind, printre altele, coordonarea actelor cu putere de lege și a actelor administrative ale statelor membre referitoare la accesul la activitățile de prestări de servicii și la exercitarea acestora, în vederea facilitării accesului la activitățile menționate și a exercitării acestora.
- 50 Prin urmare, aceste dispoziții abilitază legiuitorul Uniunii să coordoneze reglementările naționale care sunt susceptibile, prin însăși neconcordanța lor, să împiedice libera prestare a serviciilor între statele membre.
- 51 Totuși, nu se poate deduce de aici că, atunci când coordonează astfel de reglementări, legiuitorul Uniunii nu trebuie să asigure și respectarea interesului general urmărit de diferitele state membre și a obiectivelor, consacrate la articolul 9 TFUE, pe care Uniunea trebuie să le ia în considerare în definirea și în punerea în aplicare a tuturor politicilor și acțiunilor sale, printre care figurează cerințele amintite la punctul 46 din prezenta hotărâre.
- 52 Așadar, din moment ce sunt îndeplinite condițiile pentru a utiliza articolul 53 alineatul (1) TFUE coroborat cu articolul 62 TFUE ca temei juridic, legiuitorul Uniunii nu poate fi împiedicat să se bazeze pe acest temei juridic pentru motivul că a luat în considerare și astfel de cerințe (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 mai 1997, Germania/Parlamentul și Consiliul, C-233/94, EU:C:1997:231, punctul 17, precum și Hotărârea din 4 mai 2016, Philip Morris Brands și alții, C-547/14, EU:C:2016:325, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 53 Rezultă că măsurile de coordonare adoptate de legiuitorul Uniunii în temeiul articolului 53 alineatul (1) TFUE coroborat cu articolul 62 TFUE trebuie nu numai să aibă ca obiectiv facilitarea exercitării libertății de prestare a serviciilor, ci și să asigure, dacă este cazul, protecția altor interese fundamentale pe care această libertate le poate afecta (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 mai 2016, Philip Morris Brands și alții, C-547/14, EU:C:2016:325, punctul 60, precum și jurisprudența citată).
- 54 În speță trebuie arătat că, întrucât directiva atacată modifică anumite dispoziții ale Directivei 96/71 sau introduce noi dispoziții, această din urmă directivă face parte din contextul juridic al directivei atacate, astfel cum atestă în special considerentele (1) și (4) ale acesteia, care enunță, în cazul celui dintâi, că principiile fundamentale ale pieței interne pe care le reprezintă libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libera prestare a serviciilor sunt consolidate în continuare de Uniune și au scopul de a garanta condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și respectarea drepturilor lucrătorilor, iar, în cazul celui de al doilea, că, la mai mult de douăzeci de ani de la adoptare, este necesar să se analizeze dacă Directiva 96/71 asigură în continuare echilibrul adecvat între, pe de o parte, necesitatea de a promova libera prestare a serviciilor și de a asigura condiții de concurență echitabile și, pe de altă parte, necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor detașați.

