



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

17 noiembrie 2016*

„Trimitere preliminară — Directiva 2008/104/CE — Munca prin agent de muncă temporară — Domeniu de aplicare — Noțiunea «lucrător» — Noțiunea «activitate economică» — Personal de îngrijire care nu este titular al unui contract de muncă, pus la dispoziția unei instituții de sănătate de către o asociație fără scop lucrativ”

În cauza C-216/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 17 martie 2015, primită de Curte la 12 mai 2015, în procedura

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

împotriva

Ruhrlandklinik gGmbH,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul J. L. da Cruz Vilaça, președinte de cameră, domnul A. Tizzano (raportor), vicepreședintele Curții, doamna M. Berger și domnii A. Borg Barthet și F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul M. Aleksejev, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 aprilie 2016,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, de G. Herget, Rechtsanwalt;
- pentru Ruhrlandklinik gGmbH, de C.-M. Althaus și de S. Schröder, Rechtsanwälte;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek și de J. Vlácil, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek, de G. Braun și de E. Schmidt, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 iulie 2016,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: germana.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (comitetul de întreprindere al Ruhrlandklinik, denumit în continuare „comitetul de întreprindere”), pe de o parte, și Ruhrlandklinik gGmbH, pe de altă parte, în legătură cu punerea la dispoziția Ruhrlandklinik a doamnei K., membră a DRK-Schwesternschaft Essen eV (Comunitatea asistentelor medicale ale Crucii Roșii germane din Essen, Germania, denumită în continuare „comunitatea”).

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentele (10) și (12) ale Directivei 2008/104 au următorul cuprins:

„(10)

Există diferențe considerabile la nivelul utilizării muncii temporare și la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară (denumiți în continuare «lucrători temporari») în cadrul Uniunii Europene.

[...]

(12) Prezenta directivă stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor între partenerii sociali.”

- 4 Articolul 1 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.

(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu [au] un scop lucrativ.”

- 5 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

„Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuirii în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”

6 Potrivit articolului 3 din aceeași directivă:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «lucrător» înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;

[...]

(c) «lucrător temporar» înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;

[...]

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definiția remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă sau a lucrătorului.

[...]”

7 Articolul 5 din Directiva 2008/104, intitulat „Principiul egalității de tratament”, prevede la alineatul (1) primul paragraf:

„Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.”

Dreptul german

8 Articolul 99 din Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind statutul întreprinderii), modificată ultima dată prin Legea din 20 aprilie 2013 (BGBl. 2013 I, p. 868), în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, prevede:

„(1) În întreprinderile cu, în principiu, peste douăzeci de lucrători cu drept de vot, angajatorul trebuie să informeze comitetul de întreprindere înaintea oricărei angajări [...], să îi prezinte dosarele de candidatură și să îi furnizeze informații privind persoana părților interesate; el trebuie să informeze comitetul de întreprindere, prezentându-i documentele necesare în acest sens, în legătură cu efectele măsurii preconizate și să solicite acordul comitetului de întreprindere pentru măsura preconizată. [...]

(2) Comitetul de întreprindere poate refuza să își dea acordul dacă:

1. măsura care are legătură cu un membru al personalului este [...] susceptibilă să încalce legea [...]

[...]”

9 Articolul 1 alineatul (1) din Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă), modificată prin Legea din 28 aprilie 2011 (BGBl. 2011 I, p. 642), intrată în vigoare la 1 decembrie 2011, prevede:

„Angajatorii care, în calitate de agenți de muncă temporară, doresc să pună la dispoziția terților (utilizatori) lucrători (temporari), în cadrul activității lor economice, trebuie să fie autorizați în acest sens. Punerea la dispoziția utilizatorilor a lucrătorilor are caracter temporar [...]

