Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

20 iunie 2024*

„Trimitere preliminară – Libera prestare a serviciilor – Articolele 56 și 57 TFUE – Detașare a unor resortisanți ai unor țări terțe de către o întreprindere dintr-un stat membru pentru a desfășura activități în alt stat membru – Durată ce depășește 90 de zile într-o perioadă de 180 de zile – Obligația lucrătorilor detașați resortisanți ai unor țări terțe de a deține un permis de ședere în statul membru gazdă în cazul unei prestări mai mari de trei luni – Limitarea duratei de valabilitate a permiselor de ședere eliberate – Cuantumul taxelor referitoare la cererea de permis de ședere – Restricție privind libera prestare a serviciilor – Motive imperative de interes general – Proporționalitate”

În cauza C-540/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg (Tribunalul din Haga, sediul din Middelburg, Țările de Jos), prin decizia din 11 august 2022, primită de Curte la 11 august 2022, în procedura

SN și alții

împotriva

Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul E. Regan (raportor), președinte de cameră, și domnii Z. Csehi, M. Ilešič, I. Jarukaitis și D. Gratsias, judecători,

avocat general: domnul A. Rantos,

grefier: doamna R. Stefanova-Kamisheva, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 21 septembrie 2023,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru SN și alții, de B. J. Maes și D. O. Wernsing, advocaten;

– pentru guvernul neerlandez, de M. K. Bulterman, A. Hanje și J. M. Hoogveld, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: neerlandeza.

– pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și L. Van den Broeck, în calitate de agenți;

– pentru guvernul norvegian, de I. Collett, E. Eikeland și S. Hammersvik, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de L. Armati, A. Katsimerou, P.-J. Loewenthal și M. Mataija, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 30 noiembrie 2023,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 56 și 57 TFUE.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între SN și alți lucrători resortisanți ai unor țări terțe care au fost puși la dispoziția unei societăți neerlandeze de o societate slovacă, pe de o parte, și Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (secretarul de stat pentru justiție și securitate, Țările de Jos) (denumit în continuare „secretarul de stat”), pe de altă parte, în legătură cu obligația acestor lucrători de a obține un permis de ședere neerlandez și condițiile de acordare a unui astfel de permis.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

CAAS

3 Convenția de punere în aplicare a acordului Schengen din 14 iunie 1985 între guvernele statelor din Uniunea Economică Benelux, Republicii Federale Germania și Republicii Franceze privind eliminarea treptată a controalelor la frontierele comune, semnată la Schengen la 19 iunie 1990 și intrată în vigoare la 26 martie 1995 (JO 2000, L 239, p. 19, Ediție specială, 19/vol. 1, p. 183), astfel cum a fost modificată prin Regulamentul (UE) nr. 265/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 martie 2010 (JO 2010, L 85, p. 1), precum și prin Regulamentul (UE) nr. 610/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 (JO 2013, L 182, p. 1) (denumită în continuare „CAAS”), definește, la articolul 1, noțiunea de „străin” ca fiind „orice persoană, cu excepția resortisanților dintr-un stat membru al Comunităților Europene”.

4 Articolul 21 alineatul (1) din această convenție prevede:

„Străinii care dețin un permis de ședere valid eliberat de unul dintre statele membre pot circula liber, în temeiul acestui permis și al unui document de călătorie valabil, timp de maximum trei luni în orice perioadă de șase luni pe teritoriile celorlalte state membre, cu condiția să îndeplinească condițiile de intrare prevăzute la articolul 5 alineatul (1) literele (a), (c) și (e) din Regulamentul (CE) nr. 562/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 de instituire a unui Cod comunitar privind regimul de trecere a frontierelor de către persoane (Codul Frontierelor Schengen) [JO 2006, L 105, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 8, p. 56] și să nu se afle pe lista națională de alerte a statului membru în cauză.”

Codul frontierelor Schengen

5 Articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2016/399 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2016 cu privire la Codul Uniunii privind regimul de trecere a frontierelor de către persoane (Codul frontierelor Schengen) (JO 2016, L 77, p. 1, denumit în continuare „Codul frontierelor Schengen”), intitulat „Condiții de intrare pentru resortisanții țărilor terțe”, care a înlocuit articolul 5 alineatul (1) din Regulamentul nr. 562/2006, prevede:

„Pentru șederile preconizate pe teritoriul statelor membre pentru o perioadă de maximum 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile, ceea ce implică luarea în considerare a ultimei perioade de 180 de zile precedente fiecărei zile de ședere, condițiile de intrare pentru resortisanții țărilor terțe sunt următoarele:

(a) să fie în posesia unui document de călătorie valabil care să permită titularului să treacă frontiera și care să îndeplinească următoarele criterii:
   (i) să fie valabil pentru o perioadă de cel puțin trei luni de la data preconizată a plecării de pe teritoriul statelor membre. În caz justificat de urgență, această obligație poate fi înlăturată;
   (ii) să fi fost eliberat în ultimii 10 ani;

[…]

(c) să justifice scopul și condițiile șederii planificate și să dispună de mijloace de subzistență suficiente, atât pentru durata șederii planificate, cât și pentru întoarcerea în țara de origine sau pentru tranzitul către o țară terță în care admisia este garantată, sau să fie în măsură să dobândească legal respectivele mijloace;

[…]

(e) să nu fie considerat o amenințare pentru ordinea publică, securitatea internă, sănătatea publică sau relațiile internaționale ale unuia dintre statele membre și, în special, să nu facă obiectul unei alerte emise în scopul de a i se refuza intrarea în bazele de date ale statelor membre pentru motivele enumerate anterior.”

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) enunță în considerentul (20):

„întrucât prezenta directivă nu aduce atingere nici acordurilor încheiate de Comunitate cu țări terțe, nici legislației statelor membre cu privire la accesul pe teritoriul lor al prestatorilor de servicii din țări terțe; întrucât prezenta directivă nu aduce atingere nici legislației naționale cu privire la condițiile de admitere, ședere și încadrare în muncă a lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe”.

7 Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.”

Regulamentul (CE) nr. 1030/2002

8 Articolul 1 din Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 al Consiliului din 13 iunie 2002 de instituire a unui model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe (JO 2002, L 157, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 242) prevede:

„(1) Permisele de ședere eliberate de către statele membre resortisanților țărilor terțe sunt emise după un model uniform și rezervă un spațiu suficient pentru informațiile prevăzute în anexă. […] Fiecare stat membru poate adăuga la modelul uniform, în spațiul prevăzut în acest sens, orice informație importantă privind natura permisului de ședere și statutul juridic al persoanei în cauză, în special pentru a indica dacă aceasta are sau nu drept de muncă.

(2) În sensul prezentului regulament:

(a) «permis de ședere» înseamnă orice autorizație eliberată de autoritățile unui stat membru, care conferă dreptul de ședere legală pe teritoriul său unui resortisant al unei țări terțe […]”

9 Articolul 2 alineatul (1) din acest regulament prevede:

„În conformitate cu procedura prevăzută la articolul 7 alineatul (2), se stabilesc specificații tehnice suplimentare pentru modelul uniform de permis de ședere […]”

Regulamentul (CE) nr. 883/2004

10 Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012 (JO 2012, L 149, p. 4), prevede la articolul 12 alineatul (1):

„Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească 24 de luni și ca persoana să nu fi fost trimisă pentru a înlocui o altă persoană detașată.”

Directiva 2004/38/CE

11 Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE (JO 2004, L 158, p. 77, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 56) prevede la articolul 3 alineatul (1):

„Prezenta directivă se aplică oricărui cetățean al Uniunii care se deplasează sau își are reședința într-un stat membru, altul decât cel al cărui resortisant este, precum și membrilor familiei sale, conform definiției de la articolul 2 punctul 2, care îl însoțesc sau i se alătură.”

12 Articolul 9 din această directivă prevede la alineatul (1):

„Statele membre eliberează un permis de ședere membrilor familiei unui cetățean al Uniunii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru, în cazul în care perioada planificată de ședere depășește trei luni.”

Directiva 2006/123/CE

13 Directiva 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în cadrul pieței interne (JO 2006, L 376, p. 36, Ediție specială, 13/vol. 58, p. 50) prevede la articolul 17, intitulat „Derogări suplimentare de la libertatea de a presta servicii”:

„Articolul 16 [dreptul prestatorilor de a furniza servicii într-un stat membru altul decât cel în care sunt stabiliți] nu se aplică:

[…]

9. în ceea ce privește resortisanții țărilor terțe care se deplasează într-un alt stat membru în contextul prestării unui serviciu, posibilitatea ca statele membre să solicite viză sau permis de ședere pentru resortisanți din țări terțe cărora nu li se aplică regimul de recunoaștere reciprocă prevăzut la articolul 21 din [CAAS] sau posibilitatea de a obliga resortisanții din țările terțe de a se prezenta la autoritățile competente din statul membru în care este furnizat serviciul la momentul intrării acestora pe teritoriul său la o dată ulterioară;

[…]”

Directiva 2009/52/CE

14 Considerentele (1)-(3) ale Directivei 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO 2009, L 168, p. 24) enunță:

„(1) În cadrul reuniunii Consiliului European din 14-15 decembrie 2006, s-a convenit cu privire la necesitatea consolidării cooperării dintre statele membre în lupta împotriva imigrației ilegale și, în special, cu privire la necesitatea intensificării, la nivel de stat membru și la nivelul UE, a măsurilor de combatere a angajării ilegale.

(2) Unul dintre factorii de atracție pentru imigrația ilegală în UE îl constituie posibilitatea de a găsi de lucru în UE fără statutul juridic necesar. Acțiunea de combatere a imigrației ilegale și a șederii ilegale ar trebui, prin urmare, să prevadă măsuri care să contracareze factorul de atracție menționat.

(3) Măsurile respective ar trebui să se axeze pe o interdicție generală de a angaja resortisanți din țări terțe care nu au dreptul de ședere în UE, însoțită de sancțiuni împotriva angajatorilor care încalcă această interdicție.”

