



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 6 iulie 2016¹

Cauza C-216/15

**Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH
împotriva
Ruhrlandklinik gGmbH**

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Trimitere preliminară — Politica socială — Muncă temporară — Directiva 2008/104/CE — Domeniu de aplicare — Articolul 1 alineatele (1) și (2) — Noțiunea de lucrător — Noțiunea de activitate economică — Membru al unei asociații cu scop nelucrativ remunerat de aceasta și pus la dispoziția unui terț pentru a efectua o prestație de muncă, fiind supus instrucțiunilor acestuia din urmă — Indemnizație care acoperă cheltuielile de personal și cheltuielile administrative plătite asociației de către terț”

I – Introducere

1. Cererea de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) privește interpretarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară², în special a articolului 1 din aceasta, care definește domeniul de aplicare al acestui act.
2. Decizia de trimitere se înscrie în cadrul unui litigiu între o întreprindere care exploatează o clinică-spital și un organism care reprezintă personalul în cadrul acestei întreprinderi, ca urmare a refuzului opus de acesta de a consimți ca o asistentă medicală care este membră a unei asociații cu scop nelucrativ să fie pusă la dispoziția clinicii respective în mod durabil în temeiul unui acord care a fost încheiat între întreprindere și asociația menționată.
3. Deși Curții îi este adresată o singură întrebare, reiese din motivarea deciziei sale că instanța de trimitere ridică, în esență, problema semnificației și a conținutului a două noțiuni diferite. Astfel, aceasta solicită, pe de o parte, să se stabilească dacă membrii unei asociații care își desfășoară activitatea profesională sub autoritatea unui terț într-un astfel de context trebuie calificați drept „lucrători” în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104, chiar dacă nu au această calitate în raport cu dreptul german, și, pe de altă parte, dacă punerea la dispoziție a membrilor săi de către asociație în schimbul plății unei indemnizații de către terț constituie o „activitate economică” în sensul alineatului (2) al aceluiași articol.

¹ — Limba originală: franceza.

² — JO 2008, L 327, p. 9.

II – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

4. Articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104, care definește domeniul de aplicare al acesteia, 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 un scop lucrativ.”

5. Potrivit articolului 2 din Directiva 2008/104, obiectivul acesteia „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 contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”

6. Articolul 3 din aceasta, intitulat „Definiții”, are următorul cuprins:

„(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;
- (b) «agent de muncă temporară» înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;
- (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 definițiile remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă sau a lucrătorului.

[...]”

B – Dreptul german

7. Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind statutul întreprinderii, denumită în continuare „BetrVG”), în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal³, prevede la articolul 99, intitulat „Participarea la măsuri de angajare de personal”:

„1. În întreprinderile al căror efectiv este, în principiu, de peste douăzeci de lucrători salariați cu drept de vot, angajatorul trebuie să informeze comitetul de întreprindere [...] înaintea oricărei angajări, 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 [...] măsura care are legătură cu un membru al personalului este susceptibilă să încalce legea [...]”⁴.

8. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă temporare, denumită în continuare „AÜG”), astfel cum a fost modificată prin Legea din 28 aprilie 2011⁵, transpune în dreptul intern Directiva 2008/104. Articolul 1 alineatul 1 din aceasta prevede că „[a]ngajatorii care, în calitate de agenți de muncă temporară, doresc să pună la dispoziția terților (utilizatori) lucrători (temporari) pentru utilizarea în cadrul activității lor economice trebuie să fie autorizați în acest sens” și că „[p]unerea la dispoziția întreprinderilor utilizatoare a lucrătorilor are caracter temporar”.

III – Litigiul principal, întrebarea preliminară și procedura în fața Curții

9. DRK-Schwesternschaft Essen eV [Asociația asistentelor medicale ale Crucii Roșii Germane din Essen (Germania), denumită în continuare „asociația asistentelor medicale”⁶] este o asociație înregistrată în scop nelucrativ, care a aderat la Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Uniunea asociațiilor asistentelor medicale ale Crucii Roșii Germane)⁷. Aceasta este titulara unei autorizații de punere la dispoziție de asistente medicale.

10. Începând cu anul 2003, asociația asistentelor medicale nu mai încheie contracte de muncă cu personalul din domeniul asistenței medicale și al îngrijirii bolnavilor, acesta fiind admis în asociație doar în calitate de membri ai acesteia. În conformitate cu statutul acestei asociații, membrii săi, care trebuie să fie abilitați să desfășoare o activitate profesională în domeniul serviciilor de sănătate, o exercită în întregime fie în cadrul asociației de asistente medicale, fie pe lângă instituțiile de îngrijiri medicale și de sănătate în cadrul unor acorduri de punere la dispoziție⁸. Atunci când sunt puși la dispoziția unui terț, membrii asociației asistentelor medicale primesc instrucțiuni de specialitate și de natură organizatorică din partea acestuia din urmă.

3 — Versiunea din 25 septembrie 2001 (BGBl. 2001 I, p. 2518).

4 — Instanța de trimitere precizează că, potrivit propriei jurisprudențe, noțiunea „angajare” în sensul articolului 99 alineatul 1 menționat nu presupune încheierea unui raport de muncă cu întreprinderea în discuție și că este suficient ca persoana în cauză să își desfășoare activitatea în conformitate cu obiectivul acestei întreprinderi și să fie supusă instrucțiunilor sale.

5 — Lege de modificare intrată în vigoare la 1 decembrie 2011 (BGBl. 2011 I, p. 642).

6 — Termenul „asistente medicale” trebuie înțeles în cauză în mod generic, în sensul că face trimitere nu numai la membrii de sex feminin, ci și la membrii de sex masculin ai unei asemenea asociații.

7 — Din decizia de trimitere reiese că există 33 de asociații de asistente medicale ale Crucii Roșii germane, care sunt repartizate pe întreg teritoriul național și totalizează aproape 22 000 de membri. Ruhrlandklinik gGmbH arată că asociația din Essen ar număra aproape 1 650 de membri.

8 — În observații, Ruhrlandklinik afirmă că această din urmă situație este „de departe cea mai frecventă” și că „asistentele medicale ale Crucii Roșii germane rămân frecvent în serviciul partenerilor contractuali [ai unei asociații de acest tip] mai mulți ani”.

