



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2016. gada 17. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Direktīva 2008/104/EK — Pagaidu darbs — Piemērošanas joma — “Darba ņēmēja” jēdziens — “Saimnieciskās darbības” jēdziens — Aprūpes personāls, kuram nav darba līguma un kuru ārstniecības iestādei nodrošina bezpeļņas organizācija

Lieta C-216/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 17. martā un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 12. maijā, tiesvedībā

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

pret

Ruhrlandklinik gGmbH.

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], Tiesas priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*] (referents), tiesneši M. Bergere [*M. Berger*], kā arī E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*],

ģenerālvokāts H. Saugmandsgors Ēe [*H. Saugmandsgaard Øe*],

sekretārs M. Aleksejevs [*M. Alekseev*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2016. gada 20. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* vārdā – *G. Herget, Rechtsanwalt*,
 - *Ruhrlandklinik gGmbH* vārdā – *C.-M. Althaus* un *S. Schröder, Rechtsanwälte*,
 - Čehijas valdības vārdā – *M. Smolek* un *J. Vláčil*, pārstāvji,
 - Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *G. Braun*, kā arī *E. Schmidt*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2016. gada 6. jūlija tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – vācu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV 2008, L 327, 9. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gmbH* (*Ruhrlandklinik* uzņēmuma padome, turpmāk tekstā – “uzņēmuma padome”) un *Ruhrlandklinik gmbH* par K. k-dzes, kas ir *DRK-Schwesternschaft Essen eV* (Vācijas Sarkanā krusta Māsu asociācijas Esenes nodaļa, Vācija, turpmāk tekstā – “māsu asociācija”) biedre, norīkošanu *Ruhrlandklinik*.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2008/104 preambulas 10. un 12. apsvērumā ir noteikts:

“(10)

Eiropas Savienībā pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru izmantojumu un pagaidu darba aģentūru darbinieku juridisko stāvokli, statusu un darba apstākļiem.

[..]

(12) Ar šo direktīvu izveido pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus tajā ievēro darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības.”

- 4 Šīs direktīvas 1. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

“1. Šī direktīva attiecas uz darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas norikoti lietotāju uzņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā.

2. Šo direktīvu piemēro valsts un privātiem uzņēmumiem, kas ir pagaidu darba aģentūras vai lietotāju uzņēmumi, kas veic saimnieciskas darbības, neatkarīgi no tā, vai tie gūst peļņu vai ne.”

- 5 Minētās direktīvas 2. pantā ir paredzēts:

“Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot 5. pantā izklāstīto vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas.”

- 6 Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 3. pantu:

“1. Šajā direktīvā:

(a) “darba ņēmējs” ir persona, kuru kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās dalībvalsts tiesību akti nodarbinātības jomā;

[..]

- (c) “pagaidu darba aģentūras darbinieks” ir darba ņēmējs, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas lietotāju uzņēmumā norīkots veikt pagaidu darbu tā uzraudzībā un vadībā;

[..]

2. Šī direktīva neskar valstu tiesību aktus attiecībā uz darba samaksu, darba līguma, darba attiecību vai darba ņēmēja definīciju.

[..]”

- 7 Direktīvas 2008/104 5. panta “Vienlīdzīgas attieksmes princips” 1. punkta pirmajā daļā ir paredzēts:

“Darba un nodarbinātības pamata apstākļi pagaidu darba aģentūru darbiniekiem to norīkojuma laikā lietotāju uzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja tie šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.”

Vācijas tiesības

- 8 *Betriebsverfassungsgesetz* (Likums par darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attiecībām), kas pēdējo reizi grozīts ar 2013. gada 20. aprīļa likumu (*BGBL*. 2013 I, 868. lpp.), redakcijā, kas bija spēkā pamatlīnijas faktu laikā, 99. pantā ir noteikts:

“1. Uzņēmumos, kuros nodarbināti vairāk nekā 20 darbinieku ar balsstiesībām, darba devējs iepriekš paziņo arodbiedrībai par jebkuru pieņemšanu darbā, [..] iesniedz tai attiecīgos pieņemšanas darbā dokumentus un sniedz informāciju par konkrēto personu; darba devējs informē uzņēmuma padomi par plānotā pasākuma sekām, sniedz tai vajadzīgos pamatojošos dokumentus un saņem tās piekrišanu plānotajam pasākumam. [..]