15 În conformitate cu articolul 2 litera (b) din directiva menționată, constituie, în sensul specific al acesteia, un „resortisant dintr-o țară terță aflat în situație de ședere ilegală” „un resortisant dintr-o țară terță prezent pe teritoriul unui stat membru și care nu îndeplinește sau nu mai îndeplinește condițiile de ședere sau de reședință în acel stat membru”.

16 Articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„Statele membre interzic angajarea de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală.”

Directiva 2011/98/UE

17 Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (JO 2011, L 343, p. 1) prevede la articolul 1 alineatul (1):

„Prezenta directivă stabilește:

(a) o procedură unică de solicitare a emiterii unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă pe teritoriul unuia dintre statele membre, astfel încât să se simplifice procedurile de admisie a acestora și să se faciliteze controlul statutului acestora; […]

[…]”

18 Articolul 3 alineatul (2) din această directivă prevede:

„Prezenta directivă nu se aplică resortisanților din țări terțe:

[…]

(c) care sunt detașați, pe durata detașării;

[…]”

19 Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Permisul unic”, prevede:

„(1) Statele membre emit permisul unic pe baza modelului uniform prevăzut de Regulamentul [nr. 1030/2002] și cu menționarea informațiilor legate de acordarea permisiunii de a ocupa un loc de muncă în conformitate cu punctele 7.5-9 de la litera (a) din anexă.

Statele membre pot indica informații suplimentare legate de relația de muncă a resortisantului țării terțe (precum denumirea și adresa angajatorului, locul de muncă, tipul de muncă, programul de lucru, remunerarea) în format hârtie sau pot stoca aceste date în format electronic, astfel cum se prevede la articolul 4 din Regulamentul [nr. 1030/2002] și la punctul 16 de la litera (a) din anexa la acesta.

(2) Atunci când eliberează permisul unic, statele membre nu eliberează niciun fel de permise suplimentare ca dovadă a autorizației de acces la piața forței de muncă.”

20 Articolul 7 din aceeași directivă, intitulat „Permise de ședere eliberate pentru alte scopuri decât cel de a ocupa un loc de muncă”, prevede:

„(1) Atunci când eliberează permise de ședere în conformitate cu Regulamentul [nr. 1030/2002], statele membre menționează informațiile privind permisiunea de a ocupa un loc de muncă, indiferent de tipul de permis.

Statele membre pot indica informații suplimentare legate de relația de muncă a resortisantului țării terțe (precum denumirea și adresa angajatorului, locul de muncă, tipul de muncă, programul de lucru, remunerarea) în format hârtie sau pot stoca aceste date în format electronic, astfel cum se prevede la articolul 4 din Regulamentul [nr. 1030/2002] și la punctul 16 de la litera (a) din anexa la acesta.

(2) Atunci când eliberează permise de ședere în conformitate cu Regulamentul [nr. 1030/2002], statele membre nu eliberează niciun fel de permise suplimentare ca dovadă a autorizației de acces la piața forței de muncă.”

Directiva 2003/109/CE

21 Articolul 3 alineatul (2) litera (e) din Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (JO 2004, L 16, p. 44, Ediție specială, 19/vol. 6, p. 225) prevede:

„Prezenta directivă nu se aplică resortisanților țărilor terțe care:

[…]

(e) au reședința exclusiv din motive cu caracter temporar, de exemplu ca persoană *au pair* sau ca lucrători sezonieri sau ca lucrători salariați detașați de un prestator de servicii în scopul furnizării de servicii transfrontaliere sau ca prestatori de servicii transfrontaliere sau în cazul în care permisul de ședere al acestora a fost limitat în mod formal”.

Directiva 2014/67/UE

22 Articolul 9 alineatele (1)-(3) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii 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), intitulat „Cerințe administrative și măsuri de control”, prevede:

„(1) Statele membre nu pot impune decât cerințe administrative și măsuri de control necesare pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute în prezenta directivă și în Directiva [96/71], cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii.

În aceste scopuri, statele membre pot impune îndeosebi următoarele măsuri:

(a) obligația pentru un prestator de servicii stabilit în alt stat membru de a efectua o simplă declarație către autoritățile competente naționale responsabile, cel târziu la începutul prestării serviciilor, în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă sau într-o altă limbă acceptată/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale faptice la locul de muncă, inclusiv:
(i) identitatea prestatorului de servicii;
(ii) numărul anticipat de lucrători detașați clar identificabili;
(iii) persoanele menționate la literele (e) și (f);
(iv) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării;
(v) adresa (adresele) locului de muncă;
(vi) natura serviciilor care justifică detașarea;

(b) obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra copii în format hârtie sau în format electronic ale contractului de muncă sau un document echivalent în sensul Directivei 91/533/CEE a Consiliului [din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO 1991, L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174)], inclusiv, în cazul în care este necesar sau relevant, informațiile suplimentare menționate la articolul 4 din directiva respectivă, fișe de salariu, fișe de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru zilnic, precum și dovada de plată a salariilor sau copiile documentelor echivalente pe perioada detașării într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul său, cum ar fi locul de muncă sau șantierul, sau, pentru lucrătorii mobili din sectorul transporturilor, baza de operațiuni sau vehiculul cu care este furnizat serviciul;

(c) obligația de a furniza documentele menționate la litera (b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea autorităților din statul membru gazdă, într-un termen rezonabil;

(d) obligația de a furniza o traducere a documentelor menționate la litera (b) în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă sau într-o altă limbă/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă în cauză;

(e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente din statul membru gazdă în care sunt prestate serviciile și să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul;

(f) obligația de a desemna o persoană de contact, în cazul în care este necesar, care să acționeze în calitate de reprezentant prin intermediul căruia partenerii sociali competenți pot încerca să determine prestatorul de servicii să se angajeze în negocieri colective în statul membru gazdă, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, pe perioada în care sunt prestate serviciile. Această persoană poate fi diferită de persoana menționată la litera (e) și nu este obligată să fie prezentă în statul membru gazdă, dar trebuie să fie disponibilă în urma unei cereri rezonabile și justificate.

(2) Statele membre pot impune alte cerințe administrative și măsuri de control în cazul în care apar situații sau evoluții noi, din care reiese că cerințele administrative și măsurile de control existente nu sunt suficiente sau eficiente pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute în Directiva [96/71] și în prezenta directivă, cu condiția să fie justificate și proporționale.

(3) Prezentului articol nu afectează alte obligații care decurg din legislația Uniunii, inclusiv cele care decurg din Directiva 89/391/CEE a Consiliului [din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)] și din Regulamentul [nr. 883/2004], și/sau din dreptul intern privind protecția sau încadrarea în muncă a lucrătorilor, cu condiția ca acestea din urmă să fie aplicabile în egală măsură întreprinderilor stabilite în statul membru în cauză și să fie justificate și proporționale."

Dreptul neerlandez

Legea privind munca străinilor

23 Articolul 2 alineatul 1 din Wet arbeid vreemdelingen (Legea privind munca străinilor) din 21 decembrie 1994 (Stb.1994, nr. 959) prevede:

„Se interzice unui angajator să încredințeze efectuarea unei activități unui resortisant străin în Țările de Jos fără a deține un permis de muncă sau fără ca acest resortisant străin să dețină un permis unic pentru a lucra pentru angajatorul respectiv."

Decretul de punere în aplicare a Legii privind munca străinilor

24 Articolul 1 alineatul 1 din Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (Decretul de punere în aplicare a Legii privind munca străinilor), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal, prevede:

„Interdicția prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din Legea privind munca străinilor nu se aplică unui resortisant străin care, în cadrul unei prestări de servicii transfrontaliere, desfășoară temporar o activitate în Țările de Jos în serviciul unui angajator stabilit în afara Țărilor de Jos, în alt stat membru al Uniunii Europene, în alt stat parte la Acordul privind Spațiul Economic European sau în Elveția, cu condiția ca:

a. resortisantul străin să îndeplinească toate condițiile de ședere, privind permisul de muncă și de securitate socială pentru a efectua o muncă în calitate de lucrător salariat al angajatorului în țara în care acesta este stabilit;

b. resortisantul străin să efectueze o muncă similară celei pentru care este abilitat în țara în care este stabilit angajatorul;

c. resortisantul străin să fie doar înlocuitorul unui alt resortisant străin care a efectuat o muncă similară dacă durata totală a prestării de servicii convenite nu este depășită și

d. angajatorul să desfășoare efectiv activități substanțiale […]"

Legea privind condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați în Uniunea Europeană

25 Potrivit articolului 8 alineatele 1-4 din Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Legea privind condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați în Uniunea Europeană) din 1 iunie 2016 (Stb. 2016, nr. 219, denumită în continuare „WagwEU”):

„1. Prestatorul de servicii care detașează un lucrător în Țările de Jos este obligat să notifice acest lucru în scris sau pe cale electronică [Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ministrul afacerilor sociale și ocupării forței de muncă, Țările de Jos)] înainte de începerea activității. Notificarea prestatorului de servicii cuprinde:

a. identitatea sa;

b. identitatea beneficiarului serviciilor și cea a lucrătorului detașat;

c. persoana de contact menționată la articolul 7;

d. identitatea persoanei fizice sau juridice responsabile de plata salariilor;

e. natura și durata preconizată a activității;

f. adresa locului de muncă și

g. contribuțiile la sistemele de securitate socială aplicabile.

2. În cazul în care prestatorul de servicii care detașează un lucrător în Țările de Jos furnizează beneficiarului serviciilor, înainte de începerea activității, o copie scrisă sau electronică a notificării menționate la alineatul 1, aceasta include cel puțin informațiile privind identitatea sa și cea a lucrătorului detașat, adresa locului de muncă, precum și natura și durata activității.

3. Beneficiarul prestației verifică dacă copia notificării prevăzute la alineatul 2 cuprinde informațiile menționate la acest alineat 2 și notifică orice inexactitate sau neprimirea copiei [ministrului afacerilor sociale și ocupării forței de muncă], în scris sau pe cale electronică, în termen de cel mult cinci zile lucrătoare de la începerea activității.

4. Datele prelucrate de [ministrul afacerilor sociale și ocupării forței de muncă] în temeiul prezentului articol sunt comunicate organelor administrative și de control în măsura în care sunt necesare pentru exercitarea funcțiilor lor legate de prestarea de servicii transnațională.”