11. În temeiul regulamentului său de ordine interioară, asociația asistentelor medicale plătește membrilor săi o remunerație lunară, care se calculează conform criteriilor uzuale pentru activitatea respectivă, însoțită de decontarea anumitor cheltuieli de transport și de mutare. Membrii respectivi beneficiază în plus de drepturi la concedii plătite și la o pensie pentru limită de vârstă suplimentară care sunt prevăzute de dispozițiile aplicabile în acest sector, precum și de menținerea remunerației lor și de indemnizații suplimentare în cazul incapacității de muncă cauzate de boală sau de accident.

12. Ruhrlandklinik exploatează o clinică-spital situată în Essen. În anul 2010, aceasta a încheiat cu asociația asistentelor medicale un acord de punere la dispoziție, în temeiul căruia asociația respectivă s-a angajat să îi repartizeze personal de îngrijire constituit din membrii asociației. Potrivit acestui acord, asociația asistentelor medicale primește, în schimbul fiecărei repartizări, o indemnizație care acoperă cheltuielile brute de personal, precum și o indemnizație forfetară de 3 % pentru cheltuieli administrative. Membrii asociației respective puși la dispoziția Ruhrlandklinik primesc aceeași remunerație ca și lucrătorii angajați direct de aceasta din urmă și sunt supuși unor norme și condiții de muncă aproape identice.

13. Doamna K. este membră a asociației asistentelor medicale. Aceasta trebuia să înceapă activitatea de asistentă medicală la Ruhrlandklinik de la 1 ianuarie 2012, pe baza unui acord de punere la dispoziție încheiat între aceasta din urmă și asociația respectivă.

14. Prin scrisoarea din 2 decembrie 2011, Betriebsrat der Ruhrlandklinik⁹ (comitetul de întreprindere al Ruhrlandklinik, denumit în continuare „comitetul de întreprindere”) a refuzat să își dea acordul pentru această măsură, în temeiul articolului 99 alineatele 1 și 2 din BetrVG, pentru motivul că repartizarea doamnei K. nu are caracter temporar și ar încălca astfel articolul 1 alineatul 1 din AÜG, care impune ca punerea la dispoziția întreprinderilor utilizatoare a unor lucrători temporari să aibă caracter temporar.

15. Ruhrlandklinik a considerat acest refuz ca fiind nefondat în sensul că articolul 1 alineatul 1 din AÜG, lege care transpune Directiva 2008/104, nu s-ar aplica angajării unei persoane care are statutul de membru al unei asociații, iar nu de lucrător salariat. Prin urmare, aceasta a decis să angajeze persoana în cauză în mod provizoriu și să introducă o acțiune în vederea obținerii unei decizii judiciare care să autorizeze angajarea sa în mod durabil. Întrucât instanțele inferioare au admis această cerere, comitetul de întreprindere a formulat un recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă).

16. Această din urmă instanță arată că, în cazul în care elementele materiale impuse de Directiva 2008/104 ar fi considerate ca fiind prezente într-o situație precum cea din litigiul principal, articolul 1 alineatul 1 din AÜG ar trebuie să fie astfel interpretat, potrivit principiilor interpretării conforme cu dreptul Uniunii, în sensul că presupun că recurgerea la doamna K. reprezintă o punere la dispoziție netemporară a unui lucrător temporar, așadar, nelegală în dreptul național.

17. Prin decizia din 17 martie 2015, primită de Curte la 12 mai 2015, 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

⁹ — În dreptul german, „Betriebsrat” este un organ de reprezentare a personalului unei întreprinderi care are prerogative diverse, de la un simplu drept de informare până la o competență de participare în domeniile enumerate prin lege, competență care presupune că angajatorul trebuie să obțină acordul acestui organ înainte de a lua anumite decizii, în special măsuri individuale precum recrutarea angajaților, conform articolului 99 din BetrVG.

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?”

18. Comitetul de întreprindere, Ruhrlandklinik, guvernul ceh și Comisia Europeană au depus observații scrise. În plus, comitetul de întreprindere, Ruhrlandklinik și guvernul german au răspuns în scris la întrebările care le-au fost adresate de Curte conform articolului 61 alineatul (1) din Regulamentul său de procedură. În ședința care a avut loc la 20 aprilie 2016, comitetul de întreprindere, Ruhrlandklinik și Comisia au fost reprezentate.

IV – Analiză

A – Cu privire la noțiunea „lucrători” în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104

1. Cu privire la obiectul și la contextul întrebării adresate

19. Instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe, în esență, cu privire la eventuala aplicabilitate a Directivei 2008/104 privind munca prin agent de muncă temporară, într-o situație precum cea din litigiul principal, în care unul dintre membrii unei asociații este pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a furniza acesteia, fiind supus instrucțiunilor acesteia din urmă, o prestație de muncă pentru care primește o remunerație care îi este plătită de asociație. Cu alte cuvinte, aceasta urmărește să afle dacă, în astfel de împrejurări, membrul respectiv poate fi calificat drept „lucrător” în sensul acestei directive.

20. În susținerea cererii sale de decizie preliminară, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) arată că norma prevăzută la articolul 1 alineatul 1 din AÜG, potrivit căreia punerea la dispoziție a forței de muncă este interzisă atunci când nu are un caracter temporar, este valabilă doar pentru „lucrătorii salariați” ai unei întreprinderi care furnizează forță de muncă unui terț.

21. Acesta arată că noțiunea menționată nu este definită în legislația națională, dar că, în temeiul propriei jurisprudențe, constituie un „lucrător” în dreptul german „persoana care este obligată, în temeiul unui contract de drept privat, să furnizeze unei alte persoane o prestație de muncă determinată de altă persoană, fiind supus unor instrucțiuni, în cadrul unei legături de subordonare personală”¹⁰. Tot potrivit jurisprudenței sale, membrii unei asociații de asistente medicale, precum cea în discuție în litigiul principal, nu au calitatea de lucrător salariat în raport cu dreptul german, pentru motivul că sunt legate de această asociație nu printr-un contract de drept privat, ci ca urmare a aderării lor la aceasta, iar aceasta chiar dacă îndeplinesc celelalte criterii menționate mai sus¹¹.

22. În acest context, instanța de trimitere ridică problema dacă, în pofida faptului că nu are calitatea de „lucrător” în temeiul dreptului național aplicabil, un membru al unei asemenea asociații ar putea fi considerat totuși ca având această calitate în temeiul dreptului Uniunii, mai precis în raport cu articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104.

¹⁰ — Bundesarbeitsgericht citează una dintre ultimele sale decizii în acest sens din 17 septembrie 2014 (10 AZB 43/14, punctul 18).