2. Uzņēmuma padome var atteikt piekrišanu, ja:

- 1) ar personāla pasākumu varētu tikt pārkāpts likums [..]

[..].”

- 9 *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (Likums par pagaidu nodrošināšanu ar darbiniekiem), redakcijā ar 2011. gada 28. aprīļa likuma grozījumiem (*BGBL*. 2011 I, 642. lpp.), kas stājies spēkā 2011. gada 1. decembrī, 1. panta 1. punktā ir noteikts:

“Darba devēji, kuri kā darbā norīkotāji vēlas norīkot darbiniekus (pagaidu darbiniekus) trešām personām (darbinieku lietotāju uzņēmumiem) to saimnieciskajā darbībā darba izpildei, pieprasa atļauju. Lietotāju uzņēmumu nodrošināšana ar darbiniekiem notiek uz laiku.”

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 10 *Ruhrlandklinik* pārvalda stacionāru ārstniecības iestādi Esenē (Vācija). 2010. gadā tā ar masu asociāciju noslēdza līgumu par nodrošināšanu, saskaņā ar kuru šī asociācija apņēmas šai klinikai nodrošināt aprūpes personālu, apmaiņā saņemot finansiālu atlīdzību, kas sedz personāla izmaksas, kā arī fiksētu atlīdzību 3 % apmērā par administratīvajām izmaksām. Šis aprūpes personāls ir masu asociācijas biedri, kam ir tiesības veikt profesionālo darbību veselības aprūpes jomā.

- 11 Māsu asociācija ir reģistrēta bezpeļņas asociācija, kas ietilpst *Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV* (Vācijas Sarkanā krusta Māsu asociāciju federācija). Tās biedri veic savu profesionālo darbību pamatdarbā vai nu māsu asociācijas ietvaros, vai – nodrošināšanas [ar darbiniekiem] līguma ietvaros – ārstniecības un aprūpes iestādēs. Šajā otrajā gadījumā šie biedri ir pakļauti attiecīgās iestādes funkcionālajām un organizatoriskajām instrukcijām.
- 12 Saskaņā ar māsu asociācijas iekšējo reglamentu tā maksā saviem biedriem ikmēneša atalgojumu, kas tiek aprēķināts saskaņā ar attiecīgajā nozarē piemērojamiem parastajiem kritērijiem, kā arī atlīdzību par noteikta veida ceļa un pārcelšanās izmaksām, un tiem atbilstoši šajā nozarē spēkā esošajām tiesību normām ir tiesības arī uz papildu pensiju un apmaksātu atvaļinājumu. Tāpat šiem biedriem ir tiesības uz atalgojuma saglabāšanu saistībā ar darba nespēju slimības vai nelaimes gadījumā.
- 13 Attiecības starp māsu asociāciju un tās biedriem tomēr nereglamentē darba līgums. Biedru pienākuma veikt darbu juridiskais pamats ir viņu iestāšanās asociācijā un no tās izrietošā apņemšanās sniegt tai savu ieguldījumu darba veikšanas formā personiskas subordinācijas saites ietvaros.
- 14 K. ir medicīnas māsa un māsu asociācijas biedre. Sākot no 2012. gada 1. janvāra, viņu bija paredzēts norīkot māsas darbā *Ruhrlandklinik*, pamatojoties uz šīs klinikas un māsu asociācijas noslēgto līgumu par personāla nodrošināšanu.
- 15 Ar 2011. gada 2. decembra vēstuli uzņēmuma padome atteicās tam dot savu piekrišanu, ar pamatojumu, ka K. norīkošana nav noteikta uz laiku un tādējādi ir pretrunā Likuma par pagaidu nodrošināšanu ar darbiniekiem 1. panta 1. punktam, kurā ir aizliegta tāda lietotājuuzņēmumu nodrošināšana ar darbiniekiem, kas nav uz laiku.
- 16 Uzskatīdama šo atteikumu par nepamatotu, jo šis 1. pants šajā gadījumā nebija piemērojams, *Ruhrlandklinik* pieņēma K. darbā uz laiku un lūdza tiesu atļaut viņu nodarbināt pastāvīgi. Tā kā zemāko instanču tiesas apmierināja šo prasību, uzņēmuma padome iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa, Vācija).
- 17 Šī pēdējā tiesa uzskata, ka Likuma par pagaidu nodrošināšanu ar darbiniekiem 1. panta 1. punktā paredzētais aizliegums veikt tādu nodrošināšanu ar darbiniekiem, kas nav uz laiku, ir piemērojams vienīgi pagaidu darba aģentūras darbiniekiem.
- 18 Taču māsu asociācijas biedriem, ieskaitot K., Vācijas tiesībās neesot darba ņēmēja statusa, jo tos ar šo asociāciju nesaista darba līgums, neraugoties uz to, ka viņi pret atlīdzību veic darbu par labu citai personai un tās vadībā. Saskaņā ar *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa) judikatūru darba ņēmējs Vācijas tiesībās ir tas, kura pienākums saskaņā ar privāto tiesību līgumu ir pildīt par labu citai personai darbu, ko noteikuši citi, esot pakļautam instrukcijām personiskas subordinācijas saites ietvaros.
- 19 Tomēr iesniedzējtiesai ir šaubas, vai K., lai gan viņai saskaņā ar Vācijas tiesībām nav darba ņēmēja statusa, nevarētu tikt par tādu uzskatīta atbilstoši Savienības tiesībām, precīzāk, saskaņā ar Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punktu.
- 20 No šī viedokļa iesniedzējtiesai ir arī šaubas par to, vai tas, ka K. tiek norīkota *Ruhrlandklinik*, nav saimnieciska darbība šīs direktīvas 1. panta 2. punkta izpratnē, ar kuru tiek iezīmēta tās piemērošanas joma.