Decretul privind condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați în Uniunea Europeană

26 Articolul 3 alineatul (2) din Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Decretul privind condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați în Uniunea Europeană) are următorul cuprins:

„[Ministrul afacerilor sociale și ocupării forței de muncă] este abilitat și obligat să furnizeze, la cerere, gratuit Immigratie- en Naturalisatiedienst [(Serviciul de Imigrare și Naturalizare, Țările de Jos) (denumit în continuare «IND») datele referitoare la prestatorii de servicii, la beneficiarii serviciilor, la persoanele de contact, la persoanele responsabile cu plata salariilor și la lucrătorii detașați, care au fost prelucrate în raport cu articolul 8 din [WagwEU], inclusiv numărul național de identificare, în măsura

în care aceste date sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor legate de punerea în aplicare a Vreemdelingenwet 2000 [(Legea din 2000 privind străinii)]."

27 În temeiul articolului 11 alineatul 3 din acest decret, prestatorul de servicii furnizează, pe lângă informațiile prevăzute la articolul 8 alineatul 1 din WagwEU, data încheierii perioadei legale de încadrare în muncă.

Legea din 2000 privind străinii

28 Articolul 14 alineatul 1 litera a și alineatul 3 din Legea din 2000 privind străinii prevede:

„1. [Minister van Justitie en Veiligheid (ministrul justiției și securității, Țările de Jos)] este autorizat:

a. să aprobe, să respingă sau să nu ia în considerare cererea prin care se solicită un permis de ședere pe perioadă determinată;

[…]

3. Acordarea unui permis de ședere pe perioadă determinată este însoțită de restricții referitoare la obiectivul pentru care este autorizată șederea. Pot fi prevăzute și alte condiții referitoare la permis. Norme privind acordarea, modificarea și reînnoirea din oficiu, restricțiile și condițiile pot fi stabilite printr-un regulament al administrației publice sau în temeiul unui astfel de regulament."

Decretul din 2000 privind străinii

29 Articolul 3.31a alineatul 1 din Vreemdelingenbesluit 2000 (Decretul din 2000 privind străinii) din 23 noiembrie 2000 (Stb. 2000, nr. 497), în versiunea aplicabilă litigiului principal, are următorul cuprins:

„Permisul de ședere obișnuit pe perioadă determinată poate fi eliberat sub rezerva unei restricții legate de activitatea desfășurată în cadrul prestării de servicii transfrontaliere prevăzute la articolul 4.6 din Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 [(Decretul de punere în aplicare a Legii din 2022 privind munca străinilor)] dacă a fost efectuată notificarea prevăzută la articolul 8 din [WagwEU], furnizându-se informațiile prevăzute la acest articol și la articolul 11 alineatul 3 din [Decretul privind condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați în Uniunea Europeană]."

30 Potrivit articolului 3.4 alineatul 1 litera i din Decretul din 2000 privind străinii, în versiunea aplicabilă litigiului principal:

„Restricțiile prevăzute la articolul 14 alineatul 3 din [Legea din 2000 privind străinii] sunt legate de:

[…]

i. prestarea de servicii transfrontalieră."

31 În temeiul articolului 3.58 alineatul 1 punctul i din acest decret și al părții B5/3.1 din Vreemdelingencirculaire 2000 (Circulara din 2000 privind străini) din 2 martie 2001 (Stcrt. 2001, nr. 64), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal, IND eliberează permisul de ședere referitor la o prestare de servicii transfrontalieră pentru o perioadă de valabilitate egală cu durata activității, menționată la articolul 1 alineatul 2 din Decretul de punere în aplicare a Legii privind munca străinilor, în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal, fără a putea depăși doi ani.

Regulamentul din 2000 privind străinii

32 Articolul 3.34 din Voorschrift Vreemdelingen 2000 (Regulamentul din 2000 privind străinii) din 18 decembrie 2000 (Stcrt. 2001, nr. 10) prevede că un resortisant străin care nu deține o autorizație de ședere provizorie valabilă pentru obiectivul vizat de cererea de ședere trebuie să plătească taxe pentru examinarea unei cereri de acordare, de modificare sau de reînnoire a unui permis de ședere pentru prestarea de servicii transfrontalieră.

Litigiul principal și întrebările preliminare

33 Reclamanții din litigiul principal, resortisanți ucraineni, sunt titulari ai unui permis de ședere temporară eliberat de autoritățile slovace, valabil până la 21 noiembrie 2020 inclusiv. Aceștia lucrează pentru ROBI spol s.r.o., societate de drept slovac, care i-a detașat la Ivens NV, societate de drept neerlandez, pentru a efectua o misiune în portul Rotterdam (Țările de Jos).

34 În acest scop, la 4 decembrie 2019, ROBI a notificat autorităților neerlandeze competente natura activității pentru care erau detașați reclamanții respectivi și durata acesteia, prevăzută inițial de la 6 decembrie 2019 la 4 martie 2020. Prin notificarea din 28 februarie 2020, ROBI a informat autoritățile respective cu privire la prelungirea acestei activități până la 31 decembrie 2021.

35 În măsura în care durata estimată a activității menționate depășea durata dreptului de circulație de 90 de zile într-o perioadă de 180 de zile de care beneficiază străinii titulari ai unui permis de ședere eliberat de un stat membru în temeiul articolului 21 alineatul (1) din CAAS, ROBI a solicitat autorităților neerlandeze, la 6 martie 2020, în numele și pe seama fiecăruia dintre reclamanții din litigiul principal, eliberarea unui permis de ședere obișnuit pe durată determinată. Examinarea fiecăreia dintre aceste cereri a determinat plata unor taxe într-un cuantum care se ridica, în funcție de situația individuală a acestor reclamanți, la 290 sau la 320 de euro.

36 IND a eliberat, în numele secretarului de stat, permisele de ședere solicitate. Durata de valabilitate a acestor permise de ședere a fost însă limitată la durata de valabilitate a permiselor de ședere temporară slovace eliberate reclamanților din litigiul principal, respectiv o durată mai scurtă decât cea a activității pentru care se prevedea detașarea acestora în Țările de Jos.

37 La o dată care nu a fost precizată de instanța de trimitere, reclamanții din litigiul principal au formulat contestații împotriva fiecăreia dintre deciziile de acordare a unui permis de ședere. Ei au contestat, cu această ocazie, atât obligația de a obține un permis de ședere pentru prestarea de servicii transfrontalieră, cât și durata de valabilitate a permiselor de ședere eliberate și taxele datorate pentru examinarea cererilor pentru aceste permise.

38 După o examinare a acestor contestații, la 16 martie 2021, de către Comitetul de audiere administrativă al IND, secretarul de stat a respins, prin deciziile din 7 aprilie 2021, contestațiile menționate ca nefondate.

39 La 7 mai 2021, ROBI a introdus în fața autorităților neerlandeze noi cereri pentru permise de ședere în numele și pe seama anumitor reclamanți din litigiul principal, în susținerea cărora s-a prevalat de faptul că autoritățile slovace le acordaseră noi permise de ședere, valabile până la 31 martie 2022.

40 IND a admis în numele secretarului de stat aceste cereri și a eliberat reclamanților în cauză permise de ședere valabile până la data încetării activității notificate de ROBI autorităților neerlandeze, și anume 31 decembrie 2021.

41 Pe de altă parte, la 20 mai 2022, ROBI a depus din nou cereri pentru permise de ședere pentru un anumit număr dintre acești reclamanți în vederea repartizării lor unei alte activități în Țările de Jos.

42 În paralel, reclamanții din litigiul principal au sesizat instanța de trimitere cu o acțiune având ca obiect anularea deciziilor din 7 aprilie 2021 pentru motivul întemeiat pe încălcarea articolelor 56 și 57 TFUE.

43 În fața acestei instanțe, reclamanții din litigiul principal contestă obligația lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe angajați de un prestator de servicii stabilit într-un stat membru de a deține, în cadrul unei prestări de servicii transfrontaliere, pe lângă un permis de ședere în acest stat membru, un permis de ședere în statul membru în care se realizează prestația după expirarea perioadei de 90 de zile prevăzute la articolul 21 alineatul (1) din CAAS. Aceștia susțin că o astfel de obligație se suprapune cu procedura de notificare prealabilă prestării de servicii transfrontaliere. Aceștia apreciază că împrejurarea că durata permiselor de ședere care le-au fost eliberate de autoritățile neerlandeze este limitată la durata de valabilitate a permiselor lor de ședere slovace și la maximum doi ani constituia o restricție nejustificată privind libera prestare a serviciilor garantată de articolele 56 și 57 TFUE. În sfârșit, aceștia arată că cuantumul taxelor la care sunt supuse cererile de acordare a permiselor de ședere în Țările de Jos nu este conform cu dreptul Uniunii, în măsura în care acest cuantum este mai ridicat decât cel solicitat pentru certificatele de ședere legală eliberate cetățenilor Uniunii. Secretarul de stat contestă toate argumentele invocate de reclamanții din litigiul principal.

44 În acest context, instanța de trimitere subliniază că, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, punctele 31 și 32), Comisia Europeană a arătat că, în cadrul liberei prestări a serviciilor, orice prestator de servicii transmite angajaților săi „dreptul derivat” de a primi un permis de ședere pentru durata necesară prestării, că decizia privind dreptul de ședere avea un caracter pur formal și că acest drept trebuia recunoscut în mod automat. Or, Curtea a statuat în acea cauză că Republica Austria nu și-a îndeplinit obligațiile care îi reveneau în temeiul articolului 49 CE, devenit articolul 56 TFUE. Prin urmare, această instanță ridică problema dacă dreptul la libera prestare a serviciilor, astfel cum este prevăzut la articolele 56 și 57 TFUE, nu conferă un „drept de ședere derivat” lucrătorilor detașați în cadrul unei prestări de servicii transfrontaliere.