¹¹ — Bundesarbeitsgericht precizează că furnizarea unei prestații de muncă în cadrul unei legături de subordonare personală poate avea drept temei juridic deținerea statutului de membru al unei asociații, în măsura în care standardele imperative de protecție ale dreptului muncii nu sunt eludate, eludare care nu se realizează în ceea ce privește asociațiile asistentelor medicale, conform uneia dintre deciziile sale, din 6 iulie 1995 (5 AZB 9/93).

23. În această privință, Ruhrlandklinik consideră, pe de o parte, că Directiva 2008/104 nu se aplică lucrătorilor temporari atunci când nu sunt lucrători în raport cu dreptul național și, pe de altă parte, că membrii Crucii Roșii Germane nu sunt vizați de protecția conferită de această directivă. În schimb, potrivit comitetului de întreprindere, guvernului ceh și Comisiei, membrii unei asociații precum cea în discuție în litigiul principal nu pot fi excluși din domeniul de aplicare al Directivei 2008/104 și trebuie considerați „lucrători” în sensul articolului 1 alineatul (1) din aceasta¹². Suntem de asemenea de acord cu aceste ultime considerații, pentru motivele prezentate în continuare.

2. Cu privire la interpretarea preconizată

24. De la bun început, subliniem că modul de redactare atât a articolului 1 alineatul (1), cât și a articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2008/104 pare să justifice adoptarea unei concepții flexibile, chiar largi, a noțiunii „lucrător” pentru a defini domeniul de aplicare al acestei directive. Astfel, se prevede în directiva menționată în mod expres că legătura dintre un agent de muncă temporară și lucrătorul pe care l-a recrutat pentru a-l pune la dispoziția unui terț¹³ poate avea drept temei juridic „un contract de muncă sau [...] un raport de muncă”, alternativă care figurează și în alte dispoziții ale directivei menționate¹⁴, precum și în alte directive privind protecția socială a lucrătorilor¹⁵.

25. Amintim că, potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea „lucrător” din dreptul Uniunii nu este desigur univocă¹⁶, ci trebuie să fie definită, în principiu, potrivit unor criterii obiective care caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate, pentru a asigura o protecție echivalentă a lucrătorilor în diversele state membre. S-a statuat în mod repetat că „caracteristica esențială a acestui raport 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”¹⁷.

26. Astfel cum subliniază Comisia, această calificare este în general dobândită potrivit dreptului Uniunii dacă condițiile citate anterior sunt îndeplinite, independent de faptul dacă un contract de muncă a fost sau nu a fost încheiat de persoana în cauză și independent de consecințele care se deduc de aici potrivit dreptului național¹⁸. Or, situația în discuție în litigiul principal pare să îndeplinească toate aceste condiții, întrucât membrii asociației asistentelor medicale își desfășoară activitatea profesională pentru instituțiile de îngrijiri medicale sau de sănătate și sub îndrumarea acestora, cărora le sunt puși periodic la dispoziție de această asociație, care le plătește o remunerație drept contraprestație.

12 — În răspunsurile scrise la întrebările adresate de Curte, guvernul german nu s-a pronunțat în mod direct cu privire la fondul cererii de decizie preliminară.

13 — În această privință, amintim că raporturile de muncă temporară au ca particularitate faptul că sunt triunghiulare, în sensul că există legături de natură diferită, pe de o parte, între lucrător și agentul de muncă temporară care este angajatorul său, pe de altă parte, între acest agent și întreprinderea utilizatoare și, în sfârșit, între aceasta din urmă și lucrătorul care își desfășoară activitatea sub conducerea sa. A se vedea în special Hotărârea din 17 decembrie 1970, Manpower (35/70, EU:C:1970:120, punctele 5 și 6).

14 — A se vedea articolul 1 alineatul (3), articolul 3 alineatul (1) litera (b) și alineatul (2) al doilea paragraf, precum și articolul 6 alineatul (2) primul paragraf și alineatul (3).

15 — A se vedea în special clauzele 2 și 3 ale acordului-cadru anexat la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 **privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES** (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), precum și clauzele 1, 2, 3 și 5 ale acordului-cadru anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 **privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP** (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

16 — În special Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 30).

17 — A se vedea în special Hotărârea din 13 februarie 2014, Comisia/Italia (C-596/12, EU:C:2014:77, punctele 16 și 17), precum și Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 34).

18 — A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 40 și 42, precum și jurisprudența citată).

27. Astfel, potrivit dreptului Uniunii și contrar celor prevăzute de dreptul german, este indiferent, pentru ca această directivă să aibă vocația de a se aplica, dacă un contract a fost sau nu a fost încheiat de părțile implicate¹⁹. Prin urmare, instanța de trimitere observă în mod întemeiat că, având în vedere modul de redactare a dispozițiilor menționate mai sus ale Directivei 2008/104, se pare că „natura juridică a raportului de drept existent între întreprinderea furnizoare și persoana care este pusă la dispoziție pentru a furniza o activitate este irelevantă”.

28. Cu toate acestea, pot subzista îndoieli în speță, întrucât, pentru a defini calitatea de „lucrător” în sensul Directivei 2008/104, articolul 3 din aceasta face o dublă trimitere la dreptul statelor membre. Astfel, alineatul (1) litera (a) al acestui articol prevede că „*«lucrător» înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii*”²⁰, în timp ce alineatul (2) primul paragraf al acestui articol prevede că directiva menționată „*nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definiția [...] lucrătorului*”²¹. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) consideră că, „în temeiul trimiterii efectuate la dreptul național, nu este necesar să se întemeieze pe definiția lucrătorului dată de dreptul Uniunii atunci când este vorba despre interpretarea dreptului intern”.

29. În opinia noastră, faptul că aceste dispoziții ale articolului 3 menționat păstrează concepția că statele membre au „lucrători” care trebuie să facă obiectul unei protecții în cadrul reglementării lor interne, aspect de drept pe care Directiva 2008/104 nu are ca obiectiv să îl armonizeze, astfel cum arată alineatul (2) al acestui articol, nu poate fi înțeles ca o renunțare a legiuitorului Uniunii la a-și exercita propria competență de a defini domeniul de aplicare *ratione personae* al acestei directive.

30. Astfel, în cazul în care limitele domeniului de aplicare respectiv ar putea varia în funcție de diferitele abordări reținute la nivel național, aceasta ar induce o importantă sursă de insecuritate juridică, având în vedere că preambulul acestei directive arată că „[e]xistă diferențe considerabile [...] la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară [...] în cadrul Uniunii Europene”²².

