Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

zo 17. novembra 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Smernica 2008/104/ES — Dočasná agentúrna práca — Pôsobnosť — Pojem ‚pracovník' — Pojem ‚hospodárska činnosť' — Zdravotnícki pracovníci bez pracovnej zmluvy, ktorých zdravotníckemu zariadeniu prideľuje na výkon práce neziskové združenie"

Vo veci C-216/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovnoprávny súd, Nemecko) zo 17. marca 2015 a doručený Súdnemu dvoru 12. mája 2015, ktorý súvisí s konaním:

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

proti

Ruhrlandklinik gGmbH,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory J. L. da Cruz Vilaça, podpredseda Súdneho dvora A. Tizzano (spravodajca), sudcovia M. Berger, A. Borg Barthet a F. Biltgen,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: M. Aleksejev, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. apríla 2016,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, v zastúpení: G. Herget, Rechtsanwalt,

— Ruhrlandklinik gGmbH, v zastúpení: C.-M. Althaus a S. Schröder, Rechtsanwälte,

— česká vláda, v zastúpení: M. Smolek a J. Vláčil, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, G. Braun a E. Schmidt, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 6. júla 2016,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: nemčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (zamestnanecká rada Ruhrlandklinik, ďalej len „zamestnanecká rada“) a Ruhrlandklinik gGmbH vo veci pridelenia pani K., členky DRK-Schwesternschaft Essen eV (Združenie zdravotných sestier Nemeckého červeného kríža v Essene, Nemecko, ďalej len „združenie“), na výkon práce pre Ruhrlandklinik.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 10 a 12 smernice 2008/104 uvádzajú:

„(10)

V rámci Európskej únie existujú značné rozdiely vo využívaní dočasnej agentúrnej práce a v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov.

…

(12) Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávnych vzťahov.“

4 Článok 1 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením.

2. Táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.“

5 Článok 2 uvedenej smernice stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania, ako sa uvádza v článku 5, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.“

6 Podľa článku 3 tej istej smernice:

„1. Na účely tejto smernice:

a) ‚pracovník‘ je každá osoba, ktorá je v dotknutom členskom štáte podľa vnútroštátneho pracovného práva chránená ako pracovník;

…

c) ‚dočasný agentúrny pracovník' je pracovník s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením;

…

2. Touto smernicou nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa definície mzdy, pracovnej zmluvy, zamestnaneckého vzťahu alebo pracovníka.

…“

7 Článok 5 smernice 2008/104, nazvaný „Zásada rovnakého zaobchádzania“, v odseku 1 prvom pododseku stanovuje:

„Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.“

Nemecké právo

8 § 99 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizácií podnikov), naposledy zmeneného a doplneného zákonom z 20. apríla 2013 (BGBl. 2013 I, s. 868), v znení platnom v čase skutkových okolností vo veci samej, stanovuje:

„1. V podniku, ktorý má spravidla viac ako dvadsať zamestnancov s volebným právom, je zamestnávateľ povinný upovedomiť zamestnaneckú radu o každom novom zamestnaní, predložiť jej potrebné podkladové dokumenty uchádzača a poskytnúť informáciu o osobe uchádzača; predložením potrebných podkladov zamestnaneckej rade ju musí informovať o dôsledkoch plánovaného opatrenia a musí získať súhlas zamestnaneckej rady na plánované opatrenie. …

2. Zamestnanecká rada môže odoprieť udelenie súhlasu, ak:

(1) by personálne opatrenie bolo v rozpore so zákonom…

…“

9 § 1 ods. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (zákon o dočasnom prideľovaní pracovníkov), zmeneného a doplneného zákonom z 28. apríla 2011 (BGBl. I, s. 642), v účinnosti od 1. decembra 2011, stanovuje:

„Zamestnávatelia, ktorí ako poskytovatelia pracovnej sily chcú prideliť tretím osobám (užívateľským podnikom) zamestnancov (dočasných agentúrnych pracovníkov) na výkon práce v rámci svojej hospodárskej činnosti, potrebujú povolenie. Pridelenie zamestnancov užívateľom je dočasné…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Ruhrlandklinik prevádzkuje nemocnicu s poliklinikou v Essene (Nemecko). V roku 2010 uzavrela so združením dohodu o poskytnutí pracovnej sily, podľa ktorej sa toto združenie zaviazalo prideliť tejto poliklinike zdravotníckych pracovníkov za finančnú náhradu pokrývajúcu náklady na zamestnancov,

navýšenú o paušálnu náhradu vo výške 3 % pokrývajúcu administratívne náklady. Títo zdravotnícki pracovníci sú členmi združenia a sú oprávnení vykonávať odbornú činnosť v oblasti zdravotníckych služieb.