- 55 În primul rând, în ceea ce privește obiectivul său, directiva atacată, privită împreună cu directiva pe care o modifică, urmărește să stabilească un echilibru între două interese, și anume, pe de o parte, să garanteze întreprinderilor din toate statele membre posibilitatea de a furniza prestări de servicii în cadrul pieței interne prin detașarea de lucrători din statul membru în care sunt stabilite către statul membru în care își execută prestațiile și, pe de altă parte, să protejeze drepturile lucrătorilor detașați.
- 56 În acest sens, 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”.
- 57 În acest scop, directiva menționată urmărește să asigure condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați cele mai apropiate posibil de cele ale lucrătorilor angajați de întreprinderi stabilite în statul membru gazdă și să asigure astfel o protecție sporită a lucrătorilor detașați în acest stat membru.
- 58 În al doilea rând, în ceea ce privește conținutul său, directiva atacată urmărește, în special prin dispozițiile criticate de Republica Polonă, o luare în considerare crescută a protecției lucrătorilor detașați, tot în scopul de a asigura exercitarea echitabilă liberei prestări a serviciilor în statul membru gazdă.
- 59 În această logică, *primo*, articolul 1 punctul 1 din această directivă modifică articolul 1 alineatul (1) din Directiva 96/71, introducând, pe de o parte, alineatul (1), care înscrie în obiectul acesteia asigurarea protecției lucrătorilor detașați pe durata detașării lor, și, pe de altă parte, alineatul (1a), care precizează că Directiva 96/71 nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre și la nivelul Uniunii.
- 60 *Secundo*, articolul 1 punctul 2 litera (a) din directiva atacată aduce modificări articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, făcând referire la egalitatea de tratament pentru a întemeia garanția care trebuie acordată lucrătorilor detașați în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă. El extinde lista materiilor vizate de această garanție, pe de o parte, la condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit și, pe de altă parte, la indemnizațiile și la rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale. În plus, la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71, astfel cum a fost modificată prin directiva atacată (denumită în continuare „Directiva 96/71 modificată”), noțiunea de „remunerație” o înlocuiește pe cea de „salariu minim”.
- 61 *Tertio*, directiva atacată creează o graduare în aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă, impunând, prin intermediul introducerii articolului 3 alineatul (1a) în Directiva 96/71, aplicarea cvasitotalității acestor condiții în cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește, în general, 12 luni.
- 62 Din cele ce precedă rezultă că, contrar argumentației dezvoltate de Republica Polonă, directiva atacată este de natură să consolideze libera prestare a serviciilor pe bază echitabilă, care este obiectivul principal pe care îl urmărește, în măsura în care asigură că condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați vor fi cele mai apropiate posibil de cele ale lucrătorilor angajați de întreprinderi stabilite în statul membru gazdă, acordând totodată acestor lucrători detașați condiții de muncă și de încadrare în muncă în acest stat membru care asigură o protecție mai amplă decât cele prevăzute de Directiva 96/71.

- 63 În al treilea rând, deși Directiva 96/71 urmărește, în cuprinsul considerentului (1) al acesteia, eliminarea între statele membre a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor, ea precizează, în cuprinsul considerentului (5), că necesitatea de a promova prestarea transnațională de servicii trebuie să fie realizată în cadrul unei concurențe loiale și al unor măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor.
- 64 Din această perspectivă, considerentele (13) și (14) ale directivei menționate anunță coordonarea legislațiilor statelor membre astfel încât să prevadă un „nucleu dur” de norme imperative de protecție minimă care trebuie respectate în statul membru gazdă de angajatorii care detașează lucrători în acesta.
- 65 Rezultă că, încă de la adoptarea sa, Directiva 96/71, urmărind totodată obiectivul de ameliorare a liberei prestări a serviciilor transnaționale, a luat deja în considerare necesitatea de a garanta 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 și, prin urmare, protecția lucrătorilor detașați. În special, articolul 3 din directiva menționată prevedea condițiile de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă care trebuiau să fie garantate lucrătorilor detașați pe teritoriul acestui stat membru de angajatorii care îi detașau pentru a efectua prestări de servicii în acesta.
- 66 În plus, trebuie amintit că, astfel cum s-a menționat la punctele 46 și 47 din prezenta hotărâre, atunci când adoptă un act legislativ, legiuitorul Uniunii nu poate fi lipsit de posibilitatea de a adapta acest act la orice modificare a circumstanțelor sau la orice evoluție a cunoștințelor, având în vedere sarcina care îi revine de a asigura protecția intereselor generale recunoscute de Tratatul FUE.
- 67 Or, este necesar să se arate, în contextul juridic mai larg în care a fost adoptată directiva atacată, că piața internă a cunoscut evoluții semnificative de la intrarea în vigoare a Directivei 96/71, printre care figurează în primul rând extinderile succesive ale Uniunii, în cursul anilor 2004, 2007 și 2013, care au avut ca efect participarea la această piață a întreprinderilor din state membre în care, în general, erau aplicabile condiții de muncă și de încadrare în muncă departe de cele aplicabile în celelalte state membre.
- 68 De asemenea, așa cum a arătat Parlamentul, Comisia a constatat în documentul său de lucru SWD(2016) 52 final din 8 martie 2016, intitulat „Evaluarea impactului care însoțește Propunerea de directivă a Parlamentului și a Consiliului de modificare a Directivei 96/71” (denumit în continuare „evaluarea impactului”), că Directiva 96/71 s-a aflat la originea unor condiții de concurență inechitabile între întreprinderi stabilite într-un stat membru gazdă și întreprinderi care detașau lucrători în acest stat membru, precum și a unei segmentări a pieței muncii ca urmare a unei diferențieri structurale a normelor salariale aplicabile lucrătorilor acestora.
- 69 Astfel, având în vedere obiectivul care era urmărit de Directiva 96/71, și anume asigurarea liberei prestări transnaționale a serviciilor pe piața internă în cadrul unei concurențe loiale și garantarea respectării drepturilor lucrătorilor, legiuitorul Uniunii putea, ținând seama de evoluția circumstanțelor și a cunoștințelor evidențiată în cuprinsul punctelor 67 și 68 din prezenta hotărâre, să se întemeieze la adoptarea directivei atacate pe același temei juridic pe care l-a utilizat pentru adoptarea respectivei Directive 96/71. Într-adevăr, pentru a atinge cel mai bine acest obiectiv într-un context care se schimbase, legiuitorul putea considera necesar să adapteze echilibrul pe care se întemeia Directiva 96/71 prin consolidarea drepturilor lucrătorilor detașați în statul membru gazdă, astfel încât concurența dintre întreprinderile care detașează lucrători în acest stat membru și întreprinderile stabilite în acesta să se dezvolte în condiții mai echitabile.
- 70 În aceste condiții, argumentația Republicii Polone potrivit căreia dispozițiile Tratatului FUE relevante în materie de politică socială ar constitui temeiul juridic adecvat al directivei atacate nu poate fi decât înlăturată.