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 10 Ruhrlandklinik exploatează o clinică-spital în Essen (Germania). În cursul anului 2010, ea a încheiat cu comunitatea un acord de punere la dispoziție a forței de muncă, în temeiul căruia aceasta din urmă se angajează să repartizeze acestei clinici personal de îngrijire, în schimbul unei indemnizații financiare care acoperă cheltuielile de personal, majorată cu o indemnizație forfetară de 3 % cu titlu de cheltuieli administrative. Acest personal de îngrijire este compus din membrii aderenți ai comunității abilitați să desfășoare o activitate profesională în domeniul serviciilor de sănătate.
- 11 Comunitatea este o asociație înregistrată fără scop lucrativ, afiliată la Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Uniunea comunităților asistentelor medicale ale Crucii Roșii germane). Membrii săi își desfășoară activitatea profesională fie în cadrul său, fie pe lângă instituțiile de îngrijiri medicale și de sănătate în cadrul unor acorduri de punere la dispoziție. În acest al doilea caz, membrii menționați se supun instrucțiunilor de specialitate și de natură organizatorică ale instituției în cauză.
- 12 În temeiul regulamentului intern al comunității, aceasta plătește membrilor săi o remunerație lunară calculată în funcție de uzanțele care prevalează în domeniul de activitate respectiv, însoțită în special de rambursarea anumitor cheltuieli de transport și de mutare, de drepturi la o pensie pentru limită de vârstă suplimentară, precum și de drepturi la concedii plătite, în conformitate cu dispozițiile în vigoare în respectivul domeniu de activitate. Membrii menționați beneficiau de asemenea de menținerea remunerației lor în cazul incapacității de muncă cauzate de boală sau de accident.
- 13 Raportul dintre comunitate și membrii săi nu este însă reglementat printr-un contract de muncă. Astfel, temeiul juridic al obligației membrilor de a furniza o muncă constă în aderarea lor la comunitate și în angajamentul care rezultă de aici de a-și aduce contribuția la aceasta sub formă de prestații de muncă în cadrul unei legături de subordonare personală.
- 14 Doamna K. este asistentă medicală și membră aderentă a comunității. Ea trebuia să fie repartizată la serviciul de infirmerie al Ruhrlandklinik de la 1 ianuarie 2012, pe baza unui acord de punere la dispoziție încheiat între aceasta din urmă și comunitate.
- 15 Prin scrisoarea din 2 decembrie 2011, comitetul de întreprindere a refuzat însă să își dea acordul la repartizarea respectivă pentru motivul că aceasta nu avea vocația să fie temporară și ar fi, în consecință, contrară articolului 1 alineatul (1) din Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă, care interzice punerea la dispoziția întreprinderilor utilizatoare a lucrătorilor, aceasta neavând caracter temporar.
- 16 Considerând refuzul respectiv nefondat în condițiile în care articolul 1 sus-menționat nu ar fi aplicabil în speță, Ruhrlandklinik a angajat-o pe doamna K. cu titlu provizoriu și a solicitat instanței să autorizeze, prin decizie judecătorească, punerea acesteia la dispoziție cu titlu definitiv. Întrucât instanțele inferioare au admis respectiva cerere, comitetul de întreprindere a formulat un recurs la instanța de trimitere, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania).
- 17 Potrivit acestei din urmă instanțe, interdicția de punere la dispoziție fără caracter temporar a forței de muncă prevăzută la articolul 1 alineatul (1) din Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă se aplică numai lucrătorilor salariați ai unui agent de muncă temporară.
- 18 Or, membrii comunității, inclusiv doamna K., nu ar avea calitatea de lucrător în dreptul german din moment ce nu au încheiat un contract de muncă cu respectiva comunitate, iar aceasta chiar dacă furnizează, în schimbul unei remunerații, o prestație de muncă pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia. Astfel, potrivit jurisprudenței Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii

de Muncă), conform dreptului german, constituie un lucrător acela care este obligat, în temeiul unui contract de drept privat, să furnizeze unei alte persoane o prestație de muncă determinată de altcineva, fiind supus unor instrucțiuni, în cadrul unei legături de subordonare personală.

