Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

17. november 2016*

Eelotsusetaotlus — Direktiiv 2008/104/EÜ — Renditöö — Kohaldamisala — Mõiste „töötaja“ — Mõiste „majandustegevus“ — Hooldustöötajad, kellel ei ole töölepingut ja kelle mittetulundusühing on lähetanud tervishoiuasutusse

Kohtuasjas C-216/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi töökohus) 17. märtsi 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. mail 2015, menetluses

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

versus

Ruhrlandklinik gGmbH,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president J. L. da Cruz Vilaça, Euroopa Kohtu asepresident A. Tizzano (ettekandja), kohtunikud M. Berger, A. Borg Barthet ja F. Biltgen,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: ametnik M. Aleksejev,

arvestades kirjalikus menetluses ja 20. aprilli 2016. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* G. Herget,

— Ruhrlandklinik gGmbH, esindajad: *Rechtsanwalt* C.-M. Althaus ja *Rechtsanwalt* S. Schröder,

— Tšehhi valitsus, esindajad: M. Smolek ja J. Vláčil,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, G. Braun ja E. Schmidt,

olles 6. juuli 2016. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9) tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (Ruhrlandkliniki töötajate esinduskogu, edaspidi „töötajate esinduskogu“) ja Ruhrlandklinik gGmbH vahelises kohtuvaidluses seoses DRK-Schwesternschaft Essen eV (Saksa Punase Risti Esseni (Saksamaa) Õdede Ühing, edaspidi „õdede ühing“) liikme K lähetamisega Ruhrlandkliniki.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2008/104 põhjendused 10 ja 12 on sõnastatud järgmiselt:

„(10)

Euroopa Liidus esineb märkimisväärseid erinevusi renditöö kasutamisel ning renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas.

[…]

(12) Käesolevas direktiivis on renditöötajatele kehtestatud kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.“

4 Direktiivi artikli 1 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse majandustegevuses osalevate avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte.“

5 Direktiivi artikkel 2 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks artiklis 5 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.“

6 Direktiivi artikkel 3 näeb ette:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) „töötaja“ – isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel;

[…]

c) „renditöötaja“ – töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;

[…]

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist mõistete „töötasu“, „tööleping“, „töösuhe“ või „töötaja“ määratluse osas.

[…]“.

7 Direktiivi 2008/104 artikkel 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ näeb lõike 1 esimeses lõigus ette:

„Renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.“

Saksa õigus

8 Ettevõtetes töösuhete korraldamise seaduse (Betriebsverfassungsgesetz), mida on viimati muudetud 20. aprilli 2013. aasta seadusega (*BGBl.* 2013 I, lk 868), põhikohtuasja toimumise ajal kehtinud redaktsiooni § 99 sätestab:

„1. Ettevõtjas, kus töötab tavaliselt enam kui 20 töötajat, kellel on töötajate esinduskogu valimistel hääleõigus, peab tööandja teavitama töötajate esinduskogu enne iga töölevõtmist […], esitama töötajate esinduskogule kõik kandideerimisel nõutud dokumendid ja andma asjaomase isiku kohta teavet; tööandja peab esitama esinduskogule vajalikud dokumendid kavandatud meetme mõju kohta ja saama kavandatud meetmele töötajate esinduskogu nõusoleku. […]

2. Töötajate esinduskogu võib nõusoleku andmisest keelduda, kui:

1) töökorralduslik meede […] võib olla vastuolus seadusega […]

[…]“.

9 Tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), mida on muudetud 28. aprilli 2011. aasta seadusega (*BGBl.* 2011 I, lk 642), mis jõustus 1. detsembril 2011, § 1 lõige 1 näeb ette:

„Tööandjatel, kes kavatsevad tööjõu vahendajatena oma majandustegevuse raames vahendada kolmandatele isikutele (kasutajaettevõtjad) tööülesannete täitmiseks töötajaid (renditöötajad), peab olema selleks luba. Töötajad lähetatakse töötama kasutajaettevõtjas ajutiselt […].“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

10 Ruhrlandklinik peab Essenis (Saksamaa) kliinikut. 2010. aastal sõlmis ta õdede ühinguga tööjõu vahendamise lepingu, millega see ühing kohustub lähetama kõnealusesse kliinikusse hooldusteenuse osutajaid, kusjuures kliinik kohustub maksma selle eest tööjõukulusid katvat rahalist hüvitist, millele lisandub halduskulude katteks kindlaksmääratud 3% suurune hüvitis. Hooldustöötajad on õdede ühingu liikmed, kellel on õigus töötada tervishoiuteenuste osutamise alal.