71 În consecință, al doilea motiv trebuie înlăturat.

2. Cu privire la primul motiv, întemeiat pe încălcarea articolului 56 TFUE prin articolul 1 punctul 2 literele (a) și (b) din directiva atacată

a) Argumentația părților

- 72 Prin intermediul primului motiv, Republica Polonă susține că directiva atacată creează restricții privind libera prestare a serviciilor care sunt contrare articolului 56 TFUE, întrucât introduce în Directiva 96/71 obligația statelor membre de a garanta lucrătorilor detașați, pe de o parte, o remunerație conformă cu dreptul intern sau cu practicile statului membru gazdă și, pe de altă parte, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă conforme cu acest drept intern sau cu aceste practici în cazul în care, în esență, durata efectivă a detașării unui lucrător depășește 12 luni.
- 73 În cadrul unui prim aspect al primului motiv, Republica Polonă consideră, în primul rând, că înlocuirea, la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 modificată, a noțiunii de „salariu minim” cu noțiunea de „remunerație” constituie o restricție discriminatorie adusă liberei prestări a serviciilor întrucât impune prestatorului de servicii care angajează lucrători detașați o sarcină economică și administrativă suplimentară.
- 74 Ea subliniază că, procedând astfel, această dispoziție a Directivei 96/71 modificate are ca efect eliminarea avantajului concurențial al prestatorilor de servicii stabiliți în alte state membre care rezultă din remunerații inferioare celor din statul membru gazdă.
- 75 În al doilea rând, Republica Polonă consideră, pe de o parte, că libera prestare a serviciilor garantată la articolul 56 TFUE nu se întemeiază pe principiul egalității de tratament, ci pe interzicerea discriminărilor, și, pe de altă parte, că prestatorii de servicii străini se află într-o situație diferită și mai dificilă decât cea a prestatorilor stabiliți în statul membru gazdă pentru motivul principal că trebuie să respecte atât normele statului lor membru de origine, cât și pe cele ale acestui stat membru gazdă.
- 76 În plus, lucrătorii detașați s-ar afla într-o situație diferită de cea a lucrătorilor din statul membru gazdă întrucât șederea lor în acest stat membru este temporară, iar ei nu se integrează pe piața muncii din acesta din moment ce își păstrează centrul intereselor în țara lor de reședință. Prin urmare, remunerația plătită lucrătorilor menționați ar trebui să le permită să acopere costul vieții în această din urmă țară.
- 77 În al treilea rând, ea apreciază că modificările aduse de directiva atacată nu pot fi considerate ca fiind justificate de cerințe imperative de interes general sau proporționale în condițiile în care obiectivele de protecție a lucrătorilor și de prevenire a concurenței neloiale fuseseră avute în vedere în Directiva 96/71.
- 78 Republica Polonă arată că, astfel cum ar indica considerentul (16) al directivei atacate și anumite pasaje din evaluarea impactului, legiuitorul Uniunii consideră că beneficiul unui avantaj concurențial care rezultă din costurile legate de forța de muncă inferioare constituie în prezent, în sine, o concurență neloială, deși nu a fost calificat ca atare în trecut.
- 79 În această privință, Republica Polonă subliniază că nu s-ar putea pune problema unui avantaj concurențial neloial în cazul în care un prestator de servicii este obligat să plătească lucrătorilor pe care îi detașează 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 Polonă consideră că, prevăzând un nivel de protecție sporit pentru lucrătorii detașați în statul membru gazdă pentru o durată ce depășește 12 luni, articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată introduce o restricție privind libera prestare a serviciilor care nu este nici justificată, nici proporțională.