11 Združenie je zaregistrované ako neziskové združenie, ktoré je súčasťou Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Zväz združení zdravotných sestier Nemeckého červeného kríža). Jeho členovia vykonávajú svoju odbornú činnosť na plný úväzok buď ako samostatne zárobkovo činné osoby, alebo ako zamestnanci ošetrovateľského a zdravotníckeho zariadenia na základe dohody o poskytovaní pracovnej sily. V tomto druhom prípade sa uvedení členovia riadia podľa odborných a organizačných pokynov daného zariadenia.

12 Na základe stanov združenia združenie vypláca svojim členom mesačnú odmenu vypočítanú na základe obvyklých kritérií v danej oblasti činností, ktorá zahŕňa najmä náhradu niektorých cestovných nákladov a nákladov na sťahovanie, nárok na doplnkový dôchodok, ako aj dovolenku na zotavenie v súlade s platnými právnymi normami v danej oblasti činností. Uvedení členovia majú zachované vyplácanie odmeny v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu.

13 Vzťah medzi zdužením a jej členmi však nie je upravený pracovnou zmluvou. Právny základ povinnosti členov vykonávať prácu teda spočíva na získaní ich členstva v združení a záväzku, ktorý z toho vyplýva, plniť úlohy v rámci činnosti združenia vo forme výkonu práce vo vzťahu osobnej podriadenosti.

14 Pani K. je zdravotná sestra a členka združenia. Od 1. januára 2012 mala vykonávať prácu zdravotnej sestry v Ruhrlandklinik na základe zmluvy o poskytovaní pracovnej sily uzavretej medzi Ruhrlandklinik a združením.

15 Listom z 2. decembra 2011 zamestnanecká rada však odmietla dať svoj súhlas na toto pridelenie z dôvodu, že toto pridelenie nemalo dočasný charakter, a bolo preto v rozpore s § 1 ods. 1 zákona o prideľovaní pracovníkov, ktorý zakazuje pridelenie pracovníkov užívateľskému podniku, ktoré nie je dočasné.

16 Keďže Ruhrlandklinik považovala toto odmietnutie za nedôvodné, lebo uvedený § 1 sa na danú situáciu neuplatňuje, prijala pani K. na dočasný výkon práce a podala na súd návrh, aby súdnym rozhodnutím povolil jej pridelenie na dobú neurčitú. Keďže súdy nižšej inštancie tomuto návrhu vyhoveli, zamestnanecká rada podala odvolanie na vnútroštátny súd Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovnoprávny súd, Nemecko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

17 Podľa tohto súdu sa zákaz prideľovania pracovníkov, ktoré nemá dočasný charakter, stanovený v § 1 ods. 1 zákona o prideľovaní pracovníkov, uplatňuje len na zamestnancov agentúry dočasného zamestnávania.

18 Členovia združenia vrátane pani K. však nemajú postavenie pracovníka podľa nemeckého práva, pretože s týmto združením nemajú uzavretú pracovnú zmluvu, hoci za odmenu vykonávajú prácu pre tretiu osobu alebo pod jej vedením. Podľa judikatúry Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovnoprávny súd) sa pracovníkom v nemeckom práve totiž rozumie ten, kto je na základe súkromnoprávnej zmluvy zaviazaný vykonávať prácu na základe pokynov pre iného vo vzťahu osobnej podriadenosti.

19 Vnútroštátny súd si však kladie otázku, či by pani K., hoci nemá postavenie pracovníka podľa nemeckého práva, nemohla byť posudzovaná podľa práva Únie, a presnejšie v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 2008/104.