11 Õdede ühing on registreeritud mittetulundusühing, mis on Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Saksa Punase Risti õdede ühingute liit) liige. Ühingu liikmed töötavad põhikohaga kas selles ühingus või tööjõu kaasamise lepingute alusel tervishoiuasutustes. Viimati nimetatud juhul töötavad nad kõnealuse asutuse kutsealasel ja korralduslikul juhtimisel.

12 Õdede ühing maksab oma töökorra alusel oma liikmetele igakuist töötasu, mille suurus arvutatakse konkreetse töö puhul selles valdkonnas kehtivate tavapäraste kriteeriumide põhjal, hüvitab muu hulgas teatavad sõidu- ja kolimiskulud ning täiendava vanaduspensioni maksed ja maksab puhkusetasu vastavalt selles tegevusvaldkonnas kehtivatele normidele. Töötasu maksmist liikmele jätkatakse ka siis, kui ühenduse liige on haiguse või õnnetuse tõttu töövõimetu.

13 Õdede ühingu ja tema liikmete vaheline suhe ei põhine aga töölepingul. Liikmete töö tegemise kohustuse õiguslik alus seisneb niisiis nende liitumises õdede ühinguga ja sellest tulenevas kohustuses panustada ühingusse töö tegemisega isikliku alluvussuhte raames.

14 K on meditsiiniõde ja õdede ühingu liige. Ta pidi alates 1. jaanuarist 2012 asuma Ruhrlandkliniki õendusosakonnas tööle viimati nimetatu ja õdede ühingu vahel sõlmitud tööjõu kaasamise lepingu alusel.

15 Töötajate esinduskogu ei andnud 2. detsembri 2011. aasta kirjas selleks tööleasumiseks nõusolekut ning seda põhjendusel, et K kaasamine ei oleks ajutine ja oleks seega vastuolus tööjõu vahendamise seaduse § 1 lõikega 1, mille kohaselt on keelatud kasutajaettevõtjale selline töötajate vahendamine, mis ei ole ajutine.

16 Ruhrlandklinik, kes leidis, et keeldumine on põhjendamatu, sest kõnealune § 1 ei ole sellises olukorras kohaldatav, võttis K esialgu tööle ja esitas kohtule kaebuse nõudega anda talle kohtuotsusega luba võtta K püsivalt enda juurde tööle. Kuna madalama astme kohtud rahuldasid selle nõude, esitas töötajate esinduskogu kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi töökohus).

17 Viimati nimetatud kohus märgib, et tööjõu vahendamise seaduse § 1 lõikes 1 ette nähtud keeld vahendada töötajaid mitteajutiseks töötamiseks, on kohaldatav ainult rendiagentuuri töötajate suhtes.

18 Õdede ühingu liikmed, K kaasa arvatud, ei ole Saksa õiguse kohaselt aga töötajad, kuna nad ei ole selle ühinguga seotud töölepingu alusel, isegi kui nad teevad tasu eest tööd teise isiku jaoks ja tema juhtimisel. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi töökohus) praktika kohaselt on Saksa õiguses nimelt töötaja see, kes teeb eraõigusliku lepingu alusel tööd teisele isikule, kusjuures ta on selle teise isikuga alluvussuhtes, tehes nimetatud isiku juhendamisel tema määratud tööd.

19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on siiski tekkinud küsimus, et kuigi K ei ole Saksa õiguse kohaselt töötaja, siis kas teda ei võiks pidada töötajaks liidu õiguse alusel, täpsemini direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 1 tähenduses.