- 81 Această dispoziție ar determina sarcini financiare și administrative suplimentare pentru prestatorul de servicii stabilit în alt stat membru decât statul membru gazdă și ar fi contrară principiului securității juridice, având în vedere ambiguitatea cauzată de lipsa enumerării de către legiuitorul Uniunii a normelor statului membru gazdă aplicabile în temeiul dispoziției menționate.
- 82 Republica Polonă consideră că principiul egalității de tratament privește persoanele care și-au exercitat libertatea de circulație, și anume cele care ocupă un loc de muncă stabil în statul membru gazdă, dar că nu este posibil să se raționeze prin analogie în cazul lucrătorilor detașați pe o durată ce depășește 12 luni în acest stat membru, subliniind că, în ceea ce îi privește, lucrătorii detașați nu se integrează pe piața muncii din statul membru respectiv.
- 83 Republica Polonă consideră că articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată nu respectă articolul 9 din Regulamentul „Roma I” și că această directivă nu constituie o *lex specialis* în sensul articolului 23 din acest regulament.
- 84 În opinia acestui stat membru, soluția reținută la articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată este disproporționată având în vedere că, pe de o parte, un număr mare de condiții de muncă și de încadrare în muncă au fost deja armonizate în cadrul Uniunii, interesele lucrătorilor fiind, prin urmare, protejate suficient de legislația statului membru de origine, și, pe de altă parte, mecanismul de înlocuire a lucrătorului detașat, care este luat în considerare pentru a calcula perioada de 12 luni dincolo de care se aplică cvasitotalitatea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, este disociat de situația lucrătorului detașat.
- 85 În sfârșit, aceasta arată că însumarea perioadelor de detașare, care se pot întinde pe un număr mare de ani, nu este însoțită de o limită în timp.
- 86 Parlamentul și Consiliul, susținute de Republica Federală Germania, de Regatul Țărilor de Jos, de Regatul Suediei și de Comisie, contestă argumentația Republicii Polone care constituie fundamentul celor două 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 mărfurilor, 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 altă parte, principiul proporționalității impune ca mijloacele puse în aplicare printr-o dispoziție de drept al Uniunii să fie apte să realizeze obiectivele legitime urmărite de reglementarea în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestora (a se vedea Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 76, precum și jurisprudența citată).
- 95 În ceea ce privește controlul jurisdicțional al respectării acestor condiții, Curtea a recunoscut în favoarea legiuitorului Uniunii, în cadrul exercitării competențelor care îi sunt conferite, o putere largă de apreciere în domeniile în care acțiunea sa implică atât alegeri de natură politică, cât și economică sau socială și în care acesta trebuie să efectueze aprecieri și evaluări complexe. Astfel, nu se pune problema dacă o măsură adoptată într-un asemenea domeniu era singura sau cea mai adecvată posibil, numai caracterul vădit inadecvat al acesteia în raport cu obiectivul pe care instituțiile competente îl urmăresc putând afecta legalitatea respectivei măsuri (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 77, precum și jurisprudența citată).
- 96 Or, nu se poate contesta că reglementarea la nivelul Uniunii privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii se încadrează într-un astfel de domeniu.
- 97 În plus, puterea largă de apreciere a legiuitorului Uniunii, care implică un control jurisdicțional limitat al exercitării sale, nu se aplică exclusiv în ceea ce privește natura și sfera de aplicare ale dispozițiilor care trebuie adoptate, ci și, într-o anumită măsură, în ceea ce privește constatarea datelor de bază (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 78, precum și jurisprudența citată).

