



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

**COMUNICAT DE PRESĂ nr. 155/20**

Luxemburg, 8 decembrie 2020

Hotărârea în cauza C-620/18 și C-626/18  
Ungaria și Polonia/Parlamentul și Consiliul

## **Curtea respinge acțiunile în anulare introduse de Ungaria și de Polonia împotriva directivei prin care se consolidează drepturile lucrătorilor detașați**

*Ținând seama în special de evoluția pieței interne ca urmare a extinderilor succesive ale Uniunii, legiuitorul Uniunii putea efectua o reevaluare a intereselor întreprinderilor care beneficiază de libera prestare a serviciilor și a celor ale lucrătorilor lor detașați într-un stat membru gazdă, pentru a se asigura că această liberă prestare se efectuează în condiții de concurență echitabile între aceste întreprinderi și cele stabilite în statul membru menționat*

Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii<sup>1</sup> a fost modificată în parte prin Directiva 2018/957<sup>2</sup>. Prin adoptarea acestei directive, legiuitorul Uniunii a urmărit să asigure libera prestare a serviciilor pe bază echitabilă, garantând o concurență care să nu se întemeieze 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. În acest scop, Directiva 2018/957 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.

În această logică, Directiva 2018/957 a adus, printre altele, modificări la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați. Aceste modificări, ghidate de principiul egalității de tratament, implică în special că acestor lucrători nu li se mai aplică „salariul minim” stabilit de legislația statului membru gazdă, ci „remunerația” prevăzută de această legislație, care este o noțiune mai largă decât aceea de salariu minim. În plus, în cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește 12 luni sau, în mod excepțional, 18 luni, Directiva 2018/957 a impus, prin introducerea articolului 3 alineatul (1a) în Directiva 96/71, aplicarea cvasitotalității condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă.

Ungaria (cauza C-620/18) și Republica Polonă (cauza C-626/18) au introdus fiecare o acțiune având ca obiect anularea Directivei 2018/957. Aceste state membre invocau în special motive întemeiate pe alegerea unui temei juridic eronat pentru adoptarea acestei directive, pe o încălcare a articolului 56 TFUE, care garantează libera prestare a serviciilor, precum și pe nerespectarea Regulamentului „Roma I”<sup>3</sup>. Prin hotărârile sale, **Curtea respinge cele două acțiuni în totalitate.**

Aprecierea Curții

În primul rând, Curtea arată că legiuitorul Uniunii se putea întemeia, la adoptarea Directivei 2018/957, pe același temei juridic precum cel utilizat pentru adoptarea Directivei 96/71, și anume

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Regulamentul (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”)

articolul 53 alineatul (1) și articolul 62 TFUE<sup>4</sup>, care permit în special adoptarea unor directive care urmăresc facilitarea exercitării libertății de prestare a serviciilor.

Astfel, în ceea ce privește o reglementare care, precum Directiva 2018/957, modifică o reglementare existentă, trebuie luată în considerare, în scopul identificării temeiului juridic al acesteia, reglementarea existentă pe care o modifică și în special obiectivul și conținutul acesteia. 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**. Curtea se referă, în această privință, la extinderile succesive ale Uniunii care au avut loc de la intrarea în vigoare a Directivei 96/71, precum și la o evaluare a impactului, elaborată în contextul modificării acestei directive. Această evaluare constată că Directiva 96/71 s-a aflat la originea unor condiții de concurență inechitabile între întreprinderile stabilite într-un stat membru gazdă și întreprinderile care detașează 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<sup>5</sup>.

Potrivit Curții, faptul că articolul 53 alineatul (1) și articolul 62 TFUE abilitază legiuitorul Uniunii să coordoneze reglementările naționale care pot, prin chiar disparitățile lor, să împiedice libera prestare a serviciilor între statele membre **nu poate implica faptul că acest legiuitor nu trebuie să asigure, totodată, respectarea, printre altele, a obiectivelor transversale consacrate la articolul 9 TFUE. Printre aceste obiective figurează cerințele legate de promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, precum și de asigurarea unei protecții sociale adecvate.**

Într-adevăr, pentru a atinge cel mai bine obiectivul urmărit de Directiva 96/71 într-un context care se schimbase, **era posibil ca legiuitorul să adapteze echilibrul pe care se întemeia această directivă 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.**

Curtea precizează de asemenea, în acest context, că articolul 153 TFUE, care vizează numai protecția lucrătorilor, iar nu libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii, nu putea constitui temeiul juridic al Directivei 2018/957. Întrucât această directivă nu conține nicio măsură de armonizare, ci se limitează să coordoneze reglementările statelor membre în cazul detașării lucrătorilor, impunând aplicarea anumitor condiții de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de normele obligatorii ale statului membru gazdă, directiva nu poate încălca excepția, prevăzută de articolul 153 alineatul (5) TFUE, de la competențele Uniunii rezultate din primele alineate ale acestui articol.