20 V tejto súvislosti si vnútroštátny súd kladie tiež otázku, či pridelenie pani K. združením na výkon práce pre Ruhrlandklinik predstavuje hospodársku činnosť v zmysle článku 1 ods. 2 tejto smernice, ktorý v tomto zmysle vymedzuje pôsobnosť tejto smernice.

21 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovnoprávny súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 1 ods. 1 a 2 smernice 2008/104 uplatniť v prípade pridelenia člena združenia inému podniku na výkon pracovných úloh podľa jeho odborných a organizačných pokynov, ak sa člen združenia pri svojom vstupe do združenia zaviazal, že svoju plnú pracovnú silu poskytne aj tretím osobám, za čo dostane od združenia mesačnú odmenu, ktorá sa vypočíta podľa kritérií obvyklých pre danú činnosť, a združenie dostane za pridelenie náhradu nákladov na zamestnancov, ako aj paušálnu sumu za administratívne náklady?“

O prejudiciálnej otázke

22 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 a 2 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že do pôsobnosti tejto smernice spadá situácia, keď neziskové združenie pridelí za finančnú náhradu jedného zo svojich členov užívateľskému podniku, aby v rámci tohto podniku v plnom rozsahu a pod jeho vedením vykonával prácu za odmenu, hoci tento člen nemá postavenie pracovníka v zmysle nemeckého práva, lebo s uvedeným združením neuzavrel pracovnú zmluvu.

23 V súlade s uvedeným článkom 1 uplatnenie smernice 2008/104 predovšetkým predpokladá, aby dotknutá osoba bola „pracovníkom“ v zmysle odseku 1 tohto článku a aby agentúra dočasného zamestnávania, ktorá pridelí túto osobu užívateľskému podniku, vykonávala „hospodársku činnosť“ v zmysle odseku 2 uvedeného článku.

24 Aby bolo možné odpovedať na položenú otázku, treba určiť, či sú tieto dve podmienky za okolností, ako sú uvedené v bode 22 tohto rozsudku, splnené.

O pojme „pracovník“

25 Na účely výkladu pojmu „pracovník“ v zmysle smernice 2008/104 treba zdôrazniť, že podľa článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice tento pojem zahŕňa „každú osobu, ktorá je v dotknutom členskom štáte podľa vnútroštátneho pracovného práva chránená ako pracovník“.

26 Zo znenia tohto ustanovenia teda vyplýva, že pojem „pracovník“ v zmysle uvedenej smernice zahŕňa každú osobu, ktorá vykonáva prácu a ktorá je chránená na základe tohto postavenia v danom členskom štáte.

27 V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora pritom základnou charakteristikou pracovnoprávneho vzťahu je okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu, pričom právna kvalifikácia vo vnútroštátnom práve a forma tohto vzťahu, ako aj povaha právneho vzťahu medzi týmito dvomi osobami nie sú v tejto súvislosti relevantné (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 39 a 40, ako aj citovanú judikatúru).

28 Okrem toho z článku 1 ods. 1 smernice 2008/104, ako aj článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice, ktorý definuje pojem „dočasný agentúrny pracovník“, vyplýva, že táto smernica sa uplatňuje nielen na pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu s agentúrou dočasného zamestnávania, ale aj na pracovníkov, ktorí majú „pracovnoprávny vzťah“ s takouto agentúrou.

29 Z toho vyplýva, že ani právna kvalifikácia vzťahu medzi dotknutou osobou a agentúrou dočasného zamestnávania vo vnútroštátnom práve, ani povaha ich právnych vzťahov, či forma tohto vzťahu nie sú relevantné na účely kvalifikácie tejto osoby ako „pracovníka“ v zmysle smernice 2008/104. Na rozdiel od toho, čo tvrdí Ruhrlandklinik vo svojich pripomienkach, konkrétne osobu, ako je pani K., tak

nemožno vylúčiť z pojmu „pracovník“ v zmysle tejto smernice ani z jej pôsobnosti len preto, že neuzavrela s agentúrou dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu, a teda nemá postavenie pracovníka podľa nemeckého práva.