- 98 Cu toate acestea, chiar și în prezența unei largi puteri de apreciere, legiuitorul Uniunii este obligat să își întemeieze alegerea pe criterii obiective și să examineze dacă scopurile urmărite de măsura reținută sunt de natură să justifice consecințe economice negative, chiar considerabile, pentru anumiți operatori. În acest sens, în temeiul articolului 5 din Protocolul (nr. 2) privind aplicarea principiilor subsidiarității și proporționalității, anexat la Tratatul UE și la Tratatul FUE, proiectele de acte legislative trebuie să aibă în vedere necesitatea de a proceda astfel încât orice obligație care le revine operatorilor economici să fie cât mai redusă posibil și proporțională cu obiectivul urmărit (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 79, precum și jurisprudența citată).
- 99 Pe de altă parte, un asemenea control jurisdicțional, chiar dacă are o aplicabilitate limitată, necesită ca instituțiile Uniunii autoare ale actului în discuție să fie în măsură să demonstreze în fața Curții că actul a fost adoptat prin exercitarea efectivă a puterii lor de apreciere, care presupune că au fost luate în considerare toate elementele și circumstanțele pertinente ale situației pe care era menit să o reglementeze acest act. Rezultă de aici că aceste instituții trebuie cel puțin să poată prezenta și expune în mod clar și neechivoc datele de bază care au trebuit luate în considerare pentru a fundamenta măsurile contestate din actul respectiv și de care depindea exercitarea puterii lor de apreciere (Hotărârea din 3 decembrie 2019, Republica Cehă/Parlamentul și Consiliul, C-482/17, EU:C:2019:1035, punctul 81, precum și jurisprudența citată).
- 100 În lumina acestor considerații trebuie examinate cele două aspecte ale primului motiv.

2) Cu privire la primul aspect al primului motiv, întemeiat pe existența unei restricții discriminatorii aduse liberei prestări a serviciilor

- 101 În primul rând, Republica Polonă consideră că înlocuirea, la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 modificată, a noțiunii de „salariu minim” cu noțiunea de „remunerație” constituie o restricție discriminatorie adusă liberei prestări a serviciilor, întrucât această dispoziție impune prestatorilor de servicii care angajează lucrători detașați o sarcină economică și administrativă suplimentară, care are ca efect eliminarea avantajului concurențial al prestatorilor care sunt stabiliți în statele membre care înregistrează cele mai mici remunerații.
- 102 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 într-un alt stat membru decât cel în care sunt stabiliți sunt supuși nu numai reglementării statului lor membru de origine, ci și celei a statului membru gazdă al acestor lucrători.
- 103 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, implica 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 gazdă.
- 104 Or, așa cum s-a arătat la punctele 56 și 90 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, astfel cum atestă considerentul (10) al directivei menționate, mijlocul de „a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă”.