31. Considerăm că, departe de a delega autorităților statelor membre posibilitatea de a defini sfera de aplicare a Directivei 2008/104, articolul 3 alineatul (1) litera (a) coroborat cu litera (c) o delimitează el însuși, precizând că noțiunea „lucrător” în sensul acestui act al dreptului Uniunii include orice persoană care efectuează o prestație de muncă și care este protejată în acest scop în statul membru în care își desfășoară activitatea, indiferent de natura și de forma raportului pe care îl are cu agentul de muncă temporară.

32. Întrucât acest articol nu efectuează o trimitere pură și simplă la dreptul statelor membre, în opinia noastră, dacă se declară că interpretarea mai restrictivă a „lucrătorului” care este reținută la nivel național este contrară dispozițiilor directivei menționate, acestea din urmă trebuie să prevaleze. În speță, circumstanța că, în raport cu dreptul german, un individ are calitatea de „lucrător” numai dacă

19 — Raportul grupului de experți privind transpunerea Directivei 2008/104 din luna august 2011 și elaborat sub egida Comisiei (denumit în continuare „Raportul din 2011”) arată că „expresia «raport de muncă» urmărește să înglobeze situațiile în care caracteristicile proprii unui raport de muncă sunt prezente, dar în care un contract de muncă oficial nu a fost încheiat” (p. 14).

20 — Sublinierea noastră. Observăm că articolul 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 **privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități** (JO 2001, L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20) conține o formulă identică, ce o reia în esență pe cea care figurează la punctul 28 din Hotărârea din 11 iulie 1985, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (105/84, EU:C:1985:331), care privea interpretarea actului pe care directiva menționată l-a înlocuit.

21 — Sublinierea noastră. Observăm că, la fel ca articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2001/23, care a fost adoptată la o dată apropiată, articolul 3 alineatul (2) din propunerea inițială a Comisiei din 20 martie 2001, care a condus la adoptarea Directivei 2008/104 [COM(2002) 149 final] se referea la dreptul național numai pentru definiția „contractului sau a raportului de muncă”. Parlamentul European a urmărit să includă în această din urmă dispoziție noțiunea „remunerație” (poziție adoptată în primă lectură la 21 noiembrie 2002, JO 2004, C 25 E, p. 368). Propunerea modificată a Comisiei din 28 noiembrie 2002 a adăugat în plus la aceasta noțiunea „lucrător”, fără a oferi explicații cu privire la acest aspect [COM(2002) 701 final].

22 — Considerentul (10) al Directivei 2008/104. A se vedea de asemenea disparitățile existente între „cadrele normative naționale” descrise în expunerea de motive a propunerii inițiale a Comisiei [COM(2002) 149 final secțiunea 2 alineatul (2)].

a încheiat un contract de drept privat nu poate avea drept consecință reducerea atât de drastică a domeniului de aplicare al Directivei 2008/104, în condițiile în care modul de redactare a acesteia urmărește să plaseze sub regimul său de protecție atât persoanele care au încheiat un contract de muncă, cât și pe cele care se află într-un raport de muncă.

33. Această poziție este întărită de considerația că, astfel cum arată în special instanța de trimitere, Curtea a declarat deja că, atunci când o marjă de apreciere este acordată statelor membre pentru a defini limitele noțiunilor care figurează într-o asemenea directivă adoptată în materie socială, puterea lor nu este nelimitată. Considerăm că această jurisprudență referitoare la alte directive care au stabilit cerințe minime în dreptul muncii²³ – și au stabilit în special un principiu al egalității de tratament între lucrători – la fel ca și Directiva 2008/104²⁴, oferă o clarificare utilă în prezenta cauză²⁵.

34. Reiese de aici că, deși anumiți termeni utilizați în dispozițiile dreptului Uniunii pot fi definiți în raport cu legislația și/sau cu practicile în vigoare în statele membre²⁶, acestea din urmă continuă totuși să fie obligate să asigure, pe de o parte, protecția obiectivelor actului în discuție²⁷ și, pe de altă parte, respectarea principiilor generale ale dreptului Uniunii²⁸. În special, Curtea a statuat că un stat membru nu poate exclude în mod discreționar anumite categorii de persoane de la acordarea beneficiului protecției oferite prin actul respectiv, în caz contrar afectând efectul util al acestuia din urmă și încălcând principiul general al egalității de tratament consacrat prin actul menționat, știind că este vorba în această situație despre norme ale dreptului Uniunii care prezintă o importanță deosebită de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător. O asemenea excludere poate fi admisă numai în cazul în care un tratament diferențiat al categoriilor respective poate fi justificat de motive obiective, în special de natura specifică a raportului de muncă subiacent²⁹.

35. În speță, considerăm, prin analogie, că un stat membru nu trebuie să poată aplica o reglementare internă într-un mod care să aibă drept consecință punerea în pericol a realizării obiectivelor urmărite prin Directiva 2008/104³⁰ și, prin urmare, privarea acesteia de efectul său util. În mod specific, definiția noțiunii „lucrător” reținută în dreptul național nu poate conduce la excluderea fără un motiv obiectiv a anumitor categorii de profesioniști de la această calificare și, așadar, de la acordarea beneficiului protecției oferite prin directiva menționată care decurge din aceasta.

23 — A se vedea în special Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 29), privind interpretarea Directivei 1999/70, precum și Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 34), privind interpretarea Directivei 97/81.

24 — Articolul 5 din Directiva 2008/104 prevede „principiul egalității de tratament”, potrivit căruia, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, lucrătorii temporari trebuie să beneficieze de condiții de angajare și de muncă cel puțin egale cu cele care li s-ar aplica în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de această întreprindere pentru a ocupa același loc de muncă.

25 — În observații, Comisia consideră că poziția adoptată de Curte într-un context care prezintă diverse similitudini, în special structurale, este transpozabilă în speță. Cu privire la aspectele comune existente între Directivele 1999/70, 97/81 și 2008/104, a se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 33).

26 — Situația se regăsește atunci când actul de drept al Uniunii în cauză nu are ca obiect realizarea unei armonizări integrale a normelor naționale aplicabile în domeniul pe care îl acoperă, astfel cum este cazul Directivei 2008/104 [a se vedea considerentul (23) și articolul 9].

27 — Astfel, considerentele (17) și (16) ale Directivei 1999/70 și, respectiv, 97/81 prevăd în mod clar că, *„în ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau practicile naționale, la fel ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru”* (sublinierea noastră).

