Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 17 november 2016*

”Begäran om förhandsavgörande — Direktiv 2008/104/EG — Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag — Tillämpningsområde — Begreppet arbetstagare — Begreppet ekonomisk verksamhet — Vårdpersonal utan anställningskontrakt som ställs till en vårdinrättnings förfogande av en ideell förening”

I mål C-216/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 17 mars 2015, som inkom till domstolen den 12 maj 2015, i målet

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

mot

Ruhrlandklinik gGmbH,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.L. da Cruz Vilaça, domstolens vice ordförande A. Tizzano (referent) samt domarna M. Berger, A. Borg Barthet och F. Biltgen,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: handläggaren M. Aleksejev,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 20 april 2016,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, genom G. Herget, Rechtsanwalt,

— Ruhrlandklinik gGmbH, genom C.-M. Althaus och S. Schröder, Rechtsanwälte,

— Tjeckiens regering, genom M. Smolek och J. Vláčíl, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, G. Braun och E. Schmidt, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

och efter att den 6 juli 2016 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (Ruhrlandkliniks personalkommitté, nedan kallad personalkommittén) och Ruhrlandklinik gGmbH angående att K., medlem av DRK-Schwesternschaft Essen eV (Tyska Röda korsets sjuksköterskesammanslutning i Essen, Tyskland, nedan kallad sammanslutningen) ställts till Ruhrlandkliniks förfogande.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 10 och 12 i direktiv 2008/104 anges följande:

”(10)

Det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen när det gäller att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för dessa arbetstagare.

…

(12) Genom detta direktiv fastställs en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadernas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter.”

4 I artikel 1.1 och 1.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.

2. Detta direktiv är tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte.”

5 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

”Detta direktiv syftar till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling enligt artikel 5 tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.”

6 Artikel 3 i direktivet har följande lydelse:

”1. I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

a) *arbetstagare*: en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt,

…

c) *arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*: en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning,

…

2. Detta direktiv ska inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av lön, anställningskontrakt, anställningsförhållande eller arbetstagare.

…”

7 Artikel 5 i direktiv 2008/104 har rubriken ”Likabehandlingsprincipen”. I artikel 5.1 första stycket föreskrivs följande:

”De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.”

Tysk rätt

8 I 99 § Betriebsverfassungsgesetz (bolagslagen), senast ändrad genom lag av den 20 april 2013 (BGBl. 2013 I, s. 868), i dess lydelse vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i målet, stadgas följande:

”1. I företag som i princip har mer än tjugo röstberättigade arbetstagare ska arbetsgivaren underrätta personalkommittén före varje anställning, överlämna de ansökningshandlingar som krävs och lämna upplysningar om de berörda personerna., Den ska lämna de handlingar som krävs till personalkommittén och underrätta denna om verkningarna av den planerade åtgärden och inhämta personalkommitténs godkännande avseende den planerade åtgärden. …

2. Personalkommittén kan vägra att lämna sitt godkännande om

1) de individuella åtgärderna avseende personalen står i strid med en lag...

…”

9 I 1 § punkt 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (lagen om uthyrning av arbetskraft), i dess lydelse enligt lag av den 28 april 2011 (BGBl. 2011 I, s. 642), som trädde i kraft den 1 december 2011, stadgas följande:

”Arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och därvid inom ramen för sin ekonomiska verksamhet önskar ställa arbetstagare (tillfälliga arbetstagare) till förfogande för tredje man (kundföretag) ska ha tillstånd till detta. Ställandet av arbetstagarna till kundföretagets förfogande ska vara av tillfällig karaktär... .”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

10 Ruhrlandklinik driver en sjukvårdsklinik i Essen (Tyskland). År 2010 ingick kliniken ett uthyrningsavtal med sammanslutningen, enligt vilket sammanslutningen åtog sig att ställa vårdpersonal till klinikens förfogande, i utbyte mot en ekonomisk ersättning som täcker personalkostnaden plus en schablonersättning på 3 procent för administrativa kostnader. Denna vårdpersonal består av medlemmar av sammanslutningen som är behöriga att utöva ett yrke på hälso- och sjukvårdsområdet.

11 Sammanslutningen är en registrerad ideell förening och är ansluten till Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Federationen för tyska Röda korsets sjuksköterskesammanslutningar). Medlemmarna utövar primärt sitt yrke antingen i sammanslutningens regi eller vid vårdinrättningar inom ramen för avtal om personaluthyrning. I det senare fallet är medlemmarna skyldiga att följa den inrättningens tekniska och organisatoriska anvisningar.

12 Enligt sammanslutningens interna föreskrifter betalar den ut en månadslön, som beräknas enligt de kriterier som brukar användas inom det berörda verksamhetsområdet, till medlemmarna, tillsammans med ersättning för vissa rese- och flyttkostnader. Medlemmarna har dessutom rätt till betald semester och tjänstepension, enligt de bestämmelser som är tillämpliga på området. Medlemmarna har också rätt att behålla sin lön vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall.