45 În orice caz, instanța de trimitere ridică problema dacă obligația care decurge din articolul 56 TFUE de a elimina orice restricție privind libera prestare a serviciilor se opune posibilității de a impune deținerea unui permis de ședere individual pentru detașarea într-un stat membru a unor

lucrători dintr-o țară terță, salariați ai unui prestator de servicii stabilit în alt stat membru, atunci când, precum în speță, reglementarea națională impune deja ca detașarea de lucrători resortisanți ai unor țări terțe de către un angajator stabilit în alt stat membru să facă obiectul unei notificări care să conțină aceleași informații precum cele necesare pentru acordarea unui permis de ședere în statul membru gazdă. Astfel, chiar dacă cerința unui permis de ședere nu se aplică decât la expirarea unei perioade de 90 de zile, nu ar fi mai puțin adevărat că o astfel de cerință ar putea fi asimilată unei autorizații prealabile, procedură care poate constitui o restricție privind libera prestare a serviciilor.

46 În sfârșit, considerând că s-ar putea pretinde un astfel de permis de ședere, instanța de trimitere ridică problema dacă, pe de o parte, durata de valabilitate a acestui permis poate fi limitată de legislația neerlandeză la durata de valabilitate a permisului de muncă și de ședere în statul membru în care este stabilit prestatorul de servicii, neputând însă depăși o durată maximă de doi ani, și, pe de altă parte, dacă solicitantul permisului de ședere menționat poate fi obligat să plătească taxe al căror cuantum este de cinci ori mai ridicat decât cuantumul taxelor datorate pentru eliberarea unui certificat de ședere legală unui cetățean al Uniunii.

47 În aceste condiții, rechtbank Den Haag, zittingsplaats Middelburg (Tribunalul din Haga, sediul din Middelburg, Țările de Jos) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Libera circulație a serviciilor garantată de articolele 56 și 57 TFUE cuprinde un drept de ședere într-un stat membru, derivat din acest drept, pentru lucrători din țări terțe care pot fi angajați în statul respectiv de un prestator de servicii stabilit în alt stat membru?

2) În cazul unui răspuns negativ, articolul 56 TFUE se opune, în ipoteza în care durata furnizării serviciilor este mai lungă de trei luni, obligației de a solicita un permis de ședere pentru fiecare lucrător în parte pe lângă simpla obligație de notificare ce revine prestatorului de servicii?

3) În cazul unui răspuns negativ, articolul 56 TFUE se opune:
   a) unei dispoziții de drept național conform căreia perioada de valabilitate a unui astfel de permis de ședere, indiferent de durata prestării serviciilor, nu poate depăși doi ani?
   b) limitării perioadei de valabilitate a unui astfel de permis de ședere la perioada de valabilitate a permisului de muncă și de ședere în statul membru de stabilire a prestatorului de servicii?
   c) perceperii unei taxe administrative pentru fiecare cerere (de prelungire), al cărei cuantum este egal cu taxa administrativă datorată pentru un permis [obișnuit] pentru ca un resortisant al unei țări terțe să ocupe un loc de muncă, însă este de cinci ori mai mare decât cuantumul taxei administrative pentru un certificat de ședere legală a unui cetățean al Uniunii?”

Cu privire la prima întrebare

48 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă libera prestare a serviciilor, garantată de articolele 56 și 57 TFUE, trebuie interpretată în sensul că lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe care sunt detașați într-un stat membru de un prestator de servicii stabilit în alt stat membru trebuie să li se recunoască în mod automat un „drept de ședere derivat”.

49 În această privință, din cererea de decizie preliminară reiese că instanța de trimitere utilizează noțiunea de „drept de ședere derivat” prin referire la un drept de ședere al lucrătorilor detașați resortisanți ai unei țări terțe pe care l-ar determina exercitarea de către angajator a dreptului său la libera prestare a serviciilor și a cărui existență fusese invocată de Comisie în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595).

50 Or, deși în hotărârea menționată Curtea a admis acțiunea în constatarea neîndeplinirii obligațiilor introdusă de Comisie, aceasta nu a consacrat totuși existența unui astfel de drept de ședere. Astfel, pentru a statua că statul membru în cauză nu și-a îndeplinit obligațiile care îi reveneau în temeiul dreptului la libera prestare a serviciilor, Curtea a arătat, potrivit abordării sale obișnuite, pe de o parte, că anumite aspecte ale reglementării în cauză generau restricții privind libera prestare a serviciilor și, pe de altă parte, că aceste restricții depășeau ceea ce era necesar pentru realizarea obiectivelor de interes general invocate de statul membru respectiv.

51 Desigur, astfel cum a subliniat domnul avocat general la punctul 35 din concluzii, noțiunea de „drept de ședere derivat” face trimitere, mai general, la jurisprudența Curții potrivit căreia, în materie de cetățenie, unor resortisanți ai unor state terțe membri ai familiei unui cetățean al Uniunii care nu puteau beneficia, în temeiul dispozițiilor Directivei 2004/38, de un drept de ședere derivat în statul membru al cărui resortisant este acest cetățean li se putea totuși recunoaște un asemenea drept în temeiul articolului 21 alineatul (1) TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, Coman și alții, C-673/16, EU:C:2018:385, punctul 23, precum și Hotărârea din 12 iulie 2018, Banger, C-89/17, EU:C:2018:570, punctul 27 și jurisprudența citată).

52 Cu toate acestea, trebuie amintit că o astfel de soluție se întemeiază pe considerația potrivit căreia, în lipsa unui drept de ședere derivat în beneficiul acestui resortisant al unui stat terț, cetățeanul Uniunii ar fi descurajat să părăsească statul membru al cărui resortisant este pentru a-și exercita dreptul de ședere, în temeiul articolului 21 alineatul (1) TFUE, pe teritoriul altui stat membru din cauza lipsei certitudinii că poate continua în statul membru din care este originar o viață de familie pe care a dezvoltat-o sau a consolidat-o, cu respectivul resortisant al statului terț, în statul membru gazdă cu ocazia unei șederi efective (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iulie 2018, Banger, C-89/17, EU:C:2018:570, punctul 28 și jurisprudența citată).

53 Rezultă că dreptul de ședere derivat, în sensul acestei jurisprudențe, are ca temei dreptul, consacrat la articolul 21 alineatul (1) TFUE, al unei persoane fizice cetățean al Uniunii la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre. Or, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 36 din concluzii, acest drept nu privește întreprinderile, care se pot prevala de libertatea de stabilire sau de libera prestare a serviciilor, consacrate la articolul 49 și, respectiv, la articolul 56 TFUE.

54 În plus, așa cum a subliniat în esență domnul avocat general la punctul 37 din concluzii, relațiile dintre membrii de gradul întâi ai aceleiași familii sau dintre persoanele care au dezvoltat sau au consolidat relații similare, care beneficiază toți și toate de dreptul fundamental la respectarea vieții private și de familie, garantat de articolul 7 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, nu sunt comparabile cu relațiile dintre o întreprindere și salariații săi. Prin urmare, nu se poate deduce, nici măcar prin analogie, din jurisprudența menționată la punctul 51 din prezenta hotărâre că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, oricărui lucrător resortisant al unei țări terțe trimis de o întreprindere în alt stat membru pentru a efectua acolo o prestare de servicii în numele său trebuie să i se recunoască în mod automat un drept de ședere în acest stat membru pentru durata acestei prestații.

55 Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolele 56 și 57 TFUE trebuie interpretate în sensul că lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe care sunt detașați într-un stat membru de un prestator de servicii stabilit în alt stat membru nu trebuie să li se recunoască în mod automat un „drept de ședere derivat” în statul membru în care sunt angajați sau în cel în care sunt detașați.

Cu privire la a doua întrebare

56 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 56 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru care prevede că, în ipoteza în care o întreprindere stabilită în alt stat membru realizează în primul stat membru o prestare de servicii a cărei durată depășește trei luni, această întreprindere are obligația nu numai de a notifica prestarea de servicii autorităților primului stat membru, ci și de a obține un permis de ședere pentru fiecare lucrător resortisant al unei țări terțe pe care intenționează să îl detașeze în acest stat membru.

57 De la bun început, trebuie amintit că, pe de o parte, astfel cum reiese din răspunsul la prima întrebare, exercitarea de către un angajator stabilit într-un stat membru a dreptului său la libera prestare a serviciilor nu dă naștere, în beneficiul lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe pe care îi detașează în acest scop în alt stat membru, unui drept de ședere pe teritoriul acestui stat membru care le-ar fi propriu. În consecință, această a doua întrebare trebuie examinată ținând seama numai de efectele pe care le poate produce o reglementare, precum cea în discuție în litigiul principal, asupra dreptului la libera prestare a serviciilor de care beneficiază acest angajator.

58 Pe de altă parte, deși instanța de trimitere s-a referit în întrebarea sa nu numai la obligația prestatorului de servicii de a solicita pentru fiecare lucrător pe care intenționează să îl detașeze un permis de ședere, ci și la o obligație a întreprinderii în cauză de a notifica prestarea de servicii, din cererea de decizie preliminară reiese că îndoielile instanței de trimitere nu privesc compatibilitatea cu articolul 56 TFUE a acestei a doua obligații, luată în considerare în mod izolat, ci a obligației de a obține un permis de ședere în măsura în care aceasta se adaugă la obligația de notificare a prestării de servicii.

59 În această privință, trebuie amintit că libera prestare a serviciilor, garantată de articolele 56 și 57 TFUE, asemenea celorlalte libertăți de circulație, nu își găsește aplicarea decât în domeniile care nu au făcut obiectul unei armonizări exhaustive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 iulie 2014, Ålands Vindkraft, C-573/12, EU:C:2014:2037, punctul 57 și jurisprudența citată). Prin urmare, pentru a răspunde la întrebarea adresată de instanța de trimitere, trebuie să se înceapă prin a examina dacă o reglementare precum cea vizată de instanța de trimitere în întrebarea sa se încadrează într-un domeniu care a făcut obiectul unei armonizări exhaustive sau cel puțin într-un aspect al unui domeniu care a făcut obiectul unei astfel de armonizări.

60 În speță, reglementarea națională în discuție în litigiul principal privește dreptul de ședere al lucrătorilor salariați resortisanți ai unei țări terțe angajați legal într-un stat membru, dar detașați în alt stat membru pentru a realiza o prestare de servicii. Prin urmare, în măsura în care se adresează lucrătorilor salariați detașați pe teritoriul unui alt stat membru, această reglementare poate intra în domeniul de aplicare al Directivei 96/71 și al Directivei 2006/123, precum și, în măsura în care privește dreptul de ședere al resortisanților unei țări terțe, în domeniul de aplicare al Regulamentului nr. 1030/2002, al Directivei 2003/109 și al CAAS.