- 21 Šajos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas 2008/104 1. panta 1. un 2. punkts ir piemērojami asociācijas biedra norīkošanai citam uzņēmumam darba izpildei saskaņā ar šī uzņēmuma funkcionālajām un organizatoriskajām instrukcijām, ja biedrs pēc pievienošanās asociācijai ir uzņēmies visu savu darba laiku būt pieejams arī trešām personām, par ko viņš no asociācijas saņem ikmēneša atalgojumu, kuru aprēķina saskaņā ar konkrētajai darbībai piemērojamajiem parastajiem kritērijiem, un asociācija apmaiņā pret norīkošanu saņem kompensāciju par asociācijas biedra personāla izmaksām un vienotu administratīvo izmaksu maksājumu?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 22 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2008/104 1. panta 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka gadījums, kad bezpeļņas asociācija apmaiņā pret finansiālu atlīdzību vienu no saviem biedriem norīko lietotāju uzņēmumam, lai viņš tur pamatdarbā un tā vadībā veiktu darbu par atlīdzību, ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, kaut arī šim asociācijas biedram valsts tiesībās nav darba ņēmēja statusa, jo viņš ar šo asociāciju nav noslēdzis darba līgumu.
- 23 Saskaņā ar minēto Direktīvas 2008/104 1. pantu tās piemērošana paredz tostarp to, ka attiecīgajai personai ir jābūt “darba ņēmējam” šī panta 1. punkta izpratnē un ka pagaidu darba aģentūrai, kura šo personu norīko lietotāju uzņēmumā, jāveic “saimnieciska darbība” šī paša panta 2. punkta izpratnē.
- 24 Tādējādi, lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, ir jānosaka, vai tādos apstākļos kā šī sprieduma 22. punktā aprakstītie šie divi nosacījumi ir izpildīti.