28 — A se vedea în special Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctele 31-35 și jurisprudența citată), precum și Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauza Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:3, punctele 12-15) și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza O'Brien (C-393/10, EU:C:2011:746, punctele 34-37).

29 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 26-29), Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctele 36-42), precum și Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții (C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 31).

30 — A se vedea în special considerentele (1), (11) și (12), precum și articolul 2 din Directiva 2008/104, potrivit căruia obiectivele principale ale acesteia sunt, pe de o parte, *„de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament [...] lucrătorilor temporari [...]”* și, pe de altă parte, de a *„[î]n[e] seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile”*.

36. Pentru ca excluderea în discuție în cauză să poată eventual să nu prezinte un caracter arbitrar, în temeiul jurisprudenței menționate mai sus, ar trebui să se stabilească dacă și în ce măsură raportul dintre asociația asistentelor medicale și membrii săi este, prin natura sa, „substanțial diferită de cea a raportului dintre angajatori și angajații care intră, potrivit dreptului național, în categoria lucrătorilor”, fapt ce va trebui stabilit de instanța de trimitere³¹. Cu toate acestea, unele informații pot fi oferite în mod util de Curte pentru a lămuri această instanță cu privire la elementele pe care ar trebui să le ia în considerare în cadrul aprecierii sale.

37. Subliniem că decizia de trimitere însăși arată în mod întemeiat că membrii asociației asistentelor medicale sunt obligați în același mod ca și lucrătorii temporari, în temeiul raporturilor juridice în care se află cu entitatea care îi pune la dispoziția terților, să furnizeze o muncă dependentă, în schimbul plății unei remunerații, și că aceste două categorii de personal sunt supuse de asemenea instrucțiunilor întreprinderilor utilizatoare. Aceasta adaugă, tot în mod întemeiat în opinia noastră, în ceea ce privește de această dată angajatorii, că nu există o diferență între activitatea subiecților de drept care acționează, pe de o parte, în calitate de agenți de muncă temporară și, pe de altă parte, în calitate de furnizori de forță de muncă. Prin urmare, considerăm, la fel ca și comitetul de întreprindere, guvernul ceh și Comisia, că, din moment ce raportul de muncă în care se află asociația în cauză și membrii săi nu este, prin natura sa, fundamental diferit de cel al lucrătorilor care sunt protejați în temeiul dreptului național, excluderea de la beneficiul protecției garantate prin Directiva 2008/104 nu pare justificată în speță.

38. Astfel cum s-a arătat deja în cadrul unor cauze anterioare, considerăm că *forma* raportului juridic care stă la baza angajării în discuție nu poate caracteriza în sine diferența obiectivă de situații care este necesară pentru a justifica un tratament diferențiat în lumina jurisprudenței citate anterior³², diferență care trebuie să se întemeieze, în opinia noastră, pe considerații *substanțiale*, iar nu de formă³³. În speță, excluderea unei categorii de persoane de la calificarea drept „lucrători” și, așadar, din domeniul de aplicare al Directivei 2008/104 nu ar trebui să poată, în opinia noastră, existând altfel riscul de a se aduce atingere efectului util al acesteia, să fie întemeiată pe simplul motiv, reținut în dreptul german, că persoanele în cauză nu au încheiat un contract de drept privat³⁴.

39. Ruhrlandklinik susține, dimpotrivă, că, în cazul în care Directiva 2008/104 ar fi declarată inaplicabilă membrilor unei asociații precum asociația asistentelor medicale, dată fiind definiția „lucrătorului” adoptată în dreptul german, nu ar rezulta de aici că obiectivele acestei directive ar fi eludate, pentru motivul că protecția profesioniștilor vizați în cauză nu ar fi redusă. În acest sens, Ruhrlandklinik afirmă că membrii respectivi beneficiază *în practică* de condiții de muncă și de remunerație nu mai puțin favorabile, ci, dimpotrivă, mai avantajoase decât cele acordate persoanelor calificate drept „lucrători” în dreptul german, în special angajaților clinicii sale pe care i-a recrutat în mod direct.

31 — A se vedea Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 42 și urm.), precum și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza O'Brien (C-393/10, EU:C:2011:746, punctul 43 și urm.).

32 — Nota de subsol 29 din prezentele concluzii.

33 — A se vedea Concluziile avocatului general Poiras Maduro prezentate în cauza Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:3, punctul 15) și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza O'Brien (C-393/10, EU:C:2011:746, punctul 44 și urm.). Curtea a insistat de asemenea asupra necesității, pentru a justifica un tratament diferențiat, ca natura raportului de muncă în cauză să fie „substanțial diferită” (a se vedea Hotărârea din 1 martie 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctele 42-44).

34 — A se vedea în acest sens Lailom, S., „La directive 2008/104: avancées et limites de la protection des travailleurs intérimaires”, în *Revue de droit du travail*, 2012, p. 308 și urm., care consideră că „se poate considera că nu va fi suficient ca legislația națională să afirme că nu există un contract de muncă, pentru ca excluderea din domeniul de aplicare al protecției să fie controlată”, precum și Moizard, N., „Les intérimaires dans l'Union européenne: les données du débat”, în *Revue de droit du travail*, 2012, p. 240 și urm., care, după ce a evocat Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții (C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 35), consideră că, „[i]n Directiva 2008/104, nu este vorba despre o simplă trimitere la legislațiile naționale” și că „Curtea de Justiție are încă mijloacele de a controla eludările practicate de către state”.

40. Totuși, considerăm că acest argument conjunctural nu este convingător în temeiul interpretării Directivei 2008/104, care trebuie să aibă o sferă de aplicare generală. Chiar dacă am presupune că o egalitate de tratament este dovedită în speță, aceasta nu ar fi totuși garantată în mod sistematic și durabil pentru fiecare lucrător, astfel cum ar permite o declarație de aplicabilitate a acestei directive în astfel de situații. Or, simplul fapt de a putea fi acoperit, în orice împrejurări, de norme de protecție de această natură constituie în sine o prerogativă de o importanță semnificativă³⁵. Pe de altă parte, trebuie să nu se omită să se țină seama și de al doilea aspect, de ordin economic, al obiectivelor prevăzute la articolul 2 din această directivă³⁶, de unde reiese, în opinia noastră, în special că toate entitățile care desfășoară acest tip de activitate ar trebui să beneficieze de o situație concurențială echivalentă³⁷.