61 Cu toate acestea, în ceea ce privește, mai întâi, Directiva 96/71, deși aceasta se poate aplica lucrătorilor detașați resortisanți ai unor țări terțe în ceea ce privește drepturile pe care le prevede, nu este mai puțin adevărat că, în conformitate cu considerentul (20) al acesteia, directiva menționată nu aduce atingere legislațiilor naționale cu privire la condițiile de admitere, ședere și încadrare în muncă a lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe.

62 În continuare, în ceea ce privește Directiva 2006/123, este, desigur, cert că, atunci când o prestare de servicii intră în domeniul de aplicare al acestei directive, nu este necesar să se examineze măsura națională în cauză în raport cu articolul 56 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 decembrie 2023, AUTOTECHNICA FLEET SERVICES, C-278/22, EU:C:2023:1026, punctul 55). Totuși, din articolul 17 punctul 9 din directiva menționată rezultă că aceasta nu se aplică resortisanților țărilor terțe care se deplasează în alt stat membru în contextul prestării de servicii.

63 Pe de altă parte, deși Regulamentul nr. 1030/2002 a instituit un model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe, din modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) litera (a) din acest regulament reiese că permisele eliberate astfel de un stat membru se aplică numai pe teritoriul acestuia.

64 De asemenea, articolul 3 alineatul (2) litera (e) din Directiva 2003/109 menționează în mod expres că aceasta nu se adresează resortisanților țărilor terțe care au reședința exclusiv din motive cu caracter temporar, de exemplu ca lucrători salariați detașați de un prestator de servicii în scopul furnizării de servicii transfrontaliere.

65 În ceea ce privește, în sfârșit, articolul 21 alineatul (1) din CAAS, acesta prevede că străinii care dețin un permis de ședere eliberat de unul dintre statele membre pot circula liber, cu condiția ca permisul respectiv să fie valabil și să dețină un document de călătorie valabil, pentru o perioadă de maximum 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile, pe teritoriile celorlalte state membre, cu condiția să îndeplinească condițiile de intrare prevăzute la articolul 6 alineatul (1) literele (a), (c) și (e) din Codul frontierelor Schengen și să nu se afle pe lista națională de alerte a statului membru în cauză. În schimb, șederile mai lungi de 90 de zile într-o perioadă de 180 de zile continuă să fie de competența exclusivă a statelor membre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 martie 2017, X și X, C-638/16 PPU, EU:C:2017:173, punctele 44 și 51).

66 Rezultă că materia privind intrarea și șederea resortisanților țărilor terțe pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unei detașări efectuate de o întreprindere prestatoare de servicii stabilită în alt stat membru, ține de un domeniu care nu a făcut obiectul unei armonizări la nivelul dreptului Uniunii și că, prin urmare, o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal poate fi apreciată în raport cu dispozițiile articolului 56 TFUE (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, punctele 59 și 60).

67 Potrivit articolului 56 TFUE, sunt interzise restricțiile privind libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii cu privire la resortisanții statelor membre stabiliți într-un alt stat membru decât cel al beneficiarului serviciilor. Constituie astfel de restricții în special reglementările naționale care impun sarcini administrative sau economice suplimentare sau al căror efect este de a face ca prestarea de servicii între state membre să fie mai dificilă decât prestarea de servicii realizată exclusiv în cadrul unui stat membru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iunie 2019, Austria/Germania, C-591/17, EU:C:2019:504, punctele 135 și 136, precum și jurisprudența citată) și care, din această cauză, pot face mai puțin atractive activitățile prestatorilor de servicii stabiliți în alte state membre în care furnizează în mod legal serviciile lor.

68 În schimb, conform articolului 57 TFUE, dreptul la libera prestare a serviciilor implică dreptul prestatorului, în vederea executării prestației, de a-și desfășura temporar activitatea în statul membru în care furnizează prestația, în aceleași condiții care sunt impuse de acest stat propriilor resortisanți. În consecință, nu intră, în principiu, sub incidența noțiunii de restricție măsurile care afectează în același mod executarea prestării serviciilor între statele membre și prestarea lor în interiorul unui singur stat membru și al căror unic efect constă în creșterea costului prestației respective independent de prestatorul care o realizează (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iunie 2019, Austria/Germania, C-591/17, EU:C:2019:504, punctul 137, precum și jurisprudența citată).

69 În aceste condiții, pentru a nu lipsi articolul 56 TFUE de efect util, legislația unui stat membru aplicabilă prestatorilor de servicii stabiliți în acest stat membru nu poate fi aplicată integral în același mod activităților transfrontaliere (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 1981, Webb, 279/80, EU:C:1981:314, punctul 16, Hotărârea din 25 iulie 1991, Säger, C-76/90, EU:C:1991:331, punctul 13, și Hotărârea din 24 ianuarie 2002, Portugaia Construções, C-164/99, EU:C:2002:40, punctul 17).

70 În consecință, trebuie considerate ca reprezentând restricții privind libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii măsurile care afectează executarea prestărilor de servicii pe teritoriul unui stat membru care, deși sunt aplicabile fără distincție, nu țin seama de cerințele cărora activitățile prestatorilor de servicii stabiliți în alt stat membru, în care aceștia prestează în mod legal servicii similare, sunt deja supuse în acest stat și care, din această cauză, sunt de natură să interzică, să îngreuneze sau să facă mai puțin atractive activitățile prestatorilor menționați pe acest teritoriu.

71 În speță, desigur, reglementarea în cauză, care afectează executarea prestărilor de servicii pe teritoriul național, trebuie considerată ca fiind aplicabilă fără distincție în măsura în care supune nu numai prestatorii de servicii stabiliți în alt stat membru, ci și pe cei stabiliți pe teritoriul național obligației de a se asigura că lucrătorii resortisanți ai unor țări terțe pe care îi angajează dețin un permis de ședere.

72 Nu este mai puțin adevărat că, în ipoteza în care durata prestărilor de servicii realizate de întreprinderile stabilite în alt stat membru depășește trei luni, această reglementare impune întreprinderilor respective îndeplinirea unor formalități suplimentare în raport cu cele cărora, în conformitate cu Directiva 2009/52, sunt deja supuse de către statul membru în care sunt stabilite în scopul angajării, pentru nevoile activității lor, de resortisanți ai unor țări terțe.

73 Având astfel ca efect să facă mai dificilă prestarea de servicii între statele membre decât cea pur internă unui stat membru, trebuie să se considere că o asemenea reglementare instituie o restricție privind libera prestare a serviciilor, în sensul articolelor 56 și 57 TFUE, chiar dacă prestatorii de servicii stabiliți pe teritoriul național ar avea de asemenea obligația de a solicita un permis de ședere pentru a angaja lucrători resortisanți ai unor țări terțe în scopul realizării unei prestări de servicii similare pe acest teritoriu.

74 Potrivit unei jurisprudențe constante, o reglementare națională aplicabilă fără distincție poate, în pofida efectului restrictiv pentru libera prestare a serviciilor pe care îl produce, să fie justificată dacă urmărește un motiv imperativ de interes general (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2002, Portugaia Construções, C-164/99, EU:C:2002:40, punctul 19).

75 O astfel de justificare nu poate fi însă admisă decât dacă, pe de o parte, interesul pe care reglementarea în cauză urmărește să îl protejeze nu este ocrotit deja prin normele aplicabile prestatorului în statul membru în care este stabilit (Hotărârea din 11 septembrie 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, EU:C:2014:2206, punctul 48, Hotărârea din 10 martie 2016, Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, punctul 100, precum și Hotărârea din 14 noiembrie 2018, Danieli & C. Officine Meccaniche și alții, C-18/17, EU:C:2018:904, punctul 46).

76 Pe de altă parte, în conformitate cu principiul proporționalității, această reglementare trebuie să fie aptă să realizeze obiectivul pe care îl urmărește, ceea ce presupune ca ea să răspundă cu adevărat preocupării de a atinge obiectivul respectiv într-un mod coerent și sistematic (Hotărârea din 14 noiembrie 2018, Memoria și Dall'Antonia, C-342/17, EU:C:2018:906, punctul 52) și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv (Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, punctul 37).

77 În speță, reiese din dosarul de care dispune Curtea că guvernul neerlandez a invocat patru justificări, care privesc, în primul rând, necesitatea de a proteja accesul la piața națională a muncii, în al doilea rând, necesitatea de a verifica dacă un prestator de servicii stabilit în alt stat membru decât cel în care este realizată prestarea nu utilizează libera prestare a serviciilor pentru un alt scop decât îndeplinirea acestei prestații, în al treilea rând, respectarea dreptului la securitate juridică al lucrătorilor detașați, în măsura în care acordarea în favoarea acestora din urmă a unui document de ședere le-ar permite să dovedească faptul că nu locuiesc în mod nelegal pe teritoriul statului membru în care sunt detașați și, în al patrulea rând, necesitatea de a controla că lucrătorul detașat nu reprezintă o amenințare pentru ordinea publică.

78 În ceea ce privește, în primul rând, protecția accesului la piața națională a muncii, desigur, preocuparea de a evita perturbări pe piața muncii constituie un motiv imperativ de interes general (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 noiembrie 2018, Danieli & C. Officine Meccaniche și alții, C-18/17, EU:C:2018:904, punctul 48, precum și jurisprudența citată), în măsura în care această preocupare nu se exprimă în privința lucrătorilor din statele membre, care beneficiază, în conformitate cu articolul 45 alineatul (3) litera (c) TFUE, de dreptul, sub rezerva limitărilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, de ședere în alt stat membru pentru a desfășura o activitate profesională, ci în privința resortisanților unor țări terțe.