- 19 Cu toate acestea, instanța de trimitere ridică problema dacă, în pofida faptului că nu are calitatea de lucrător în temeiul dreptului german, doamna K. ar putea fi considerată ca atare în temeiul dreptului Uniunii și, mai precis, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104.
- 20 Din această perspectivă, instanța de trimitere solicită de asemenea să se stabilească dacă punerea la dispoziția Ruhrlandklinik a doamnei K. de către comunitate constituie o activitate economică în sensul articolului 1 alineatul (2) din aceeași directivă, care delimitează în sensul menționat domeniul de aplicare al acesteia.
- 21 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104 se aplică în cazul misiunii de muncă temporară a unui membru al unei asociații în cadrul unei alte întreprinderi, conform instrucțiunilor de specialitate și de natură organizatorică ale acesteia din urmă, atunci când, la aderare, membrul asociației s-a obligat să își pună întreaga forță de muncă inclusiv la dispoziția terților, urmând să primească în schimb din partea asociației o remunerație lunară, calculată în funcție de criteriile uzuale pentru activitatea respectivă, iar pentru misiunea de muncă temporară a membrului său, asociației i se decontează cheltuielile cu personalul aferente acestui membru, aceasta primind inclusiv o sumă forfetară pentru cheltuieli administrative?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 22 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul de aplicare al respectivei directive punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o asociație fără scop lucrativ a unuia dintre membrii săi, în schimbul unei indemnizații financiare, pentru a-i furniza, cu titlu principal și sub îndrumarea acesteia din urmă, o prestație de muncă în schimbul unei remunerații, în condițiile în care membrul amintit nu are calitatea de lucrător în dreptul național pentru motivul că nu a încheiat un contract de muncă cu asociația menționată.
- 23 În conformitate cu articolul 1 sus-amintit, aplicarea Directivei 2008/104 presupune în special ca persoana în cauză să fie un „lucrător”, în sensul alineatului (1) al acestui articol, iar agentul de muncă temporară care pune respectiva persoană la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare să exercite o „activitate economică”, în sensul alineatului (2) al articolului menționat.
- 24 Astfel, pentru a răspunde la întrebarea adresată, trebuie stabilit dacă aceste două condiții sunt întrunite în împrejurări precum cele avute în vedere la punctul 22 din prezenta hotărâre.

Cu privire la noțiunea „lucrător”

- 25 Pentru a interpreta noțiunea „lucrător” în sensul Directivei 2008/104, trebuie subliniat că, potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată, această noțiune acoperă „orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii”.

- 26 Astfel, din modul de redactare a dispoziției amintite rezultă că se înscrie în noțiunea „lucrător” în sensul directivei menționate orice persoană care furnizează o muncă și care este protejată în acest temei în statul membru respectiv.
- 27 Or, conform unei jurisprudențe constante a Curții, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație, calificarea juridică în dreptul național și forma respectivului raport, precum și natura relației juridice în care se află cele două persoane menționate nefiind, în această privință, determinante (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 39 și 40, precum și jurisprudența citată).
- 28 Rezultă, pe de altă parte, din articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104, precum și din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din aceasta, care definește noțiunea „lucrător temporar”, că directiva menționată se aplică nu numai lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă cu un agent de muncă temporară, ci și celor care au un „raport de muncă” cu un astfel de agent.
- 29 În consecință, nici calificarea juridică, în dreptul național, a raportului dintre persoana în cauză și agentul de muncă temporară, nici natura relațiilor lor juridice, nici forma acestui raport nu sunt determinante pentru desemnarea respectivei persoane drept „lucrător” în sensul Directivei 2008/104. Astfel, în special, contrar celor susținute de Ruhrlandklinik în observațiile sale, o persoană precum doamna K. nu poate fi exclusă din noțiunea „lucrător” în sensul respectivei directive și, prin urmare, din domeniul de aplicare al acesteia, pentru simplul motiv că nu a încheiat un contract de muncă cu agentul de muncă temporară și că nu are, prin urmare, calitatea de lucrător în temeiul dreptului german.
- 30 Respectiva concluzie nu poate fi repusă în discuție de împrejurarea că, potrivit articolului 3 alineatul (2) din Directiva 2008/104, aceasta nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definiția lucrătorului.
- 31 Astfel, după cum a arătat avocatul general la punctul 29 din concluzii, această dispoziție înseamnă numai că legiuitorul Uniunii a intenționat să mențină competența statelor membre de a determina persoanele care intră sub incidența noțiunii „lucrător” în sensul dreptului național și care trebuie să facă obiectul unei protecții în cadrul reglementării lor interne, aspect pe care Directiva 2008/104 nu are ca obiectiv să îl armonizeze.
- 32 În schimb, dispoziția menționată nu poate fi interpretată ca o renunțare a legiuitorului Uniunii la a stabili el însuși întinderea respectivei noțiuni în sensul Directivei 2008/104 și, prin urmare, domeniul de aplicare *ratione personae* al acesteia. Astfel, după cum rezultă din cuprinsul punctelor 25 și 26 din prezenta hotărâre, respectivul legiuitor nu a lăsat statelor membre sarcina de a defini unilateral noțiunea menționată, ci a precizat el însuși limitele acesteia la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directiva amintită, după cum a procedat de altfel și în ceea ce privește definiția „lucrătorului temporar” la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din directiva respectivă.
- 33 Astfel, în sensul interpretării acesteia, noțiunea menționată acoperă orice persoană care are un raport de muncă în sensul indicat la punctul 27 din prezenta hotărâre și care este protejată, în statul membru respectiv, în temeiul prestației de muncă pe care o furnizează.
- 34 Interpretarea care precedă se coroborează cu obiectivele urmărite de Directiva 2008/104.
- 35 Astfel, din considerentele (10) și (12) ale acestei directive reiese că, întrucât există diferențe apreciabile la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii temporari în cadrul Uniunii, directiva menționată urmărește să stabilească un cadru de protecție pentru respectivii lucrători, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional, respectând în același timp