- 105 Rezultă că, prin garantarea unei protecții sporite a lucrătorilor detașați, directiva atacată urmărește să asigure realizarea liberei prestări a serviciilor în Uniune în cadrul unei concurențe care să nu depindă de diferențe excesive în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicate în același stat membru întreprinderilor din diferite state membre.
- 106 În această măsură, pentru a atinge un asemenea obiectiv, directiva atacată efectuează o reechilibrare a factorilor în raport cu care întreprinderile stabilite în diferitele state membre pot intra în concurență, fără a elimina însă eventualul avantaj concurențial de care ar fi beneficiat prestatorii de servicii din anumite state membre, din moment ce, contrar celor susținute de Republica Polonă, directiva menționată nu are nicidecum ca efect eliminarea oricărei concurențe bazate pe costuri. Într-adevăr, aceasta prevede să se asigure lucrătorilor detașați aplicarea unui ansamblu de condiții de muncă și de încadrare în muncă în statul membru gazdă, printre care elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii în acest stat. Această directivă nu are, așadar, efect asupra celorlalte elemente de cost ale întreprinderilor care detașează astfel de lucrători, precum productivitatea sau eficiența acestor lucrători, care sunt menționate în cuprinsul considerentului (16).
- 107 În plus, trebuie subliniat că directiva atacată urmărește în același timp, conform considerentului (16) al acesteia, să creeze o „piață internă cu adevărat integrată și competitivă” și, potrivit considerentului (4), să suscite, prin aplicarea uniformă a normelor privind condițiile de muncă și de ocupare a forței de muncă, o „convergență socială reală”.
- 108 Din tot ceea ce precedă rezultă că, pentru a atinge obiectivele menționate la punctul 104 din prezenta hotărâre, legiuitorul Uniunii a putut considera fără a crea o diferență de tratament nejustificată între prestatorii de servicii în funcție de statul membru în care sunt stabiliți că noțiunea de „remunerație” este mai adecvată decât cea de „salariu minim”, instituită 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 gazdă. 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 gazdă 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 gazdă.
- 112 Astfel, aceste modificări nu determină aplicarea tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă, 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 gazdă pentru principalul motiv că trebuie să respecte atât normele statului lor membru de origine, cât și pe cele ale statului membru gazdă.
- 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 gazdă 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 reglementării statului lor membru de origine, ci și celei a statului membru gazdă a acestor lucrători.
- 117 În ceea ce privește situația lucrătorilor detașați care s-ar caracteriza prin faptul că șederea lor în statul membru gazdă 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 gazdă 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 gazdă 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 gazdă.
- 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 gazdă 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, amintită la punctele 95 și 96 din prezenta hotărâre, acest legiuitor a putut considera fără 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 gazdă și justifica 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 gazdă, 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 reglementării statului lor membru de origine, ci și celei a statului membru gazdă 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, implica 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 gazdă.
- 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 gazdă 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 gazdă, 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 publică 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 aplicabilă 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, că se poate deroga de la normele care reglementează conflictul de legi pe care le prevede atunci când dispoziții de drept al Uniunii stabilesc norme referitoare la legea aplicabilă obligațiilor contractuale în anumite materii, considerentul (40) al acestui regulament arătând, la rândul său, că regulamentul menționat nu ar trebui să excludă posibilitatea includerii în dispozițiile dreptului Uniunii din anumite materii a unor norme care reglementează conflictul de legi în ceea ce privește obligațiile contractuale.
- 133 Or, prin natura și prin conținutul lor, atât articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 modificată, în ceea ce privește lucrătorii detașați, cât și articolul 3 alineatul (1a) din această directivă, în ceea ce privește lucrătorii detașați pe o perioadă ce depășește, 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 că articolul 23 din acesta acoperă norma specială care reglementează conflictul de legi care era deja prevăzută la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, din moment ce în Propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) [COM(2005) 650 final] din 15 decembrie 2005 Comisia a anexat o listă a normelor speciale care reglementează conflictul de legi stabilite de alte dispoziții ale dreptului Uniunii, printre care figura această directivă.
- 135 În sfârșit, deși Republica Polonă consideră că articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată nu respectă articolul 9 din Regulamentul „Roma I”, este suficient să se constate că acest din urmă articol, care trebuie interpretat restrictiv, se referă la „normele de aplicare imediată” ale statelor membre, și anume la norme a căror respectare este privită drept esențială de către o anumită țară pentru salvagardarea intereselor sale publice (Hotărârea din 18 octombrie 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punctele 41 și 44). Or, din niciun element al dosarului prezentat Curții nu reiese că articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată ar încălca astfel de norme de aplicare imediată.
- 136 În al cincilea rând, Republica Polonă critică mecanismul prevăzut la articolul 3 alineatul (1a) al patrulea paragraf din Directiva 96/71 modificată, potrivit căruia, în cazul în care o întreprindere înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării în sensul alineatului (1a) este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii detașați în cauză. Ea critică de asemenea faptul că această dispoziție nu stabilește o limită în timp pentru însumarea perioadelor de detașare.
- 137 Prin instituirea mecanismului prevăzut la articolul 3 alineatul (1a) al patrulea paragraf din Directiva 96/71 modificată, legiuitorul Uniunii a utilizat marja largă de apreciere de care dispunea pentru a garanta că sistemul instituit pentru situațiile în care lucrătorii sunt detașați pe o perioadă ce depășește 12 luni nu poate fi eludat de operatorii economici, astfel cum au explicat Parlamentul și Consiliul și astfel cum reiese din considerentul (11) al directivei atacate.