13 Förhållandet mellan sammanslutningen och dess medlemmar regleras dock inte genom ett anställningskontrakt. Den rättsliga grunden för medlemmarnas skyldighet att utföra en arbetsinsats är att de inträtt i sammanslutningen och det åtagande detta innebär att lämna sitt bidrag till sammanslutningen i form av arbete inom ramen för ett personligt underordnat förhållande.

14 K. är sjuksköterska och medlem i sammanslutningen. Hon skulle tjänstgöra som sjuksköterska på Ruhrlandklinik från den 1 januari 2012 på grundval av uthyrningsavtalet mellan Ruhrlandklinik och sammanslutningen.

15 Genom skrivelse av den 2 december 2011 vägrade personalkommittén emellertid att ge sitt samtycke till åtgärden med motiveringen att tjänstgöringen inte var avsedd att vara tillfällig och därmed stred mot 1 § punkt 1 lagen om uthyrning av arbetskraft, enligt vilken uthyrning av arbetstagare till ett kundföretag ska vara tillfällig.

16 Ruhrlandklinik ansåg att vägran var ogrundad, av den anledningen att nämnda artikel inte var tillämplig i det aktuella fallet, och kliniken beslutade därför att anställa K. tillfälligt och väcka talan för att erhålla ett rättsligt avgörande som medgav anställning på obestämd tid. Domstolarna i de lägre instanserna biföll talan, varpå personalkommittén överklagade till den hänskjutande domstolen, Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).

17 Enligt den hänskjutande domstolen gäller förbudet mot icke tillfällig uthyrning av arbetskraft i 1 § punkt 1 lagen om uthyrning av arbetskraft endast anställda vid bemanningsföretag.

18 Medlemmarna i sammanslutningen, däribland K., har dock inte ställning som arbetstagare enligt tysk rätt, eftersom de inte har ett anställningskontrakt med sammanslutningen, fastän de mot ersättning utför arbete för en annan person och under dennes ledning. Enligt Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) är en arbetstagare enligt tysk rätt en person som på grundval av ett privaträttsligt avtal åt en annan person utför en arbetsprestation som bestäms av en annan och under dennes ledning inom ramen för ett personligt underordnat förhållande.

19 Den hänskjutande domstolen frågar sig emellertid om K. likväl, trots att hon inte har ställning som arbetstagare enligt tysk rätt, kan anses ha denna ställning enligt unionsrätten, närmare bestämt enligt artikel 1.1 i direktiv 2008/104.

20 Ur det perspektivet frågar sig den hänskjutande domstolen också om det utgör ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.2 i det direktivet – ett kriterium som avgränsar direktivets tillämpningsområde – att sammanslutningen på detta sätt ställer K. till Ruhrlandskliniks förfogande.

21 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Är artikel 1.1 och 1.2 i direktiv 2008/104 tillämplig på uthyrning av en föreningsmedlem till ett annat företag för utförande av arbete under dess tekniska och organisatoriska ledning när föreningsmedlemmen i samband med sitt inträde i föreningen åtagit sig att ställa hela sin arbetskraft även till tredje mans förfogande, i utbyte mot en månadslön från föreningen, som beräknas enligt de kriterier som är brukliga för den berörda verksamheten, och föreningen i gengäld för uthyrningen erhåller ersättning för föreningens personalkostnader för medlemmen och ett schablonbelopp för de administrativa kostnaderna?”

Prövning av tolkningsfrågan

22 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 och 1.2 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att direktivet är tillämpligt på det fallet att en ideell förening i utbyte mot ekonomisk ersättning ställer en av sina medlemmar till förfogande för ett kundföretag för att där primärt och under det företagets ledning tillhandahålla en arbetsprestation mot lön, trots att medlemmen i fråga inte har ställning som arbetstagare i nationell rätt av den anledningen att denne inte har ingått något anställningskontrakt med föreningen.

23 Enligt nämnda artikel 1 förutsätter tillämpning av direktiv 2008/104 bland annat att personen i fråga är ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 1.1 och att det bemanningsföretag som ställer personen till ett kundföretags förfogande utövar en ”ekonomisk verksamhet” i den mening som avses i artikel 1.2.

24 För att besvara den hänskjutna frågan måste det således avgöras om dessa två villkor är uppfyllda under sådana omständigheter som beskrivs i punkt 22 ovan.

Begreppet arbetstagare

25 Vad gäller tolkningen av begreppet arbetstagare i direktiv 2008/104, vill domstolen betona att enligt lydelsen av artikel 3.1 a i direktivet omfattar det begreppet ”en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt”.