diversitatea piețelor muncii și a relațiilor dintre partenerii sociali. Astfel, conform articolului 2 din aceeași directivă, obiectivul ei este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament în privința acestor lucrători și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea respectivului tip de muncă în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.

- 36 Or, o limitare a noțiunii „lucrător” în sensul Directivei 2008/104 la persoanele care intră sub incidența noțiunii respective în temeiul dreptului național, în special la cele care au încheiat un contract de muncă cu agentul de muncă temporară, ar putea să pună în pericol realizarea obiectivelor menționate și, prin urmare, să aducă atingere efectului util al directivei amintite restrângând în mod excesiv și nejustificat domeniul de aplicare al acesteia.
- 37 Astfel, o asemenea limitare ar permite statelor membre sau agenților de muncă temporară să excludă în mod discreționar anumite categorii de persoane de la beneficiul protecției urmărite prin directiva menționată, în special de la aplicarea principiului egalității de tratament între lucrătorii temporari și personalul angajat direct de întreprinderea utilizatoare prevăzut la articolul 5 din aceeași directivă, chiar dacă raportul de muncă dintre aceste persoane și agentul de muncă temporară nu ar fi substanțial diferit de cel dintre angajații care au calitatea de lucrător în temeiul dreptului național și angajatorul lor.
- 38 În speță, instanța de trimitere arată că comunitatea dorește să o pună pe doamna K. la dispoziția Ruhrlandklinik pentru ca ea să îndeplinească în acest cadru, cu titlu principal și sub îndrumarea acesteia din urmă, prestații în calitate de asistentă medicală, în schimbul unei remunerații lunare calculate în funcție de criteriile uzuale în domeniul serviciilor de sănătate. Astfel, în lumina considerațiilor expuse în decizia de trimitere, raportul dintre doamna K. și comunitate nu pare substanțial diferit de cel dintre angajații salariați ai unui agent de muncă temporară și acesta.
- 39 În plus, din dosarul prezentat Curții reiese că membrii comunității, inclusiv doamna K., beneficiază de un anumit număr de drepturi, care sunt în parte identice sau echivalente cu cele de care dispun persoanele calificate drept lucrători în temeiul dreptului german.
- 40 Astfel, instanța de trimitere a subliniat ea însăși că acești membri beneficiau de normele de protecție imperative din dreptul muncii. În plus, după cum au precizat Ruhrlandklinik și guvernul german în răspunsul dat la o întrebare adresată de Curte în temeiul articolului 61 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al acesteia, membrii menționați sunt supuși Sozialgesetzbuch (Codul securității sociale) la fel ca persoanele calificate drept lucrători în dreptul german.
- 41 De asemenea, potrivit Ruhrlandklinik, acești membri ar beneficia de normele legislative aplicabile lucrătorilor în ceea ce privește concediile plătite, concediile medicale, concediile de maternitate și pentru creșterea copilului și menținerea remunerației în cazul incapacității de muncă cauzate de boală sau de accident. Ei ar beneficia de altfel de același nivel de protecție ca propriii salariați ai Ruhrlandklinik în materie de participare la luarea deciziilor în cadrul acesteia, ar primi aceeași remunerație și ar fi supuși unor condiții de muncă identice cu aceștia din urmă. În sfârșit, ei nu ar putea fi excluși din comunitate decât pentru un motiv grav.
- 42 În lumina acestor elemente, se pare, așadar, că membrii comunității sunt protejați în Germania în temeiul prestației de muncă pe care o furnizează, aspect care trebuie însă verificat de instanța de trimitere.
- 43 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, noțiunea „lucrător” în sensul Directivei 2008/104 trebuie interpretată în sensul că acoperă orice persoană care efectuează o prestație de muncă, cu alte cuvinte care îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub

îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație și care este protejată în acest temei în statul membru respectiv, oricare ar fi calificarea juridică a raportului său de muncă în dreptul național, natura relației juridice dintre aceste două persoane și forma raportului respectiv. Revine instanței de trimitere sarcina să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în speță și dacă doamna K. trebuie, prin urmare, să fie calificată drept „lucrător” în sensul directivei menționate.

Cu privire la noțiunea „activitate economică”

- 44 În ceea ce privește interpretarea noțiunii „activitate economică” în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, trebuie subliniat că, în conformitate cu o jurisprudență constantă a Curții, are un caracter economic orice activitate care constă în a oferi bunuri sau servicii pe o anumită piață (a se vedea în special Hotărârea din 18 iunie 1998, Comisia/Italia, C-35/96, EU:C:1998:303, punctul 36, Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 43, și Hotărârea din 23 februarie 2016, Comisia/Ungaria, C-179/14, EU:C:2016:108, punctul 149).
- 45 Or, în speță, comunitatea oferă servicii pe piața punerii la dispoziția instituțiilor de îngrijiri medicale și de sănătate din Germania a unui personal de îngrijire în schimbul unei indemnizații financiare care acoperă cheltuielile cu personalul și cheltuielile administrative.
- 46 Contrar celor susținute de Ruhrlandklinik, împrejurarea că acea comunitate nu urmărește un scop lucrativ nu este relevantă în această privință, în conformitate cu însuși modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104 și potrivit unei jurisprudențe constante a Curții (a se vedea în special Hotărârea din 3 decembrie 2015, Pfothenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, punctul 30 și jurisprudența citată). Nici forma juridică a acestei comunități, constituită sub formă de asociație, nu este relevantă atât timp cât nu aduce atingere caracterului economic al activității exercitate.
- 47 În consecință, trebuie considerat că o asociație precum comunitatea, care pune la dispoziția instituțiilor de îngrijiri medicale și de sănătate un personal de îngrijire, în schimbul unei indemnizații financiare care acoperă cheltuielile cu personalul și cheltuielile administrative, exercită o activitate economică în sensul articolului 1 alineatul (2) din directiva menționată.
- 48 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul de aplicare al directivei respective punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o asociație fără scop lucrativ a unuia dintre membrii săi, în schimbul unei indemnizații financiare, pentru a-i furniza, cu titlu principal și sub îndrumarea acesteia din urmă, o prestație de muncă în schimbul unei remunerații, în condițiile în care respectivul membru este protejat în acest temei în statul membru în cauză, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere, și aceasta în pofida faptului că membrul menționat nu are calitatea de lucrător în dreptul național pentru motivul că nu a încheiat un contract de muncă cu asociația amintită.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 49 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:

Articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară trebuie interpretat în sensul că intră în domeniul de aplicare al directivei respective punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o asociație fără scop lucrativ a unuia dintre membrii săi, în schimbul unei indemnizații financiare, pentru a-i furniza, cu titlu principal și sub îndrumarea acesteia din urmă, o prestație de muncă în schimbul unei remunerații, în condițiile în care respectivul membru este protejat în acest temei în statul membru în cauză, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere, și aceasta în pofida faptului că membrul menționat nu are calitatea de lucrător în dreptul național pentru motivul că nu a încheiat un contract de muncă cu asociația amintită.

Semnături