30 Tento záver nemôže spochybniť ani skutočnosť, že podľa článku 3 ods. 2 smernice 2008/104 nie sú touto smernicou dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa definície pracovníka.

31 Ako uviedol generálny advokát v bode 29 svojich návrhov, toto ustanovenie totiž len znamená, že normotvorca Únie mal v úmysle zachovať právomoc členských štátov vymedziť osoby, ktoré zahŕňa pojem „pracovník“ v zmysle vnútroštátneho práva a ktoré majú byť predmetom ochrany v rámci ich vnútroštátnej právnej úpravy, čo je otázka, ktorú nemá smernica 2008/104 za cieľ harmonizovať.

32 Uvedené ustanovenie však nemožno vykladať tak, že samotný normotvorca Únie odmietol vymedziť rozsah tohto pojmu v zmysle smernice 2008/104, a teda jej pôsobnosť *ratione personae*. Ako teda vyplýva z bodov 25 a 26 tohto rozsudku, tento normotvorca totiž neponechal členským štátom právomoc, aby jednostranne definovali uvedený pojem, ale sám im spresnil hlavné črty v článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice, ako to navyše urobil aj v prípade definície „dočasného agentúrneho pracovníka“ v článku 3 ods. 1 písm. c) uvedenej smernice.

33 Na účely tohto článku sa uvedená definícia teda vzťahuje na každú osobu, ktorá má pracovnoprávny vzťah v zmysle uvedenom v bode 27 tohto rozsudku a ktorá je v danom členskom štáte chránená na základe výkonu práce, ktorú vykonáva.

34 Tento výklad potvrdzujú ciele, ktoré sleduje smernica 2008/104.

35 Z odôvodnení 10 a 12 tejto smernice totiž vyplýva, že vzhľadom na to, že právne postavenie, štatút a pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov v Únii sú poznačené značnými rozdielmi, uvedená smernica má za cieľ vytvárať ochranný rámec pre týchto pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a ktorý zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávnych vzťahov. Podľa článku 2 tej istej smernice je účelom tejto smernice zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnosti zaobchádzania, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.

36 Obmedzenie pojmu „pracovník“ v zmysle smernice 2008/104 na osoby, ktoré tento pojem nezahŕňa podľa vnútroštátneho práva, konkrétne na osoby, ktoré uzavreli s agentúru dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu, by pritom mohlo ohroziť dosiahnutie týchto cieľov a v dôsledku toho narušiť potrebný účinok tejto smernice tým, že sa neprimerane a neodôvodnene obmedzí jej pôsobnosť.

37 Takéto obmedzenie by totiž dovolilo členským štátom alebo agentúram dočasného zamestnávania svojvoľne vylúčiť niektoré kategórie osôb z využívania ochrany, ktorú poskytuje táto smernica, osobitne z uplatnenia zásady rovnosti zaobchádzania medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a zamestnancami, ktorí sú priamo zamestnaní užívateľským podnikom, stanovenej v článku 5 tejto istej smernice, pričom pracovnoprávny vzťah medzi týmito osobami a agentúrou dočasného zamestnávania sa podstatne neodlišuje od vzťahu medzi zamestnancami, ktorí majú postavenie pracovníka na základe vnútroštátneho práva, a ich zamestnancom.

38 V prejednávanej veci vnútroštátny súd uvádza, že združenie chce prideliť pani K. Ruhrlandklinik, aby v rámci tohto zariadenia vykonávala v plnom rozsahu a pod jej vedením služby zdravotnej sestry za mesačnú odmenu vypočítanú podľa obvyklých kritérií v oblasti zdravotníckych služieb. S prihliadnutím

na úvahy vyjadrené v rozhodnutí vnútroštátneho súdu sa vzťah medzi pani K. a združením nezdá byť podstatne odlišný od vzťahu medzi zamestnancami agentúry dočasného zamestnávania a touto agentúrou.

39 Okrem toho zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že členovia združenia vrátane pani K. majú určité práva, ktoré sú sčasti totožné alebo rovnocenné právam, ktoré požívajú osoby kvalifikované ako pracovníci podľa nemeckého práva.