26 Som framgår av lydelsen av den bestämmelsen omfattar begreppet arbetstagare varje person som tillhandahåller en arbetsprestation och i den egenskapen är skyddad i den berörda medlemsstaten.

27 Enligt domstolens fasta praxis är det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande att en person under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och får ersättning för detta arbete. Anställningsförhållandets rättsliga kvalificering enligt nationell rätt och förhållandets form liksom beskaffenheten av det rättsliga band som binder de båda personerna är därvidlag inte avgörande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkterna 39 och 40 och där angiven rättspraxis).

28 Det framgår vidare av artikel 1.1 direktiv 2008/104 liksom av artikel 3.1 c i direktivet, som definierar begreppet ”arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag”, att direktivet gäller inte bara arbetstagare som har ett anställningskontrakt med ett bemanningsföretag, utan även arbetstagare som har ett ”anställningsförhållande” med ett sådant företag.

29 Av detta följer att varken den rättsliga kvalificeringen i nationell rätt av förhållandet mellan den berörda personen och bemanningsföretaget, beskaffenheten av deras rättsliga band eller förhållandets form är avgörande för om denna person ska betraktas som arbetstagare i den mening som avses i direktiv 2008/104. I motsats till vad Ruhrlandklinik har hävdat i sitt yttrande kan en person, såsom K., inte uteslutas från begreppet arbetstagare i den mening som avses i det direktivet och därmed från direktivets tillämpningsområde enbart av den anledningen att vederbörande inte är knuten till bemanningsföretaget genom ett anställningskontrakt och därför inte har ställning som arbetstagare enligt tysk rätt.

30 Det förhållandet att direktiv 2008/104, enligt artikel 3.2, inte ska påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionen av arbetstagare, föranleder inte någon annan bedömning.

31 Som generaladvokaten påpekat i punkt 29 sitt förslag till avgörande betyder den bestämmelsen bara att unionslagstiftaren har avsett att bevara medlemsstaternas behörighet att avgöra vilken personkrets som ska omfattas av begreppet arbetstagare i nationell rätt och vara föremål för skydd i deras nationella lagstiftning, vilket direktiv 2008/104 inte har till syfte att harmonisera.

32 Den bestämmelsen kan däremot inte tolkas så, att unionslagstiftaren avstått från att själv bestämma begreppets innebörd i direktiv 2008/104 och därmed den personkrets som direktivet är tillämpligt på (*ratione personae*). Som framgår av punkterna 25 och 26 ovan, har unionslagstiftaren inte överlåtit åt medlemsstaterna att på egen hand definiera det begreppet, utan denne har själv angett huvuddragen i artikel 3.1 a i direktivet, vilket lagstiftaren för övrigt även gjort beträffande definitionen av begreppet ”arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag» i artikel 3.1 c i direktivet.

33 Vad gäller tolkningen av detta begrepp gäller således att det omfattar var och en som har ett arbetsförhållande i den mening som avses i punkt 27 ovan och som i den berörda medlemsstaten är skyddad på grundval av den arbetsprestation denne tillhandahåller.

34 Denna tolkning vinner stöd av de syften som eftersträvas med direktiv 2008/104.

35 Det framgår av skälen 10 och 12 i direktivet att det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och att direktivet syftar till att fastställa en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadernas mångfald och förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter. Enligt artikel 2 i direktivet syftar det till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.

36 Om begreppet arbetstagare i direktiv 2008/104 inskränktes till personer som omfattas av det begreppet i nationell rätt, och särskilt till sådana som är knutna till bemanningsföretaget genom ett anställningskontrakt, skulle det kunna äventyra uppnåendet av dessa mål och därmed vara till men för direktivets ändamålsenliga verkan genom att i alltför hög utsträckning och på ett omotiverat sätt begränsa direktivets tillämpningsområde.

37 En sådan begränsning skulle innebära att en medlemsstat efter eget gottfinnande kunde undanta vissa kategorier av personer från det skydd som åsyftas med direktivet, särskilt tillämpningen av principen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och personal som är direkt anställd av kundföretaget, som följer av artikel 5 i direktivet, trots att dessa personers arbetsförhållande till bemanningsföretaget inte skiljer sig väsentligt från det förhållande som personer som har ställning som arbetstagare enligt nationell rätt har till sin arbetsgivare.

38 I detta fall har den hänskjutande domstolen angett att sammanslutningen önskar ställa K. till förfogande för Ruhrlandklinik för att hon primärt och under klinikens ledning ska utföra arbetsuppgifter som sjuksköterska, mot en månadslön som beräknas enligt de kriterier som brukar användas inom hälso- och sjukvårdsområdet. Mot bakgrund av uppgifterna i begäran om förhandsavgörande, framstår K:s förhållande till sammanslutningen således inte som väsentligt annorlunda än det förhållande som ett kundföretags anställda har till det företaget.