- 138 Având în vedere domeniul de aplicare al acestei dispoziții, faptul că mecanismul de însumare a perioadelor de detașare efectuate de diferiți lucrători ține seama de locul de muncă, iar nu de situația acestor lucrători, nu poate avea incidență asupra legalității dispoziției menționate, Republica Polonă neprecizând în această privință ce dispoziție a Tratatului FUE sau ce principiu general al dreptului Uniunii ar fi încălcat în acest caz. În plus, faptul că nu se limitează în timp însumarea perioadelor de detașare nu aduce atingere principiului securității juridice, din moment ce aceeași dispoziție prevede în mod clar și precis interdicția pe care o impune.
- 139 În consecință, al doilea aspect al primului motiv trebuie respins și, împreună cu acesta, motivul în întregime.

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

a) Argumentația părților

- 140 Republica Polonă susține că directiva atacată se aplică în mod eronat sectorului transportului rutier, în condițiile în care, în temeiul articolului 58 TFUE, libera circulație a serviciilor în domeniul transporturilor este reglementată de dispozițiile din titlul Tratatului FUE privind transporturile, astfel încât articolul 56 TFUE nu li se aplică.
- 141 Ea invocă interpretarea Comisiei potrivit căreia din modul de redactare a propunerii de directivă care a condus la Directiva 96/71 rezultă că domeniul transportului este exclus din domeniul de aplicare al dispozițiilor aplicabile detașării lucrătorilor.
- 142 Parlamentul și Consiliul, susținute de Republica Federală Germania, de Regatul Țărilor de Jos, de Regatul Suediei și de Comisie, contestă argumentația Republicii Polone.

b) Aprecierea Curții

- 143 Republica Polonă consideră că, făcând aplicabilă Directiva 96/71 modificată în cazul sectorului transportului rutier de la adoptarea unui act legislativ special, articolul 3 alineatul (3) din directiva atacată încalcă articolul 58 TFUE.
- 144 În conformitate cu articolul 58 TFUE, libera circulație a serviciilor în domeniul transporturilor este reglementată de dispozițiile din titlul Tratatului FUE privind transporturile, compus din articolele 90-100 TFUE.
- 145 Rezultă de aici că un serviciu în domeniul transporturilor în sensul articolului 58 alineatul (1) TFUE este exclus din domeniul de aplicare al articolului 56 TFUE (Hotărârea 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 atacată se limitează să prevadă că aceasta se va aplica sectorului transportului rutier de la data aplicării unui act legislativ de modificare a Directivei 2006/22, care avea ca temei juridic articolul 71 alineatul (1) CE, cuprins în dispozițiile din titlul Tratatului CE privind transporturile și care corespunde articolului 91 TFUE.
- 147 Prin urmare, articolul 3 alineatul (3) din directiva atacată nu are ca obiect reglementarea liberei prestări a serviciilor în domeniul transporturilor și deci nu poate fi contrară articolului 58 TFUE.
- 148 În consecință, al treilea motiv trebuie înlăturat și, împreună cu acesta, concluziile prezentate cu titlu subsidiar.

IV Cu privire la cheltuielile de judecată

- ¹⁴⁹ Potrivit articolului 138 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât Parlamentul și Consiliul au solicitat obligarea Republicii Polone la plata cheltuielilor de judecată, iar aceasta din urmă a căzut în pretenții, se impune obligarea sa la plata cheltuielilor de judecată.
- ¹⁵⁰ Conform articolului 140 alineatul (1) din regulamentul menționat, Republica Federală Germania, Republica Franceză, Regatul Țărilor de Jos, Regatul Suediei, precum și Comisia suportă propriile cheltuieli de judecată, în calitate de interveniente în litigiu.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară și hotărăște:

- 1) Respinge acțiunea.**
- 2) Obligă Republica Polonă să suporte, pe lângă propriile cheltuieli de judecată, pe cele efectuate de Parlamentul European și de Consiliul Uniunii Europene.**
- 3) Republica Federală Germania, Republica Franceză, Regatul Țărilor de Jos, Regatul Suediei și Comisia Europeană suportă propriile cheltuieli de judecată.**

Semnături