20 Seda silmas pidades on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud samuti küsimus, kas K vahendamine õdede ühingu poolt Ruhrlandklinikile kujutab endast majandustegevust selle direktiivi artikli 1 lõike 2 tähenduses, kuivõrd see säte piiritleb selles mõttes direktiivi kohaldamisala.

21 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiked 1 ja 2 on kohaldatavad olukorras, kus ühingu liige lähetatakse töötama teises ettevõtjas viimase kutsealasel ja korralduslikul juhtimisel, kui ühingu liige kohustus ühingu liikmeks astudes töötama täistööajaga ka kolmandate isikute käsutuses ja ta saab selle eest

ühingult igakuist töötasu, mille suurus arvutatakse konkreetse töö puhul tavapäraste kriteeriumide põhjal, ning ühingule hüvitatakse liikme lähetamise eest ühingu liikme tööjõukulud ja kindlaksmääratud summa halduskulude katteks?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikeid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub mittetulundusühingu poolt oma liikme lähetamine rahalise hüvitise eest kasutajaettevõtjasse selleks, et liige teeks seal põhikohaga ja kasutajaettevõtja juhtimisel tasu eest tööd, kuigi sel liikmel ei ole riigisisese õiguse kohaselt töötaja staatust, sest ta ei ole sõlminud nimetatud ühinguga töölepingut.

23 Nimetatud artikli 1 kohaselt eeldab direktiivi 2008/104 kohaldamine eelkõige seda, et asjaomane isik on „töötaja“ selle artikli lõike 1 tähenduses ning et rendiagentuur, kes lähetab selle isiku kasutajaettevõtjasse, osaleb „majandustegevuses“ kõnealuse artikli lõike 2 tähenduses.

24 Seega tuleb esitatud küsimusele vastamiseks teha kindlaks, kas need kaks tingimust on täidetud sellises olukorras, nagu on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 22.

Mõiste „töötaja“

25 Mõiste „töötaja“ tõlgendamiseks direktiivi 2008/104 tähenduses tuleb rõhutada, et direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a tähenduses on selle mõistega hõlmatud „isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel“.

26 Seega nähtub selle sätte sõnastusest, et „töötaja“ mõiste alla selle direktiivi tähenduses kuulub iga tööd tegev isik, kes on seetõttu asjaomases liikmesriigis kaitstud.

27 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on aga töösuhte iseloomulik tunnus see, et isik osutab teatava aja jooksul teisele isikule viimase juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu, kusjuures selles osas ei ole määrava tähtsusega selle suhte õiguslik kvalifitseerimine siseriiklikus õiguses ega suhte vorm ega ka selle õigusliku seose olemus, mis neid kahte isikut ühendab (vt selle kohta kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 39 ja 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

28 Lisaks nähtub direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikest 1 ja artikli 3 lõike 1 punktist c, milles on antud „renditöötaja“ määratlus, et see direktiiv ei ole kohaldatav ainult töötajatele, kes on sõlminud töölepingu rendiagentuuriga, vaid ka nende töötajate suhtes, kellel on sellise rendiagentuuriga „töösuhe“.

29 Sellest järeldub, et isiku käsitamisel „töötajana“ direktiivi 2008/104 tähenduses ei ole määrava tähtsusega, kuidas siseriiklikus õiguses kvalifitseeritakse õiguslikult seda suhet, mis seob asjaomast isikut rendiagentuuriga, ega ka isiku ja agentuuri vaheliste õiguslike seoste olemus ega selle suhte vorm. Seega, vastupidi Ruhrlandkliniki seisukohtades esitatud väidetele ei saa iseäranis sellist isikut nagu K välja jätta selle direktiivi tähenduses „töötaja“ mõiste alt ja seega direktiivi kohaldamisalast ainuüksi põhjendusega, et tal ei ole rendiagentuuriga sõlmitud töölepingut, mistõttu tal ei ole töötaja staatust Saksa õiguse alusel.

30 Seda järeldust ei saa kahtluse alla seada asjaolu, et direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 2 sõnastuse kohaselt ei piira direktiiv siseriiklike õigusaktide kohaldamist mõiste „töötaja” määratluse osas.