39 Det framgår vidare av de handlingar som getts in till domstolen att sammanslutningens medlemmar, inklusive K., har vissa rättigheter, vilka delvis är identiska med eller motsvarar dem som arbetstagare enligt tysk rätt har.

40 Den hänskjutande domstolen har således själv understrukit att dessa medlemmar omfattas av tvingande arbetsrättsliga skyddsbestämmelser. Såsom påpekats av Ruhrlandklinik och den tyska regeringen som svar på en fråga från domstolen enligt artikel 61.1 i domstolens rättegångsregler, omfattas medlemmarna av Sozialgesetzbuch (socialförsäkringslagen) på samma sätt som personer som har ställning som arbetstagare enligt tysk rätt.

41 Medlemmarna omfattas enligt Ruhrlandkliniks uppgifter också av de lagbestämmelser som är tillämpliga på arbetstagare vad gäller betald semester, sjukledighet, mödra- och föräldraledighet och bibehållen lön vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall. De har vidare samma skydd som Ruhrlandkliniks egna anställda vad gäller medbestämmande på arbetsplatsen, och de har samma lön och samma arbetsvillkor som de. Slutligen kan de inte uteslutas ur sammanslutningen annat än av särskilt allvarliga skäl.

42 Mot bakgrund av dessa omständigheter tycks medlemmarna i sammanslutningen alltså vara skyddade i Tyskland på grundval av sin arbetsprestation, även om detta förvisso ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

43 Av vad som anförts följer att begreppet arbetstagare i den mening som avses i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att det omfattar var och en som tillhandahåller en arbetsprestation, det vill säga under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning och som i denna egenskap är skyddad i den berörda medlemsstaten, oavsett anställningsförhållandets rättsliga kvalificering enligt nationell rätt och förhållandets form liksom beskaffenheten av det rättsliga band som binder de båda personerna. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva om dessa villkor är uppfyllda i detta fall och om K. därmed ska kvalificeras som arbetstagare i direktivets mening.

Begreppet ekonomisk verksamhet

44 Vad gäller tolkningen av begreppet ekonomisk verksamhet i artikel 1.2 i direktiv 2008/104, vill domstolen betona att enligt dess fasta praxis är ekonomisk verksamhet all verksamhet som består i att erbjuda varor eller tjänster på en viss marknad (se, bland annat, dom av den 18 juni 1998, kommissionen/Italien, C-35/96, EU:C:1998:303, punkt 36, dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 43, och dom av den 23 februari 2016, kommissionen/Ungern, C-179/14, EU:C:2016:108, punkt 149).

45 I förevarande fall erbjuder sammanslutningen tjänster på marknaden för uthyrning av vårdpersonal i Tyskland, i utbyte mot ekonomisk ersättning som täcker personalkostnader och administrativa kostnader.

46 I motsats till vad Ruhrlandklinik har gjort gällande, är det därvidlag inte relevant att sammanslutningen saknar vinstsyfte, enligt vad som följer av själva lydelsen av artikel 1.2 i direktiv och av domstolens fasta praxis (se, bland annat, dom av den 3 december 2015, Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, punkt 30 och där angiven rättspraxis). Sammanslutningens rättsliga form – en förening – är inte heller relevant, då den inte hindrar att den bedrivna verksamheten har ekonomisk karaktär.

47 En förening, såsom sammanslutningen, som ställer vårdpersonal till förfogande för vårdinrättningar mot ekonomisk ersättning som täcker personalkostnaderna och de administrativa kostnaderna utövar således en ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.2 i direktivet.

48 Av vad som anförts följer att den hänskjutna frågan ska besvaras på följande sätt. Artikel 1.1 och 1.2 i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att direktivet är tillämpligt på det fallet att en ideell förening i utbyte mot ekonomisk ersättning ställer en av sina medlemmar till förfogande för ett kundföretag för att där primärt och under dess ledning tillhandahålla en arbetsprestation mot lön, när denna medlem är skyddad i denna egenskap i den berörda medlemsstaten – vilket ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva – och detta även om medlemmen inte har ställning som arbetstagare i nationell rätt av den anledningen att denne inte har ingått ett anställningskontrakt med föreningen.

Rättegångskostnader

49 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Artikel 1.1 och 1.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tolkas så, att direktivet är tillämpligt på det fallet att en ideell förening i utbyte mot ekonomisk ersättning ställer en av sina medlemmar till förfogande för ett kundföretag för att där primärt och under dess ledning tillhandahålla en arbetsprestation mot lön, när denna medlem är skyddad i denna egenskap i den berörda medlemsstaten – vilket ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva – och detta även om medlemmen inte har ställning som arbetstagare i nationell rätt av den anledningen att denne inte har ingått ett anställningskontrakt med föreningen.

Underskrifter