Par jēdzienu “darba ņēmējs”

- 25 Lai interpretētu jēdzienu “darba ņēmējs” Direktīvas 2008/104 izpratnē, jāuzsver, ka saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu šis jēdziens attiecas uz “personu, kuru kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās dalībvalsts tiesību akti nodarbinātības jomā”.
- 26 Tādējādi no šīs tiesību normas formulējuma izriet, ka jēdzienā “darba ņēmējs” šīs direktīvas izpratnē ietilpst jebkura persona, kura veic darbu un kura šī iemesla dēļ attiecīgajā dalībvalstī tiek aizsargāta.
- 27 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu, un šo attiecību juridiskā kvalifikācija valsts tiesībās un forma, tāpat kā šīs abas personas saistošās juridiskās saiknes raksturs šajā ziņā nav noteicošie (šajā ziņā skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 39. un 40. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 28 Turklāt no Direktīvas 2008/104 1. panta 1. punkta, kā arī no tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, kurā definēts “pagaidu darba aģentūras darbinieka” jēdziens, izriet, ka šī direktīva ir piemērojama ne tikai tādiem darba ņēmējiem, kuri ar pagaidu darba aģentūru ir noslēguši darba līgumu, bet arī tiem, kuriem ar šādu aģentūru ir “darba attiecības”.
- 29 No tā izriet, ka ne attiecību, kuras attiecīgo personu saista ar pagaidu darba aģentūru, juridiskā kvalifikācija valsts tiesībās, ne to juridisko saikņu raksturs, ne arī šo attiecību forma nav noteicošas, lai šo personu apzīmētu par “darba ņēmēju” Direktīvas 2008/104 izpratnē. Tāpēc it īpaši, pretēji *Ruhrlandklinik* apsvērumos apgalvotajam, tāda persona kā *K.* nevar tikt izslēgta no “darba ņēmēja”

jēdziena šīs direktīvas izpratnē un arī no tās piemērošanas jomas tikai tāpēc vien, ka ar pagaidu darba aģentūru viņu nesaista darba līgums un līdz ar to saskaņā ar Vācijas darba tiesībām viņai nav darba ņēmēja statusa.

- 30 Šo secinājumu nevar likt apšaubīt apstākļi, ka saskaņā ar Direktīvas 2008/104 3. panta 2. punktu šī direktīva neskar valstu tiesību aktus attiecībā uz darba ņēmēja definīciju.
- 31 Kā savu secinājumu 29. punktā norādījis ģenerālvokāts, šī tiesību norma nozīmē vienīgi to, ka Savienības likumdevējs ir vēlējis saglabāt dalībvalstu tiesības noteikt personas, kuras ietilpst “darba ņēmēja” jēdzienā valsts tiesību izpratnē un kuras to valsts tiesiskā regulējuma ietvaros ir jāaizsargā – kas ir aspekts, kura saskaņošana nav Direktīvas 2008/104 mērķis.
- 32 Savukārt šī tiesību norma nevar tikt interpretēta kā Savienības likumdevēja atteikšanās pašam noteikt šī jēdziena tvērumu Direktīvas 2008/104 izpratnē un tādējādi tās piemērošanas jomu *ratione personae*. Kā izriet no šī sprieduma 25. un 26. punkta, šis likumdevējs nav atstājis dalībvalstu ziņā šī jēdziena vienaspusēju definēšanu, bet gan pats ir precizējis šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta ietvarus, tāpat kā viņš to turklāt ir darījis arī attiecībā uz “pagaidu darba aģentūras darbinieka” jēdzienu šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā.
- 33 Tādējādi šī jēdziena interpretācijas mērķiem tas attiecas uz jebkuru personu, kurai ir darba attiecības šī sprieduma 27. punktā norādītajā nozīmē un kura attiecīgajā dalībvalstī tiek aizsargāta tās veicamā darba dēļ.
- 34 Šādu interpretāciju apstiprina Direktīvā 2008/104 izvirzītie mērķi.
- 35 No šīs direktīvas preambulas 10. un 12. apsvēruma izriet, ka, tā kā Eiropas Savienībā pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pagaidu darba aģentūru izmantojumu un pagaidu darba aģentūru darbinieku juridisko stāvokli, statusu un darba apstākļiem, ar šo direktīvu ir paredzēts izveidot pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, vienlaikus ievērojot darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības. Saskaņā ar šīs direktīvas 2. pantu tās mērķis ir nodrošināt pagaidu darba aģentūru darbinieku aizsardzību un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, tajā pašā laikā ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darba vietas un attīstīt elastīgas darba formas.
- 36 “Darba ņēmēja” jēdziena Direktīvas 2008/104 izpratnē ierobežošana, to attiecinot vienīgi uz personām, kuras ietilpst šajā jēdzienā saskaņā ar valsts tiesībām, un it īpaši uz personām, kuras ar pagaidu darba aģentūru saista darba līgums, varētu apdraudēt šo mērķu sasniegšanu un tādējādi kaitēt šīs direktīvas lietderīgajai iedarbībai, pārmērīgi un nepamatoti ierobežojot tās piemērošanas jomu.
- 37 Šāda ierobežošana dalībvalstīm vai pagaidu darba aģentūrām ļautu pēc sava prāta noteiktām personu kategorijām liegt ar šo direktīvu paredzēto aizsardzību, it īpaši šīs pašas direktīvas 5. pantā paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa starp pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un personālu, kurus lietotājumuzņēmums nodarbina tieši, piemērošanu, lai gan darba attiecības, kas šīs personas saista ar pagaidu darba aģentūru, nav būtiski atšķirīgas no tādu nodarbināto personu attiecībām ar to darba devējiem, kurām atbilstoši valsts tiesībām ir darba ņēmēju statuss.
- 38 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa norāda, ka masu asociācija vēlas *K.* norīkot *Ruhrlandklinik*, lai viņa pamatdarbā un šīs pēdējās vadībā tai sniegtu pakalpojumus kā medicīnas masa apmaiņā pret ikmēneša atalgojumu, kas aprēķināts atbilstoši veselības aprūpes nozarē izmantotajiem kritērijiem. Tādējādi, ņemot vērā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu izklāstītos apsvērumus, attiecības, kas *K.* saista ar masu asociāciju, nešķiet esam būtiski atšķirīgas no attiecībām, kādas pagaidu darba aģentūras algotos darbiniekus saista ar šo aģentūru.