31 Nagu nimelt nentis kohtujurist oma ettepaneku punktis 29, tähendab see säte ainult seda, et liidu seadusandja tahtis jätta liikmesriikidele õiguse määrata kindlaks isikud, kes kuuluvad mõiste „töötaja“ alla siseriikliku õiguse tähenduses ja keda tuleks kaitsta nende siseriiklike õigusnormide alusel; see on aspekt, mille ühtlustamine ei ole direktiivi 2008/104 eesmärk.

32 Kõnealust sätet ei saa seevastu tõlgendada nii, justkui loobuks liidu seadusandja selle mõiste ulatuse direktiivi 2008/104 tähenduses ja seega direktiivi isikulise kohaldamisala kindlaksmääramisest. Nagu nimelt nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 25 ja 26, ei ole liidu seadusandja jätnud liikmesriikide ülesandeks nimetatud mõiste ühepoolset määratlemist, vaid on ise sätestanud selle mõiste piirjooned direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis a, nagu ta on muu hulgas ka teinud seoses „renditöötaja“ mõistega direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis c.

33 Selle direktiivi tõlgendamisel hõlmab seega nimetatud mõiste iga isikut, kellel on käesoleva kohtuotsuse punktis 27 viidatud töösuhe ning kes on asjaomases liikmesriigis kaitstud tema tehtava töö alusel.

34 Eespool toodud tõlgendust toetavad direktiiviga 2008/104 taotletud eesmärgid.

35 Direktiivi põhjendustest 10 ja 12 nähtub nimelt, et kuivõrd liidus esineb märkimisväärseid erinevusi renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas, on selle direktiivi eesmärk kehtestada neile töötajatele kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid. Direktiivi artikli 2 kohaselt on seega direktiivi eesmärk tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnustades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik seda tüüpi töö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.

36 Direktiivi 2008/104 tähenduses mõiste „töötaja“ piiritlemine nende isikutega, kes kuuluvad selle mõiste alla siseriikliku õiguse alusel, eelkõige nendega, kellel on rendiagentuuriga sõlmitud tööleping, võiks ohtu seada nende eesmärkide saavutamise ja seega kahjustada selle direktiivi kasulikku mõju, piirates ülemäära ja põhjendamata direktiivi kohaldamisala.

37 Selline piiritlemine võimaldaks liikmesriikidel või rendiagentuuridel jätta nende äranägemisel direktiiviga taotletud kaitse alt, eelkõige renditöötajate ja sama direktiivi artiklis 5 sätestatud kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise alt välja teatavad isikute kategooriad, kuigi neid isikuid rendiagentuuriga siduv töösuhe ei erineks põhiosas sellest suhtest, mis on siseriikliku õiguse alusel töötaja staatusega tööle võetud isikute ja nende tööandja vahel.

38 Käesoleval juhul märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et õdede ühing soovib lähetada K Ruhrlandkliniki, et K osutaks seal põhikohaga ja Ruhrlandkliniki juhtimisel meditsiiniõe teenuseid igakuise töötasu eest, mille suurus arvutatakse tervishoiuteenuste valdkonnas kehtivate tavapäraste kriteeriumide põhjal. Arvestades seega eelotsusetaotluses esitatud kaalutlusi ei näi K ja õdede ühingu vaheline suhe erinevat põhiosas sellest suhtest, mis seob rendiagentuuri töötajaid rendiagentuuriga.

39 Lisaks nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et õdede ühingu liikmetel, sealhulgas K-l, on teatav hulk õigusi, mis on osaliselt samasugused või samaväärsed nende õigustega, mis on Saksa õiguse alusel töötajana käsitatavatel isikutel.

40 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutas ka ise, et nende liikmete suhtes kehtivad tööõiguse imperatiivsed kaitsenormid. Ruhrlandklinik ja Saksamaa valitsus täpsustasid ka vastuses, mille nad andsid Euroopa Kohtu kodukorra artikli 61 lõike 1 alusel esitatud küsimusele, et kõnealuste liikmete suhtes on kohaldatav sotsiaalseadustik (Sozialgesetzbuch) samamoodi nagu Saksa õiguses töötajana käsitatavatele isikutele.