79 Cu toate acestea, trebuie arătat că nu se poate, în orice caz, considera că o legislație națională care se aplică nu numai în privința resortisanților țărilor terțe care sunt detașați temporar în vederea exercitării, în cadrul unei operațiuni de plasare sau de punere la dispoziție de lucrători, a sarcinilor care le sunt încredințate sub controlul și sub autoritatea unei întreprinderi stabilite în statul membru gazdă, ci și, precum în cauza principală, în privința resortisanților unor țări terțe care sunt detașați de întreprinderea prestatoare de servicii stabilită în alt stat membru pentru a efectua, sub controlul și sub autoritatea sa, o altă prestare de servicii decât punerea la dispoziție de forță de muncă urmărește un asemenea obiectiv în mod coerent.

80 Astfel, în timp ce lucrătorii vizați de o operațiune de plasare sau de punere la dispoziție sunt activi pe piața muncii din statul membru în care sunt detașați în acest scop, cei care sunt detașați pentru a executa, sub controlul și autoritatea angajatorului lor, o altă prestație decât punerea la dispoziție de forță de muncă nu pretind să aibă acces la această piață, întrucât sarcinile pe care le execută sunt îndeplinite sub controlul și autoritatea angajatorului lor și se întorc în țara de origine sau de reședință după îndeplinirea misiunii lor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 noiembrie 2018, Danieli & C. Officine Meccaniche și alții, C-18/17, EU:C:2018:904, punctul 48, precum și jurisprudența citată).

81 În aceste condiții, restricția privind libertatea de a presta servicii constatată la punctul 73 din prezenta hotărâre nu poate fi justificată de motivul imperativ de interes general de a evita perturbări pe piața muncii.

82 În ceea ce privește, în al doilea rând, necesitatea de a verifica dacă întreprinderile stabilite în alt stat membru decât cel în care își realizează prestarea nu utilizează libera prestare a serviciilor în alt scop decât îndeplinirea acestei prestări, Curtea a admis deja posibilitatea ca un stat membru să controleze ca astfel de întreprinderi să nu se folosească de libera prestare a serviciilor în alt scop decât realizarea prestării respective, de exemplu acela de a asigura venirea personalului lor în scopul plasării sau al punerii la dispoziție a lucrătorilor (Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, punctul 56), și aceasta chiar dacă libera circulație a lucrătorilor, astfel cum este garantată de articolul 45 TFUE, se aplică numai lucrătorilor din statele membre.

83 Cu toate acestea, reglementarea națională în discuție în litigiul principal impune deja prestatorilor de servicii stabiliți în alt stat membru să notifice autorităților naționale prestarea de servicii și, cu această ocazie, după cum reiese din dosarul de care dispune Curtea, identitatea lucrătorilor pe care intenționează să îi detașeze, precum și natura și durata activității. Or, o astfel de cerință, care, dacă este necesar, ar putea fi consolidată de obligația de a furniza alte informații în măsura în care, în conformitate cu articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2014/67, acestea sunt justificate și proporționale, oferă deja autorităților menționate garanții privind legalitatea prezenței lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul acestora și, prin urmare, a exercitării de către întreprinderile în cauză a dreptului lor la libera prestare a serviciilor într-un mod mai puțin restrictiv și la fel de eficient ca o cerință privind permisul de ședere (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria, C-168/04, EU:C:2006:595, punctul 52, și Hotărârea din 14 noiembrie 2018, Danieli & C. Officine Meccaniche și alții, C-18/17, EU:C:2018:904, punctul 50).

84 În consecință, restricția privind libertatea de a presta servicii constatată la punctul 73 din prezenta hotărâre nu poate fi justificată nici de motivul imperativ de interes general care constă în a verifica dacă întreprinderile stabilite în alt stat membru decât cel în care își realizează prestarea nu utilizează libera prestare a serviciilor în alt scop decât îndeplinirea acestei prestări.

85 În ceea ce privește, în al treilea rând, asigurarea securității juridice a lucrătorilor detașați, permițându-le să stabilească mai ușor dacă aceștia sunt detașați pe teritoriul statului membru în care se realizează prestația de servicii în condiții legale și, prin urmare, dacă locuiesc în acest stat în mod legal, trebuie să se admită faptul că un astfel de obiectiv constituie un motiv imperativ de interes general (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, C-244/04, EU:C:2006:49, punctele 47-49).

86 Or, trebuie arătat de asemenea, în ceea ce privește proporționalitatea unei astfel de măsuri, că, pe de o parte, obligarea prestatorilor de servicii stabiliți în alt stat membru decât cel în care își realizează prestația să solicite un permis de ședere pentru fiecare lucrător resortisant al unei țări terțe pe care acești prestatori intenționează să îl detașeze, pentru ca aceștia să dispună din punct de vedere material de un document securizat, constituie o măsură aptă să realizeze obiectivele îmbunătățirii securității juridice a lucrătorilor detașați. Astfel, acest permis, care trebuie întocmit, în conformitate cu articolul 1 alineatul (1) și cu articolul 2 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1030/2002, pe baza modelului uniform prevăzut de acesta și a specificațiilor tehnice suplimentare adoptate în conformitate cu procedura prevăzută de regulamentul menționat,

asigură recunoașterea de către autoritatea publică a dreptului de ședere pe teritoriul național al unui resortisant străin major și dovedește că lucrătorii detașați dispun de un drept de ședere în statul membru gazdă.

87 Desigur, acești lucrători dispun deja, în principiu, de un permis unic, în sensul Directivei 2011/98, emis pe baza modelului uniform prevăzut de Regulamentul nr. 1030/2002, pe care figurează, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din această directivă, informațiile privind permisul de muncă de care beneficiază în statul membru în care este stabilit angajatorul lor. Ei dispun, în lipsa acestuia, de un permis de ședere eliberat pentru alte scopuri decât cel de a ocupa un loc de muncă, prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată, eliberat în conformitate cu Regulamentul nr. 1030/2002 și pe care se menționează că au drept de muncă în statul membru în care este stabilit angajatorul lor. Or, din articolul 2 din acest regulament rezultă că documentele emise pe baza modelului uniform prevăzut de regulamentul menționat respectă standarde sporite de prevenire a riscului de contrafacere și de falsificare.

88 Cu toate acestea, dat fiind că legiuitorul Uniunii a prevăzut în mod expres, pe de o parte, la articolul 3 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2011/98, că aceasta din urmă nu se aplică resortisanților țărilor terțe detașați pe durata detașării lor și, pe de altă parte, la articolul 1 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1030/2002, că permisele de ședere eliberate în conformitate cu acesta din urmă sunt valabile numai pentru teritoriul statului membru care le-a emis, nu se poate reproșa celorlalte state membre că impun lucrătorilor detașați resortisanți ai unor țări terțe să obțină un document securizat eliberat de propriile servicii. De altfel, împrejurarea că un lucrător resortisant al unei țări terțe dispune într-un stat membru de un permis de ședere și de un permis de muncă nu implică în mod necesar posibilitatea ca acest lucrător să locuiască în alt stat membru, chiar dacă ar fi detașat acolo în scopul unei prestări de servicii, acest alt stat membru putând supune detașarea menționată respectării anumitor cerințe, în măsura în care condițiile amintite la punctele 74-76 din prezenta hotărâre sunt respectate.

89 Pe de altă parte, reglementarea în discuție în litigiul principal nu pare să depășească ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului identificat la punctul 85 din prezenta hotărâre. Astfel, potrivit indicațiilor instanței de trimitere, această reglementare se limitează la a impune prestatorilor de servicii, în scopul obținerii unui permis de ședere pentru lucrătorii resortisanți ai unor țări terțe pe care intenționează să îi detașeze pentru o perioadă mai lungă de trei luni, să fi notificat în prealabil prestarea de servicii în cauză autorităților competente și să le fi comunicat permisele de ședere de care dispun acești lucrători în statul membru în care sunt stabiliți, precum și contractul lor de muncă.

90 Or, obligația de a notifica în prealabil prestarea de servicii face parte dintre cele a căror respectare poate fi impusă de un stat membru atunci când un prestator de servicii intenționează să își exercite dreptul la libera prestare a serviciilor, în timp ce obligația de a comunica permisele de ședere și contractele de muncă ale lucrătorilor detașați este necesară pentru a verifica dacă lucrătorii în cauză pot fi considerați ca fiind detașați în condiții legale și, în acest temei, că participă la prestarea de servicii în cauză.

91 Mai precis, Curtea a avut deja ocazia să statueze că un stat membru poate solicita prestatorilor de servicii stabiliți în alt stat membru să îi notifice prestările de servicii pe care intenționează să le realizeze pe teritoriul său și să îi furnizeze, cu această ocazie, documentele necesare pentru a verifica dacă lucrătorii pe care intenționează să îi detașeze în acest scop se află în situație legală, în special în ceea ce privește condițiile de reședință, permisul de muncă și asigurarea socială, în

statul membru în care această întreprindere îi angajează (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, C-244/04, EU:C:2006:49, punctele 40 și 41, precum și jurisprudența citată).

92 Prin urmare, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal poate fi justificată de obiectivul îmbunătățirii securității juridice a lucrătorilor detașați și al facilitării controalelor administrației și trebuie să fie considerată, având în vedere condițiile de acordare a permiselor de ședere descrise de instanța de trimitere, ca fiind proporțională.

93 În ceea ce privește, în al patrulea rând, justificarea întemeiată pe necesitatea de a controla că lucrătorul în cauză nu reprezintă o amenințare pentru ordinea publică, se poate arăta de la bun început că articolul 52 alineatul (1) TFUE, la care face trimitere articolul 62 TFUE, se referă în mod expres la protecția ordinii publice ca motiv susceptibil să justifice o restricție privind libera prestare a serviciilor.

94 Desigur, potrivit unei jurisprudențe constante, motivele de ordine publică nu pot fi invocate în privința unei persoane decât în cazul unei amenințări reale și suficient de grave care afectează un interes fundamental al societății și, în plus, nu pot servi unor scopuri pur economice (a se vedea prin analogie Hotărârea din 2 martie 2023, PrivatBank și alții, C-78/21, EU:C:2023:137, punctul 62).

95 Cu toate acestea, nu este mai puțin adevărat că trebuie să fie posibil ca statele membre să efectueze un astfel de control. Prin urmare, obiectivul întemeiat pe necesitatea de a controla că lucrătorul în cauză nu reprezintă o amenințare pentru ordinea publică trebuie considerat ca fiind susceptibil să justifice o restricție privind libera prestare a serviciilor.