41. Având în vedere aceste elemente, considerăm că, într-un context precum cel din litigiul principal, membrii unei asociații trebuie să fie calificați drept „lucrători” în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/104, din moment ce sunt puși la dispoziția unei întreprinderi pentru a-i furniza acesteia o prestație de muncă, sub supravegherea și sub conducerea acestei întreprinderi, în schimbul unei remunerații care le este plătită de asociație. Membrii respectivi nu pot fi excluși din domeniul de aplicare *ratione personae* al acestei directive pentru simplul fapt că, întrucât nu au încheiat un contract de muncă cu asociația, aceștia nu au calitatea de „lucrător” potrivit dreptului național aplicabil.

B – Cu privire la noțiunea „întreprinderi [...] angajate în activități economice” în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104

42. Potrivit celei de a doua fațete a întrebării sale preliminare și motivării acesteia, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la aspectul dacă faptul că asociația asistentelor medicale pune membrii săi la dispoziția întreprinderilor utilizatoare, în schimbul rambursării cheltuielilor brute de personal, la care se adaugă plata unei sume forfetare pentru cheltuieli administrative, poate constitui o „activitate economică” în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104.

43. În această privință, ea arată că reiese din textul alineatului (2) menționat că lipsa urmăririi unui scop lucrativ de către întreprinderile care furnizează forță de muncă nu exclude exercitarea unei activități economice, fapt din care ar putea rezulta că Directiva 2008/104 este de natură să se aplice chiar dacă punerea la dispoziție de personal este realizată de organisme de utilitate publică.

44. Ruhrlandklinik consideră că o activitate precum cea a asociației asistentelor medicale nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive, în timp ce comitetul de întreprindere și Comisia susțin poziția contrară³⁸. Suntem de acord cu această din urmă opinie, pentru motivele prezentate în continuare.

45. Potrivit articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, aceasta din urmă are în vedere entitățile „care sunt agenți de muncă temporară”. Articolul 3 alineatul (1) litera (b) oferă o definiție *autonomă*, în opinia noastră, a ceea ce trebuie înțeles printr-un „agent de muncă temporară” în sensul acestei directive³⁹, pentru a realiza armonizarea minimă avută în vedere de aceasta⁴⁰. Rezultă de aici că Directiva 2008/104 se poate aplica chiar și în privința unui angajator care nu ar fi calificat astfel în

35 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 27).

36 — A se vedea nota de subsol 30 din prezentele concluzii. Cu privire la cele două obiective principale prevăzute de Directiva 2008/104 – și anume condițiile de muncă ale persoanelor calificate drept lucrători temporari, pe de o parte, și condițiile aplicabile utilizării muncii temporare, pe de altă parte –, precum și caracterul lor complementar, a se vedea Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 30 și urm.).

37 — Cu privire la aceste considerații, a se vedea de asemenea punctele 49 și 55 din prezentele concluzii.

38 — Guvernul ceh nu a adoptat o poziție în ceea ce privește interpretarea noțiunii „activitate economică” în sensul Directivei 2008/104.

39 — Subliniem că litera (b) menționată nu face trimitere la dreptul statelor membre decât cu titlu marginal, după cum urmează: „orice persoană [...] ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari [...]”. În plus, alineatul (2) al aceluiași articol 3 nu rezervă aplicarea legislației naționale în ceea ce privește noțiunea „agenți de muncă temporară”.

40 — A se vedea nota de subsol 26 din prezentele concluzii.

temeiul dreptului intern al statelor membre, sub rezerva ca persoana în cauză să îndeplinească toate condițiile prevăzute la articolele 1 și 3 menționate⁴¹. În plus, semnificația și conținutul acestei expresii nu sunt, în opinia noastră, în mod necesar identice cu cea care figurează și în Directiva 96/71/CE⁴², deși preambulul Directivei 2008/104⁴³ stabilește o legătură între aceste două instrumente.

46. Având în vedere chiar modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, este irelevant dacă entitatea care funcționează ca un furnizor de lucrători temporari este în cauză o asociație de caritate, iar sumele primite în schimbul punerii la dispoziție a forței de muncă nu îi aduc eventual niciun profit, astfel cum arată Ruhrlandklinik⁴⁴. Singurul criteriu determinant cu adevărat este acela dacă entitatea în discuție, indiferent dacă aparține sectorului public sau sectorului privat, desfășoară o activitate de natură economică⁴⁵.

47. Totuși, definiția acestei din urmă noțiuni nu reiese în mod clar din conținutul Directivei 2008/104, nici din lucrările pregătitoare aferente acesteia⁴⁶. Considerăm că aceasta ar trebui interpretată în lumina jurisprudenței Curții care a definit elementele constitutive ale unei „activități economice” în alte domenii ale dreptului Uniunii, astfel cum propun comitetul de întreprindere⁴⁷ și Comisia⁴⁸.

48. Amintim că noțiunea „activitate economică” în sensul dreptului Uniunii a fost stabilită, în strânsă corelație cu noțiunea „întreprindere”, în cadrul dispozițiilor Tratatului FUE privind piața internă⁴⁹, în special în raport cu articolele 49 TFUE și 56 TFUE privind libertatea de stabilire și, respectiv, libera prestare a serviciilor, precum și în contextul dreptului concurenței. Aceste noțiuni au fost concepute, amândouă, în sens nerrestrictiv de Curte, din moment ce au funcția de a delimita domeniul de aplicare al libertăților fundamentale garantate de tratat⁵⁰.

41 — A se vedea în același sens Raportul din 2011 (p. 10 și 17).

42 — Directiva 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). În această privință, a se vedea Raportul din 2011 (cel puțin în versiunea franceză), care subliniază că expresia „agent de muncă temporară” este inclusă în versiunile în limba franceză atât ale Directivei 96/71, cât și ale Directivei 2008/104, dar că „versiunile în limba engleză [...] nu utilizează aceiași termeni (și anume *temporary employment undertaking* ou *placement agency* în prima dintre acestea, și *temporary-work agency* în cea de a doua)” (p. 17).

43 — A se vedea considerentul (22) al Directivei 2008/104.

44 — Ruhrlandklinik arată în principal că obiectul statutar al asociației asistentelor medicale ar fi exclusiv de a pune la dispoziția instituțiilor de îngrijiri medicale și de sănătate personal de îngrijire calificat, cu respectarea principiilor Crucii Roșii (principiile umanității, imparțialității, neutralității, independenței, voluntariatului, unității și universalității), fără a urmări în vreun fel să obțină beneficii, și că, în cazul în care situația ar fi diferită, aceasta nu ar fi recunoscută în dreptul german ca fiind un organism de interes public.