41 Ruhrlandklinik märgib lisaks, et nende liikmete suhtes kehtivad töötajatele kohaldatavad õigusnormid, mis puudutavad tasulist puhkust, haiguspuhkust, rasedus- ja sünnituspuhkust ja vanemapuhkust ning töötasu säilitamist, kui töötaja on haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu töövõimetu. Seoses Ruhrlandklinikis otsuste tegemisel osalemisega kehtib nende liikmete suhtes ka sama kaitse, mis Ruhrlandkliniki enda töötajatele, ning nad saavad Ruhrlandkliniki töötajatega sama töötasu ja neile kehtivad kõnealuste töötajatega samad töötingimused. Liikme võib õdede ühingust välja arvata ainult mõjuva põhjuse olemasolul.

42 Neid asjaolusid arvestades näib seega, et õdede ühingu liikmed on Saksamaal kaitstud nende tehtava töö alusel, mida peab siiski hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus.

43 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb mõistet „töötaja“ direktiivi 2008/104 tähenduses tõlgendada nii, et see hõlmab iga tööd tegevat isikut, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule ja tema juhtimisel teenuseid, mille eest ta saab tasu, ning kes on sel alusel asjasse puutuvas liikmesriigis kaitstud, olenemata tema töösuhte õiguslikust kvalifitseerimisest siseriiklikus õiguses, neid kahte isikut ühendava õigusliku seose olemusest ja selle suhte vormist. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas need tingimused on käesolevas asjas täidetud ja kas K tuleb seetõttu kvalifitseerida „töötajaks“ selle direktiivi tähenduses.

Mõiste „majandustegevus“

44 Seoses direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikes 2 sätestatud mõiste „majandustegevus“ tõlgendamisega tuleb rõhutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on majanduslikku laadi igasugune tegevus, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul (vt eelkõige kohtuotsused, 18.6.1998, komisjon *vs*. Itaalia, C-35/96, EU:C:1998:303, punkt 36, 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 43, ja 23.2.2016, komisjon *vs*. Ungari, C-179/14, EU:C:2016:108, punkt 149).

45 Käesolevas asjas pakub aga õdede ühing hooldustöötajate vahendamise turul teenuseid Saksamaa haiglatele ja tervishoiuasutustele, saades selle eest vastu rahalist hüvitist, mis katab personali- ja halduskulud.

46 Vastupidi Ruhrlandkliniki väidetele ei oma seejuures asjaolu, et õdede ühing ei tegutse tulu saamise eesmärgil, direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 ja Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tähtsust (vt eelkõige kohtuotsus, 3.12.2015, Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika). Ühinguna tegutseva õdede ühingu õiguslik vorm ei ole samuti tähtis, kuna see ei mõjuta tegevuse majanduslikku laadi.

47 Seega tuleb tõdeda, et selline ühing nagu õdede ühing, kes lähetab haiglatesse ja tervishoiuasutustesse hooldustöötajaid rahalise hüvitise eest, mis katab personali- ja halduskulud, osaleb majandustegevuses direktiivi artikli 1 lõike 2 tähenduses.

48 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikeid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub olukord, kus mittetulundusühing lähetab rahalise hüvitise eest ühe oma liikme kasutajaettevõtjasse, et liige teeks seal tasu eest põhikohaga ja kasutajaettevõtja juhtimisel tööd, kui see liige on sel alusel asjasse puutuvas liikmesriigis kaitstud – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, isegi kui kõnealusel liikmel ei ole siseriikliku õiguse kohaselt töötaja staatust, kuna ta ei ole sõlminud nimetatud ühinguga töölepingut.

Kohtukulud

49 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 1 lõikeid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub olukord, kus mittetulundusühing lähetab rahalise hüvitise eest ühe oma liikme kasutajaettevõtjasse, et liige teeks seal tasu eest põhikohaga ja kasutajaettevõtja juhtimisel tööd, kui see liige on sel alusel asjasse puutuvas liikmesriigis kaitstud – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, isegi kui kõnealusel liikmel ei ole siseriikliku õiguse kohaselt töötaja staatust, kuna ta ei ole sõlminud nimetatud ühinguga töölepingut.

Allkirjad