În al doilea rând, Curtea examinează motivul întemeiat pe încălcarea articolului 56 TFUE și în special pe faptul că Directiva 2018/957 ar elimina avantajul concurențial, în ceea ce privește costurile, de care ar fi beneficiat prestatorii de servicii stabiliți în anumite state membre. Curtea arată că Directiva 2018/957, pentru a-și atinge obiectivul, efectuează o reechilibrare a factorilor în raport cu care întreprinderile stabilite în diferitele state membre pot intra în concurență. Totuși, această directivă **nu elimină eventualele avantaje concurențiale de care ar beneficia prestatorii de servicii din anumite state membre**, din moment ce 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).

<sup>4</sup> Directiva 96/71 a fost adoptată în temeiul articolului 57 alineatul (2) și al articolului 66 din Tratatul CE, care au fost înlocuite cu articolele din Tratatul FUE citate mai sus.

<sup>5</sup> Documentul 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”.

În al treilea rând, în ceea ce privește examinarea legalității normelor referitoare la noțiunea de „remunerație” și a celor referitoare la detașarea pe termen lung, prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) și, respectiv, la articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată, Curtea amintește că instanța Uniunii sesizată cu o acțiune în anulare împotriva unui act legislativ precum Directiva 2018/957 trebuie să se asigure, din punctul de vedere al legalității interne a actului respectiv, numai că aceasta nu încalcă Tratatul UE și FUE sau principiile generale ale dreptului Uniunii și că nu este afectată de un abuz de putere. În ceea ce privește controlul jurisdicțional al respectării acestor condiții, legiuitorul Uniunii dispune de o putere largă de apreciere în domeniile, precum reglementarea privind detașarea lucrătorilor, 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. Având în vedere această putere largă de apreciere, Curtea statuează că, în ceea ce privește norma referitoare la detașarea pe termen lung, legiuitorul Uniunii a putut considera fără a săvârși o eroare vădită că **o detașare pe o durată care depășește 12 luni 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.**

În al patrulea rând, Curtea arată că, întrucât evaluarea impactului de care legiuitorul Uniunii a ținut seama pentru a considera că protecția lucrătorilor detașați prevăzută de Directiva 96/71 nu mai era adecvată, a evidențiat în special două circumstanțe care au putut determina în mod rezonabil acest legiuitor să considere că aplicarea „salariului minim” din statul membru gazdă nu mai era în măsură să asigure protecția acestor lucrători. Pe de o parte, Curtea a reținut o interpretare largă a acestei noțiuni în Hotărârea Sähköalojen ammattiliitto<sup>6</sup>, incluzând, dincolo de salariul minim prevăzut de legislația statului membru gazdă, un anumit număr de elemente. Prin urmare, s-a putut constata, în evaluarea de impact, că noțiunea de „salariu minim”, astfel cum a fost interpretată de Curte, se îndepărta în mare măsură de practica răspândită a întreprinderilor care detașau lucrători în alt stat membru, constând în a plăti acestora numai salariul minim. Pe de altă parte, din evaluarea de impact reiese că, în cursul anului 2014, s-au realizat diferențe importante de remunerare în mai multe state membre gazdă între lucrătorii angajați de întreprinderi stabilite în aceste state membre și lucrătorii detașați pe teritoriul acestora.

În al cincilea rând, Curtea examinează pretinsa încălcare a Regulamentului „Roma I” prin articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată, care prevede că, în cazul detașării care depășește 12 luni, vvasitotalitatea obligațiilor care decurg din legislația statului membru gazdă se aplică în mod imperativ lucrătorilor detașați, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă. În această privință, Curtea observă că articolul 8 din Regulamentul „Roma I” prevede la alineatul (2) că, în absența unei alegeri a părților, contractul individual de muncă 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 în altă țară, neconsiderându-se că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit. 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. Or, prin natura și prin conținutul său, articolul 3 alineatul (1a) din Directiva 96/71 modificată constituie o normă specială de conflict de legi, în sensul articolului 23 din Regulamentul Roma I.

---

**MENȚIUNE:** Acțiunea în anulare are ca obiect anularea acelor acte ale instituțiilor Uniunii care sunt contrare dreptului Uniunii. Cu respectarea anumitor condiții, statele membre, instituțiile europene și particularii pot sesiza Curtea de Justiție sau Tribunalul cu o acțiune în anulare. Dacă acțiunea este întemeiată, actul este anulat. Instituția autoare a actului trebuie să ia măsuri pentru a elimina eventualul vid juridic creat prin anularea acestuia.

---

<sup>6</sup> Hotărârea din 12 februarie 2015, Sähköalojen ammattiliitto [C-396/13](#) (punctele 38-70) (a se vedea de asemenea [CP nr. 17/15](#)).

*Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.*

*Textul integral al hotărârilor ([C-620/18](#) și [C-626/18](#)) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.*

*Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536*

*Imagini de la pronunțarea hotărârilor sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*