96 Or, în ceea ce privește conformitatea, în raport cu principiul proporționalității, a unei măsuri care constă în a impune întreprinderilor stabilite în alt stat membru obligația de a solicita și de a obține un permis de ședere pentru fiecare lucrător resortisant al unei țări terțe pe care intenționează să îl detașeze în statul membru gazdă în scopul realizării unei prestări de servicii cu o durată mai lungă de trei luni, pe lângă faptul că o astfel de obligație pare aptă să realizeze acest obiectiv, nu se poate considera că ea depășește ceea ce este necesar în acest scop în măsura în care conduce la a li se refuza șederea numai persoanelor care reprezintă o amenințare reală și suficient de gravă la adresa unui interes fundamental al societății (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 ianuarie 2010, Comisia/Germania, C-546/07, EU:C:2010:25, punctul 49, și Hotărârea din 14 februarie 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, punctul 67).

97 Această interpretare nu este repusă în discuție nici de eventuala existență a unor cerințe similare în statul membru în care este stabilit prestatorul de servicii, nici de posibilitatea, evidențiată în Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, punctul 66), de a efectua un control al inexistenței unei amenințări la adresa ordinii publice pe baza informațiilor obținute cu ocazia procedurii de notificare.

98 Este adevărat că este posibil ca acordarea unui permis de ședere unor lucrători resortisanți ai unor țări terțe să fi fost supusă deja, în statul membru în care este stabilită întreprinderea care intenționează să procedeze la detașarea acestora, unui control al lipsei riscului de a se aduce atingere ordinii publice. Cu toate acestea, întrucât evaluarea amenințării pe care o poate reprezenta o persoană la adresa ordinii publice poate varia de la o țară la alta și de la un moment la altul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 octombrie 1977, Bouchereau, 30/77, EU:C:1977:172, punctul 34), existența unui astfel de control nu poate lipsi de relevanță realizarea

unui control de către statul membru în care trebuie efectuată prestarea de servicii al faptului că șederea persoanei interesate pe teritoriul său nu generează un risc de a se aduce atingere propriei ordini publice, chiar dacă, în conformitate cu articolul 21 alineatul (1) din CAAS, un asemenea control nu intervine decât după un termen de trei luni.

99 În ceea ce privește Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria (C-168/04, EU:C:2006:595, punctul 66), desigur, cu ocazia acesteia, Curtea a apreciat că protecția ordinii publice nu poate justifica o normă care exclude orice posibilitate de regularizare a lucrătorilor detașați resortisanți ai unor țări terțe în cazul intrării ilegale pe teritoriul statului membru gazdă, întrucât, prin intermediul informațiilor furnizate în cadrul declarației prealabile detașării, era deja posibil ca autoritățile naționale competente să ia, de la caz la caz, măsurile care se impun dacă s-ar dovedi că un lucrător resortisant al unei țări terțe a cărui detașare este preconizată ar reprezenta o amenințare pentru ordinea publică și siguranța publică înainte ca acesta din urmă să intre pe teritoriul național.

100 În acea hotărâre, Curtea nu a statuat însă că cerința ca lucrătorul detașat să dispună de un permis de ședere eliberat de statul membru gazdă este în sine contrară dreptului Uniunii. Astfel, o asemenea cerință, în măsura în care poate permite unui stat membru să colecteze sau să verifice informații care nu ar putea fi obținute în cadrul procedurii de notificare, păstrează un interes specific în raport cu obiectivul de prevenire a amenințărilor care aduc atingere ordinii publice, care urmărește printre altele realizarea diferitelor obligații pozitive ce revin autorităților publice care pot rezulta din drepturile garantate de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

101 Mai precis, spre deosebire de procedura de notificare, care se bazează pe un control pe baza informațiilor primite sau deja deținute, procedura permisului de ședere, în măsura în care impune ca persoana interesată să se prezinte fizic la sediul unei autorități competente, este susceptibilă să permită o verificare aprofundată a identității acesteia, care are, în materie de combatere a amenințărilor la adresa ordinii publice, o importanță deosebită.

102 În consecință, este necesar să se considere că obiectivul de protecție a ordinii publice poate justifica faptul că un stat membru impune prestatorilor de servicii stabiliți în alt stat membru care doresc să detașeze lucrători resortisanți ai unor țări terțe să obțină, după trecerea unui termen de ședere de trei luni în primul stat membru, un permis de ședere pentru fiecare dintre acești lucrători și că, cu această ocazie, statul membru menționat condiționează eliberarea unui astfel de permis de verificarea faptului că persoana interesată nu reprezintă o amenințare pentru ordinea publică și pentru siguranța publică, în măsura în care controalele în acest scop nu puteau fi efectuate în mod fiabil pe baza informațiilor a căror comunicare este solicitată sau ar fi putut fi solicitată în mod rezonabil de statul membru menționat în cadrul procedurii de notificare, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

103 Având în vedere toate cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 56 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru care prevede că, în ipoteza în care o întreprindere stabilită în alt stat membru realizează în primul stat membru o prestare de servicii a cărei durată depășește trei luni, această întreprindere are obligația de a obține în statul membru gazdă un permis de ședere pentru fiecare lucrător resortisant al unei țări terțe pe care intenționează să îl detașeze în statul membru respectiv, iar, în scopul obținerii permisului menționat, aceasta trebuie să notifice în prealabil prestarea de servicii pentru realizarea căreia trebuie detașați acești lucrători și să comunice autorităților statului membru gazdă permisele de ședere de care dispun aceștia în statul membru în care este stabilită, precum și contractul lor de muncă.

Cu privire la a treia întrebare

Cu privire la admisibilitate

104 Guvernul neerlandez arată că, în cauza principală, prestatorul de servicii a obținut permise de ședere valabile până la data încheierii prestării de servicii în litigiu, și anume 31 decembrie 2021. Prin urmare, acest guvern ridică problema măsurii în care instanța de trimitere are într-adevăr nevoie, pentru a soluționa litigiul principal, de un răspuns la a treia întrebare.

105 În această privință, trebuie amintit că, în temeiul unei jurisprudențe constante, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, numai instanța națională este competentă să constate și să aprecieze situația de fapt din litigiul principal, precum și să interpreteze și să aplice dreptul național. De asemenea, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea acestui litigiu și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, întrucât întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe [Hotărârea din 7 august 2018, Banco Santander și Escobedo Cortés, C-96/16 și C-94/17, EU:C:2018:643, punctul 50, și Hotărârea din 24 noiembrie 2022, Varhoven administrativen sad (Abrogarea dispoziției contestate), C-289/21, EU:C:2022:920, punctul 24].

106 Rezultă că prezumția de pertinență a întrebărilor adresate cu titlu preliminar de instanțele naționale nu poate fi înlăturată decât în cazuri excepționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iunie 2005, Pupino, C-105/03, EU:C:2005:386, punctul 30). Astfel, Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 24 iulie 2023, Lin, C-107/23 PPU, EU:C:2023:606, punctul 62).

107 În speță, trebuie arătat de la bun început că îndoielile exprimate de guvernul neerlandez nu privesc decât pertinența, în vederea soluționării litigiului principal, a uneia dintre caracteristicile reglementării avute în vedere de instanța de trimitere în întrebarea sa, care privește faptul că durata de valabilitate a permiselor de ședere nu poate depăși doi ani.

108 Or, în această privință, este adevărat că IND, acționând în numele secretarului de stat, a eliberat reclamanților respectivi din litigiul principal permise de ședere valabile până la data încetării activității în cauză, astfel cum fusese notificată autorităților competente, și anume la 31 decembrie 2021. În aceste condiții, este cert că reclamanții din litigiul principal contestă durata permisului lor de ședere. Or, pe lângă faptul că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la condițiile de admisibilitate a unor asemenea acțiuni în dreptul neerlandez, reiese din dosar că angajatorul lor trebuia ulterior să realizeze o altă prestare de servicii în Țările de Jos și că, procedând astfel, au trebuit introduse noi cereri de permise, pentru care au fost din nou solicitate cheltuieli administrative.

109 Dat fiind că, dacă reclamanții din litigiul principal ar fi obținut permise de ședere cu o durată mai lungă, nu se poate exclude că plata unor astfel de taxe ar fi putut fi evitată, nu rezultă în mod vădit că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal ori că problema este de natură ipotetică.

110 Întrucât Curtea dispune, în plus, de toate elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebarea care îi este adresată, a treia întrebare trebuie declarată admisibilă în totalitate.

Cu privire la fond

111 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 56 TFUE se opune unei reglementări naționale a unui stat membru în temeiul căreia, în primul rând, valabilitatea permisului de ședere care poate fi acordat unui lucrător resortisant al unei țări terțe detașat în acest stat membru nu poate depăși în orice caz o durată determinată de reglementarea națională în cauză, care poate fi astfel inferioară celei necesare pentru realizarea prestației pentru care este detașat acest lucrător, în al doilea rând, durata de valabilitate a acestui permis de ședere este limitată la cea a permisului de muncă și de ședere de care dispune persoana interesată în statul membru în care este stabilit prestatorul de servicii, în al treilea rând, eliberarea permisului de ședere menționat impune plata unor taxe mai mari decât cele datorate pentru eliberarea unui certificat de ședere legală unui cetățean al Uniunii.

112 În această privință, în ceea ce privește, mai întâi, împrejurarea că durata de valabilitate a permiselor de ședere care pot fi acordate nu poate depăși aceeași durată stabilită de reglementarea națională în cauză, din jurisprudența Curții reiese că noțiunea de „serviciu”, în sensul Tratatului FUE, poate acoperi servicii de natură foarte diferită, inclusiv servicii pe care un operator economic stabilit într-un stat membru le furnizează într-un mod mai mult sau mai puțin frecvent sau regulat, chiar pe o perioadă îndelungată, unor persoane stabilite în unu sau mai multe alte state membre (Hotărârea din 2 septembrie 2021, Institut des Experts en Automobiles, C-502/20, EU:C:2021:678, punctul 35 și jurisprudența citată). Prin urmare, nu se poate exclude ca prestarea de servicii într-un stat membru efectuată de un prestator stabilit în alt stat membru cu personal detașat din acest alt stat membru să dureze dincolo de durata maximă de valabilitate care poate fi acordată unui permis de ședere prevăzut de reglementarea națională.