- 39 Turklāt no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka māsu asociācijas biedriem, ieskaitot K., ir virkne tiesību, kuras daļēji ir tādas pašas vai līdzvērtīgas tiesībām, kādas ir personām, kuras saskaņā ar Vācijas tiesībām tiek atzītas par darba ņēmējiem.
- 40 Tādējādi iesniedzējtiesa pati ir uzsvērusi, ka šiem biedriem ir darba tiesību imperatīvo normu aizsardzība. Turklāt, kā precizējusi *Ruhrlandklinik* un Vācijas valdība, atbildot uz atbilstoši Tiesas Reglamenta 61. panta 1. punktam uzdoto Tiesas jautājumu, *Sozialgesetzbuch* (Sociālā nodrošinājuma kodekss) uz šiem biedriem attiecas tāpat kā uz personām, kuras saskaņā ar Vācijas tiesībām tiek atzītas par darba ņēmējiem.
- 41 Turklāt saskaņā ar *Ruhrlandklinik* apgalvoto uz šiem biedriem attiecas darba ņēmējiem piemērojamās tiesību normas attiecībā uz apmaksātu atvaļinājumu, slimības atvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bērna kopšanas atvaļinājumu un atalgojuma saglabāšanu saistībā ar darba nespēju slimības vai nelaimes gadījumā. Turklāt viņiem ir tāda pati aizsardzība kā pašas *Ruhrlandklinik* algotajiem darbiniekiem attiecībā uz līdzdalību lēmumu pieņemšanā šajā klīnikā, viņi saņem tādu pašu atalgojumu un uz tiem attiecas tādi paši darba apstākļi kā uz šiem pēdējiem. Visbeidzot, viņi no māsu asociācijas var tikt izslēgti tikai nopietna iemesla dēļ.
- 42 Šo faktoru gaismā tādējādi šķiet, ka šie māsu asociācijas biedri Vācijā tiek aizsargāti saistībā ar viņu veicamo darbu, par ko tomēr jāpārlicinās iesniedzējtiesai.
- 43 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, jēdziens “darba ņēmējs” Direktīvas 2008/104 izpratnē ir jāinterpretē tādējādi, ka tas attiecas uz jebkuru personu, kura veic darbu, proti, kura noteiktā laika posmā citas personas interesēs un tās vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu, neatkarīgi no tās darba attiecību juridiskās kvalifikācijas valsts tiesībās un šīs abas personas saistošās juridiskās saiknes rakstura un formas. Iesniedzējtiesai ir jāpārlicinās, vai šie nosacījumi šajā gadījumā ir izpildīti un vai tādējādi K. ir jāatzīst par “darba ņēmēju” šīs direktīvas izpratnē.