45 — Astfel, alineatul (2) menționat prevede că Directiva 2008/104 se aplică „întreprinderilor publice și private” angajate în „activități economice” indiferent de împrejurarea „dacă au sau nu un scop lucrativ”.

46 — O evocare a evoluției legislative urmărite de modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104 figurează în Raportul din 2011 (p. 7 și urm.).

47 — Comitetul de întreprindere susține că „Directiva [2008/104] se întemeiază [...] pe noțiunea generală europeană de întreprindere, proprie dreptului european al înțelegerilor (articolul 101 TFUE), care implică de asemenea o activitate economică”, invocând doctrina germană [Rieble, V., și Vielmeier, S., „Umsetzungsdefizite der Leiharbeitsrichtlinie”, în *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2011, volumul 4, p. 474 și urm., precum și Mestwerdt, W., „Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Rahmen vereinsrechtlicher Strukturen”, în *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2014, p. 281 și urm.].

48 — Comisia se referă în special la Hotărârea din 12 septembrie 2000, Pavlov și alții (C-180/98-C-184/98, EU:C:2000:428, punctul 75 și jurisprudența citată), pronunțată în domeniul concurenței.

49 — Articolul 26 și urm. TFUE.

50 — A se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei din 7 decembrie 2010, intitulat „Ghidul privind aplicarea în cazul serviciilor de interes economic general, și în special al serviciilor sociale de interes general, a normelor Uniunii Europene în materie de ajutoare de stat, de «achiziții publice» și de «piață internă»” [SEC(2010) 1545 final, denumit în continuare „Ghidul din 2010”, punctul 6.1], care citează Hotărârea din 11 aprilie 2000, Deliège (C-51/96 și C-191/97, EU:C:2000:199, punctul 52).

49. În opinia noastră, situația trebuie să fie aceeași în ceea ce privește noțiunea „activitate economică” în sensul Directivei 2008/104, nu numai pentru că preambulul său prevede că aceasta „ar trebui să fie pusă în aplicare în conformitate cu dispozițiile tratatului privind libertatea de a presta servicii și libertatea de stabilire”⁵¹, dar și pentru a garanta realizarea tuturor obiectivelor prevăzute de această directivă⁵² și pentru a evita o concurență neloială⁵³.

50. Potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de *întreprindere* cuprinde „orice entitate care exercită o activitate economică, independent de forma sa juridică și de modul său de finanțare”, și „reprezintă o activitate economică orice activitate care constă în a oferi bunuri sau servicii pe o anumită piață”⁵⁴. În plus, s-a statuat în mod repetat că „trebuie considerată o activitate economică în sensul articolului 2 din Tratatul [CE] o prestație de muncă salariată sau o prestare de servicii remunerate”, cu alte cuvinte o prestație care generează o contraprestație⁵⁵.

51. Reiese de aici, în primul rând, că statutul juridic al entității în cauză, în speță o asociație, nu afectează posibilitatea de a o califica ca fiind o „întreprindere” în sensul dreptului Uniunii și nu aduce atingere eventualei naturi economice a activității pe care o desfășoară. Textul articolului 3 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2008/104 se înscrie în același spirit, întrucât include în noțiunea „agent de muncă temporară”, în sensul acestei directive⁵⁶, „orice persoană fizică sau juridică”, indiferent de forma sa juridică⁵⁷, care desfășoară o activitate legată de munca temporară în condițiile menționate de această dispoziție.

52. În al doilea rând, calificarea unei întreprinderi care desfășoară o activitate economică care ține de munca temporară, în sensul Directivei 2008/104, trebuie să fie reținută, în opinia noastră, atunci când entitatea în discuție propune un serviciu care constă în punerea la dispoziție de lucrători cu care doar ea a încheiat raporturi de muncă tocmai pentru a-i afecta unor întreprinderi terțe⁵⁸. Or, aceasta este tocmai situația asociației asistentelor medicale. Finalitatea socială prezumată a operatorului în discuție nu este suficientă în sine pentru a exclude ca activitatea sa să fie calificată drept activitate economică⁵⁹. În plus, activitatea respectivă se desfășoară pe o anumită piață, în speță piața serviciilor de sănătate, pe care alți operatori își desfășoară activitatea cu același titlu, și anume agenți de muncă temporară de tip clasic, care propun și punerea la dispoziție de personal de îngrijire.

51 — Astfel cum prevede considerentul (22) al Directivei 2008/104.

52 — A se vedea nota de subsol 30 din prezentele concluzii.

53 — Raportul din 2011 (cel puțin în versiunea franceză) menționează tocmai aceste două considerații pentru a justifica o concepție largă a domeniului de aplicare al Directivei 2008/104 în privința întreprinderilor utilizatoare și arată că partenerii sociali europeni s-au declarat în favoarea acestei abordări (p. 10).

54 — Sublinierea noastră. A se vedea în special Hotărârea din 1 iulie 2008, MOTOE (C-49/07, EU:C:2008:376, punctele 21 și 22), Hotărârea din 22 octombrie 2015, EasyPay și Finance Engineering (C-185/14, EU:C:2015:716, punctul 37), precum și Hotărârea din 23 februarie 2016, Comisia/Ungaria (C-179/14, EU:C:2016:108, punctul 147 și urm.).

55 — A se vedea în special Hotărârea din 11 aprilie 2000, Deliège (C-51/96 și C-191/97, EU:C:2000:199, punctul 53), precum și Hotărârea din 23 februarie 2016, Comisia/Ungaria (C-179/14, EU:C:2016:108, punctul 154).

56 — Observăm că există variații de terminologie semnificative între diversele versiuni lingvistice ale Directivei 2008/104, în raport cu expresiile utilizate nu numai în textul titlului său general, dar și pentru noțiunea „agent de muncă temporară” (a se compara formulele respective care figurează, cu titlu ilustrativ, în versiunea germană: „über Leiharbeit”, „Leiharbeitsunternehmen”, în versiunea daneză: „om vikararbejde”, „vikararbejde”, în versiunea engleză: „on temporary agency work”, „temporary-work agency”, în versiunea italiană: „relativa al lavoro tramite agenzia interinale”, „agenzia interinale”, în versiunea olandeză: „betreffende uitzendarbeid”, „uitzendbureau” și în versiunea portugheză: „relativa ao trabalho temporário”, „empresa de trabalho temporário”).

57 — Raportul din 2011 arată că, în cadrul lucrărilor pregătitoare ale Directivei 2008/104, Comisia a arătat că „organizațiile de binefacere, forțele armate, sindicatele și autoritățile publice ar fi excluse [doar din domeniul său de aplicare] în cazul în care nu ar efectua activități economice, chiar și cu titlu accesoriu” (p. 9).