113 În aceste condiții, nu este mai puțin adevărat că, pentru a fi acoperit de libera prestare a serviciilor garantată de articolul 56 TFUE, prestatorul care deplasează personal în temeiul liberei prestări a serviciilor nu poate face acest lucru decât cu titlu temporar (Hotărârea din 22 noiembrie 2018, Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank, C-625/17, EU:C:2018:939, punctul 36 și jurisprudența citată) și că, în consecință, statele membre trebuie să poată prevedea permisele de ședere pe care le acordă lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe detașați pe teritoriul lor cu o durată de valabilitate.

114 Desigur, articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2014/67 prevede că statele membre pot impune prestatorilor de servicii stabiliți în alt stat membru să notifice autorităților naționale prestarea de servicii și, cu această ocazie, astfel cum reiese din dosar, identitatea lucrătorilor pe care intenționează să îi detașeze, precum și natura și durata activității. Prin urmare, această dispoziție oferă autorităților respective, la momentul notificării menționate, posibilitatea de a aprecia sarcinile care trebuie efectuate cu ocazia acestei detașări și timpul necesar realizării lor.

115 Totuși, chiar și atunci când un stat membru a utilizat posibilitatea amintită, faptul de a prevedea că valabilitatea permiselor de ședere acordate nu poate depăși în orice caz o anumită durată, care este determinată de reglementarea națională în cauză, nu este, în sine, contrar dreptului Uniunii, chiar dacă această durată poate fi astfel inferioară celei necesare pentru realizarea prestației pentru care sunt detașați lucrătorii respectivi. Astfel, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că o măsură națională care nu are ca obiect reglementarea condițiilor care privesc exercitarea prestării de servicii de către întreprinderile în cauză și ale cărei efecte restrictive pe care le-ar putea produce asupra liberei prestări a serviciilor sunt prea aleatorii și prea indirecte pentru ca obligația pe care o impune să poată fi privită ca fiind de natură să împiedice această libertate nu contravine interdicției prevăzute la articolul 56 TFUE (Hotărârea din 27 octombrie 2022, Instituto do Cinema e do Audiovisual, C-411/21, EU:C:2022:836, punctul 29).

116 Or, faptul de a prevedea că valabilitatea permiselor acordate de statul membru gazdă nu poate, în orice caz, să depășească o anumită durată nu are ca obiect reglementarea condițiilor de exercitare a dreptului la libera prestare a serviciilor al întreprinderilor stabilite în alt stat membru, întrucât o astfel de limită este aplicabilă și întreprinderilor din acest stat membru care angajează resortisanți ai unor țări terțe, și nu este de natură să interzică, să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către angajator a dreptului său la libera prestare a serviciilor într-un mod suficient de cert și de direct decât dacă perioada inițială de valabilitate menționată este în mod vădit prea scurtă pentru a răspunde nevoilor majorității prestatorilor de servicii sau dacă, în orice caz, nu este posibil să se obțină reînnoirea acestora decât prin îndeplinirea unor formalități excesive.

117 În ceea ce privește, în continuare, faptul că permisele de ședere care pot fi acordate de un stat membru lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe detașați în acest stat membru de un prestator de servicii stabilit în alt stat membru nu pot avea o durată de valabilitate mai lungă decât cea a permiselor de muncă deținute de persoanele interesate în acest alt stat membru, trebuie amintit că libertatea de a presta servicii, garantată de articolul 56 TFUE, nu poate fi invocată decât de prestatori stabiliți în alt stat membru decât cel în care trebuie efectuată prestația, unde aceștia furnizează în mod legal servicii analoage (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2016, Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, punctul 98).

118 Întrucât un prestator de servicii nu își poate furniza în mod legal serviciile în statul membru în care este stabilit și, prin urmare, nu poate beneficia de libera prestare a serviciilor decât în măsura în care lucrătorii săi sunt angajați în conformitate cu dreptul acestui stat membru, limitarea de către un stat membru a duratei de valabilitate a permiselor de ședere pe care le eliberează resortisanților unor țări terțe detașați pe teritoriul său la durata permiselor de muncă pe care aceștia le dețin în statul membru în care este stabilit prestatorul respectiv nu poate fi considerată o încălcare a dreptului acestuia la libera prestare a serviciilor.

119 În sfârșit, în ceea ce privește faptul că taxele datorate pentru acordarea unui permis de ședere unui lucrător resortisant al unei țări terțe detașat într-un stat membru de o întreprindere stabilită în alt stat membru, deși au un cuantum egal cu cel al taxelor datorate pentru un permis de ședere obișnuit pentru ca un resortisant al unei țări terțe să ocupe un loc de muncă, sunt mai mari decât cuantumul taxelor datorate pentru acordarea unui certificat de ședere unui cetățean al Uniunii, potrivit unei jurisprudențe constante, în conformitate cu principiul proporționalității, pentru ca o măsură care impune plata unor taxe în schimbul eliberării de către un stat membru a unui permis de ședere să poată fi considerată compatibilă cu articolul 56 TFUE, cuantumul acestor taxe nu poate fi excesiv sau nerezonabil (a se vedea prin analogie Hotărârea din 22 ianuarie 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, EU:C:2002:34, punctul 42).

120 Nu este însă mai puțin adevărat că aprecierea caracterului excesiv sau nerezonabil și, prin urmare, disproporționat al cuantumului taxelor datorate trebuie efectuată în raport cu costul generat de examinarea acestei cereri și pe care statul membru în cauză trebuie astfel să îl suporte.

121 În consecință, împrejurarea că taxele solicitate pentru emiterea unui permis de ședere în beneficiul unui lucrător detașat resortisant al unei țări terțe sunt mai mari decât cele solicitate pentru un certificat de ședere pentru un cetățean al Uniunii nu poate, în principiu, să fie suficientă pentru a dovedi prin ea însăși că cuantumul acestor taxe ar fi excesiv sau nerezonabil și, prin urmare, ar încălca articolul 56 TFUE, ci poate constitui un indiciu serios al caracterului disproporționat al acestui cuantum dacă sarcinile pe care administrația trebuie să le îndeplinească pentru a acorda un astfel de permis de ședere, având în vedere în special condițiile prevăzute de reglementarea națională în cauză în acest scop, precum și costurile de producție a documentului securizat corespunzător sunt echivalente cu cele necesare pentru acordarea unui certificat de ședere pentru un cetățean al Uniunii, aspect care trebuie stabilit de instanța de trimitere.

122 Având în vedere toate cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 56 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru în temeiul căreia, în primul rând, valabilitatea permisului de ședere care poate fi acordat unui lucrător resortisant al unei țări terțe detașat în acest stat membru nu poate depăși în orice caz o durată determinată de reglementarea națională în cauză, care poate fi astfel inferioară celei necesare pentru realizarea prestației pentru care este detașat lucrătorul respectiv, în al doilea rând, durata de valabilitate a acestui permis de ședere este limitată la cea a permisului de muncă și de ședere de care dispune persoana interesată în statul membru în care este stabilit prestatorul de servicii, în al treilea rând, eliberarea permisului de ședere menționat impune plata unor taxe mai mari decât cele datorate pentru eliberarea unui certificat de ședere legală unui cetățean al Uniunii, în măsura în care, mai întâi, durata inițială de valabilitate a aceluiași permis nu este în mod vădit prea scurtă pentru a răspunde nevoilor majorității prestatorilor de servicii, apoi, este posibil să se obțină reînnoirea permisului de ședere fără a trebui să se îndeplinească formalități excesive și, în sfârșit, această sumă corespunde aproximativ costului administrativ generat de examinarea unei cereri de obținere a unui astfel de permis.

Cu privire la cheltuielile de judecată

123 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

1) Articolele 56 și 57 TFUE trebuie interpretate în sensul că lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe care sunt detașați într-un stat membru de un prestator de servicii stabilit în alt stat membru nu trebuie să li se recunoască în mod automat un „drept de ședere derivat” în statul membru în care sunt angajați sau în cel în care sunt detașați.

2) **Articolul 56 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru care prevede că, în ipoteza în care o întreprindere stabilită în alt stat membru realizează în primul stat membru o prestare de servicii a cărei durată depășește trei luni, această întreprindere are obligația de a obține în statul membru gazdă un permis de ședere pentru fiecare lucrător resortisant al unei țări terțe pe care intenționează să îl detașeze în statul membru respectiv, iar, în scopul obținerii permisului menționat, aceasta trebuie să notifice în prealabil prestarea de servicii pentru realizarea căreia trebuie detașați acești lucrători și să comunice autorităților statului membru gazdă permisele de ședere de care dispun aceștia în statul membru în care este stabilită, precum și contractul lor de muncă.**

3) **Articolul 56 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru în temeiul căreia, în primul rând, valabilitatea permisului de ședere care poate fi acordat unui lucrător resortisant al unei țări terțe detașat în acest stat membru nu poate depăși în orice caz o durată determinată de reglementarea națională în cauză, care poate fi astfel inferioară celei necesare pentru realizarea prestației pentru care este detașat lucrătorul respectiv, în al doilea rând, durata de valabilitate a acestui permis de ședere este limitată la cea a permisului de muncă și de ședere de care dispune persoana interesată în statul membru în care este stabilit prestatorul de servicii, în al treilea rând, eliberarea permisului de ședere menționat impune plata unor taxe mai mari decât cele datorate pentru eliberarea unui certificat de ședere legală unui cetățean al Uniunii, în măsura în care, mai întâi, durata inițială de valabilitate a aceluiași permis nu este în mod vădit prea scurtă pentru a răspunde nevoilor majorității prestatorilor de servicii, apoi, este posibil să se obțină reînnoirea permisului de ședere fără a trebui să se îndeplinească formalități excesive și, în sfârșit, această sumă corespunde aproximativ costului administrativ generat de examinarea unei cereri de obținere a unui astfel de permis.**

Semnături