Par saimnieciskās darbības jēdzienu

- 44 Attiecībā uz “saimnieciskās darbības” jēdziena Direktīvas 2008/104 1. panta 2. punkta izpratnē interpretāciju ir jāuzsver, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru saimnieciskā darbība ir jebkādas darbības, kas saistītas ar preču vai pakalpojumu piedāvāšanu attiecīgajā tirgū (skat. it īpaši spriedumus, 1998. gada 18. jūnijs, Komisija/Itālija, C-35/96, EU:C:1998:303, 36. punkts, 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 43. punkts, kā arī 2016. gada 23. februāris, Komisija/Ungārija, C-179/14, EU:C:2016:108, 149. punkts).
- 45 Šajā gadījumā māsu asociācija piedāvā pakalpojumus Vācijas ārstniecības un aprūpes iestāžu nodrošināšanas ar aprūpes personālu tirgū, pretī saņemot finansiālu atlīdzību, ar kuru tiek segtas personāla un administratīvās izmaksas.
- 46 Pretēji *Ruhrlandklinik* apgalvotajam apstāklim, ka māsu asociācijai nav mērķa gūt peļņu, saskaņā ar paša Direktīvas 2008/104 1. panta 2. punkta formulējumu un Tiesas pastāvīgo judikatūru (skat. it īpaši spriedumu, 2015. gada 3. decembris, *Pfotenhilfe-Ungarn*, C-301/14, EU:C:2015:793, 30. punkts un tajā minētā judikatūra) šajā ziņā nav nozīmes. Arī šīs asociācijas – kas ir izveidota kā apvienība – juridiskajai formai nav nozīmes, jo tā neietekmē veiktās darbības saimniecisko raksturu.
- 47 Tādējādi ir jāuzskata, ka tāda apvienība kā māsu asociācija, kura ārstniecības un aprūpes iestādes nodrošina ar aprūpes personālu, pretī saņemot finansiālu atlīdzību, ar kuru tiek segtas personāla un administratīvās izmaksas, veic saimniecisku darbību minētās direktīvas 1. panta 2. punkta izpratnē.

- 48 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 2008/104 1. panta 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka bezpeļņas asociācijas, pretī saņemot finansiālu atlīdzību, veikta lietotājuņemuma nodrošināšana ar vienu no saviem biedriem, lai viņš tur pamatdarbā un šī lietotājuņemuma vadībā par atalgojumu veiktu darbu, ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, ja šis biedrs šī iemesla dēļ attiecīgajā dalībvalstī tiek aizsargāts – par ko jāpārlicinās iesniedzējtiesai –, neraugoties uz to, ka valsts tiesībās viņam nav darba ņēmēja statusa tāpēc, ka viņš ar šo asociāciju nav noslēdzis darba līgumu.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 49 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām 1. panta 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka bezpeļņas asociācijas, pretī saņemot finansiālu atlīdzību, veikta lietotājuņemuma nodrošināšana ar vienu no saviem biedriem, lai viņš tur pamatdarbā un šī lietotājuņemuma vadībā par atalgojumu veiktu darbu, ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, ja šis biedrs šī iemesla dēļ attiecīgajā dalībvalstī tiek aizsargāts – par ko jāpārlicinās iesniedzējtiesai –, neraugoties uz to, ka valsts tiesībās viņam nav darba ņēmēja statusa tāpēc, ka viņš ar šo asociāciju nav noslēdzis darba līgumu.

[Paraksti]