58 — A se vedea Hotărârea din 10 februarie 2011, Vicoplus și alții (C-307/09-C-309/09, EU:C:2011:64, punctul 27). Raportul din 2011 arată că, în schimb, nu s-ar încadra în această calificare în special punerea la dispoziție a unor lucrători în cadrul aceleiași grup de întreprinderi (p. 17).

59 — A se vedea prin analogie Hotărârea din 22 mai 2003, Freskot (C-355/00, EU:C:2003:298, punctul 77). Ghidul din 2010 menționează câteva situații în care activitățile au fost considerate de Curte ca fiind neeconomice ca urmare a „naturii pur sociale” a acestora (punctul 3.1.4).

53. La fel ca și Comisia, considerăm că este irelevant, în raport cu Directiva 2008/104, dacă activitățile entității în discuție nu se limitează la punerea de lucrători la dispoziția unor terți⁶⁰, amintindu-se că, în speță, membrii asociației asistentelor medicale pot lucra potrivit statutului și pentru aceasta în mod direct. Astfel, niciun element tangibil, nici din articolul 1, nici din articolul 3 alineatul (1) litera (b) nu permite, în opinia noastră, să se limiteze domeniul de aplicare al acestei directive la întreprinderi care au ca activitate exclusivă punerea de personal la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare⁶¹.

54. În al treilea rând, potrivit jurisprudenței Curții și conform articolului 57 TFUE, orice prestare de servicii furnizată în schimbul unei remunerații trebuie considerată o activitate economică⁶², precizându-se că este necesar, însă și suficient, să existe o contraprestație⁶³. Circumstanța că activitatea în discuție nu este eventual la fel de rentabilă ca serviciile comparabile furnizate de alți operatori nu poate împiedica ca aceasta să poată prezenta un caracter economic⁶⁴. În speță, asociația asistentelor medicale pune personal la dispoziția unor terți în mod efectiv în schimbul plății unei contraprestații economice de către aceștia din urmă, respectiv a unei indemnizații care acoperă cheltuielile de personal și cheltuielile administrative ocazionate de operațiune, amintindu-se că este irelevant dacă această contraprestație nu îi aduce beneficii.

55. În sfârșit, subliniem că, contrar obiecțiilor formulate de Ruhrlandklinik⁶⁵, ne pare adecvat, în special pentru a garanta efectul deplin al Directivei 2008/104, să se includă în domeniul său de aplicare entități precum cea în discuție în aceeași măsură ca agențiile de muncă temporară cu caracter comercial, întrucât, în caz contrar, primele ar fi supuse unor constrângeri juridice mai puțin puternice decât celelalte în condițiile în care propun servicii similare pe aceeași piață, ceea ce ar putea genera denaturări ale concurenței. Această din urmă preocupare, care se regăsește și în decizia de trimitere, și în observațiile guvernului ceh, este cu atât mai puțin neglijabilă atunci când, astfel cum este cazul în speță, un număr ridicat de lucrători sunt în mod potențial vizați⁶⁶.

56. În consecință, considerăm că o prestare de servicii precum cea din litigiul principal intră într-adevăr sub incidența dispozițiilor articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, întrucât asociația în cauză furnizează servicii care echivalează cu cele ale unui agent de muncă temporară, punând forță de muncă la dispoziția unor terți pe piața personalului de sănătate, servicii în schimbul cărora aceasta primește o indemnizație financiară.

60 — Un asemenea caracter exclusiv al activității de punere la dispoziție a forței de muncă nu este necesar în dreptul german (a se vedea Rémy, P., „L’impact de la directive 2008/104 relative au travail intérimaire sur les droits nationaux, Deuxième partie”, în *Revue de droit du travail*, 2010, p. 55 și urm., nota de subsol 6), nici în dreptul danez (a se vedea Abrahamson, A. M., *Vikarlogen med kommentarer*, Karnov Group, Copenhaga, 2014, p. 55), în timp ce este necesar, de exemplu, în dreptul francez (a se vedea articolul L 1251-2 din Codul muncii).

61 — În expunerea de motive la Propunerea de directivă a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară din 30 aprilie 1982 [COM(82) 155 final, p. 7], Comisia sublinia că aceasta „nu impune ca [agentul de muncă temporară] să asigure exclusiv muncă temporară”.

62 — A se vedea de asemenea Ghidul din 2010 (punctul 6.2), Raportul din 2011 (p. 9, nota de subsol 13), precum și Raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor cu privire la aplicarea Directivei 2008/104 din 21 martie 2014 [COM(2014) 176 final, p. 4, nota de subsol 4].

63 — În consecință, nu constituie activități economice prestațiile care sunt furnizate fără nicio contraprestație, de exemplu, de către stat pentru misiunile sale în domeniul social (a se vedea exemplele oferite în Ghidul din 2010, punctele 3.1.4 și 6.3, care citează în special Hotărârea din 7 decembrie 1993, Wirth, C-109/92, EU:C:1993:916, punctele 13-19). În schimb, este irelevant dacă contraprestația nu se plătește de către beneficiarul serviciului (a se vedea Hotărârea din 12 iulie 2001, Smits și Peerbooms, C-157/99, EU:C:2001:404, punctele 48 și 55-58).

64 — A se vedea Hotărârea din 25 octombrie 2001, Ambulanz Glöckner (C-475/99, EU:C:2001:577, punctul 21).

65 — Ruhrlandklinik susține că, în cazul în care Directiva 2008/104 ar trebui să se aplice asociațiilor asistentelor medicale ale Crucii Roșii germane, aceasta ar avea drept consecință faptul că nu ar mai fi posibil în mod concret să pună membrii lor la dispoziția instituțiilor de sănătate, din moment ce dreptul german permite doar o punere la dispoziție temporară, în timp ce, în marea majoritate a cazurilor, membrii respectivi sunt afectați acestora în mod durabil (a se vedea de asemenea nota de subsol 8 din prezentele concluzii).

66 — A se vedea nota de subsol 7 din prezentele concluzii.

V – Concluzie

57. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

„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 aceste dispoziții sunt aplicabile atunci când o asociație cu scop nelucrativ pune la dispoziția unei întreprinderi, în schimbul unei indemnizații financiare, pe unul dintre membrii asociației pentru ca acesta să îi furnizeze, sub supravegherea și sub conducerea întreprinderii respective, o prestație de muncă în schimbul unei remunerații plătite de asociație.”