40 Samotný vnútroštátny súd zdôraznil, že na týchto členov sa tak vzťahujú záväzné pracovnoprávne ochranné ustanovenia. Navyše, ako spresnila Ruhrlandklinik a nemecká vláda v odpovedi na otázku položenú Súdnym dvorom na základe článku 61 ods. 1 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, uvedení členovia podliehajú Sozialgesetzbuch (Zákonník sociálneho zabezpečenia) na rovnakom základe ako osoby kvalifikované ako pracovníci v nemeckom práve.

41 Okrem toho podľa Ruhrlandklinik sa na týchto členov vzťahujú zákony uplatniteľné na pracovníkov, pokiaľ ide o platené voľno, práceneschopnosť, materskú a rodičovskú dovolenku a vyplácanie odmeny v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu. Navyše sa na ne vzťahuje taká istá ochrana ako na samotných zamestnancov Ruhrlandklinik, pokiaľ ide o účasť na rozhodovaní v rámci tohto zariadenia, vypláca sa im rovnaká odmena a podliehajú tým istým pracovným podmienkam ako uvedení zamestnanci. Napokon zo združenia ich možno vylúčiť len z vážnych dôvodov.

42 S prihliadnutím na tieto skutočnosti je teda zrejmé, že členovia združenia by mali byť v Nemecku chránení na základe svojho výkonu práce, čo však musí preskúmať vnútroštátny súd.

43 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy sa má pojem „pracovník“ v zmysle smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na všetky osoby, ktoré vykonávajú prácu, t. j. plnia počas určitej doby v prospech inej osoby a pod jej vedením úlohy, za ktoré je im vyplácaná odmena, a ktoré sú z tohto dôvodu chránené v danom členskom štáte, a to bez ohľadu na právnu kvalifikáciu ich pracovného vzťahu vo vnútroštátnom práve, povahu právneho vzťahu medzi týmito dvoma osobami a formu tohto vzťahu. Vnútroštátnemu súdu prislúcha preskúmať, či sú v prejednávanej veci splnené tieto podmienky a či pani K. sa má preto kvalifikovať ako „pracovník“ v zmysle tejto smernice.

O pojme „hospodárska činnosť“

44 Pokiaľ ide o výklad pojmu „hospodárska činnosť“ v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104, treba zdôrazniť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora hospodársku povahu má akákoľvek činnosť spočívajúca v ponúkaní tovarov alebo služieb na danom trhu (pozri najmä rozsudky z 18. júna 1998, Komisia/Taliansko, C-35/96, EU:C:1998:303, bod 36; zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 43, a z 23. februára 2016, Komisia/Maďarsko, C-179/14, EU:C:2016:108, bod 149).

45 V prejednávanej veci združenie pritom ponúka služby na trhu spočívajúce v prideľovaní zdravotníckych pracovníkov zariadeniam poskytujúcim nemocenskú a zdravotnú starostlivosť v Nemecku za finančnú náhradu zahŕňajúcu náklady na zamestnancov a administratívne náklady.

46 Na rozdiel od toho, čo tvrdí Ruhrlandklinik, skutočnosť, že cieľom združenia nie je dosiahnutie zisku, v súlade so samotným znením článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 a podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora (pozri najmä rozsudok z 3. decembra 2015, Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, bod 30 a citovanú judikatúru) nie je v tejto súvislosti relevantná. Ani právna forma tohto spolku, založeného ako združenie, nie je relevantná, keďže sa nedotýka hospodárskej povahy vykonávanej činnosti.

47 Treba preto konštatovať, že združenie, akým je združenie vo veci samej, ktoré prideľuje zariadeniam poskytujúcim nemocenskú a zdravotnú starostlivosť zdravotníckych pracovníkov za finančnú náhradu, ktorá zahŕňa náklady na zamestnancov a administratívne náklady, vykonáva hospodársku činnosť v zmysle článku 1 ods. 2 uvedenej smernice.

48 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať, že článok 1 ods. 1 a 2 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že do pôsobnosti tejto smernice spadá situácia, keď neziskové združenie pridelí za finančnú náhradu jedného zo svojich členov užívateľskému podniku, aby v rámci tohto podniku v plnom rozsahu a pod jeho vedením vykonával prácu za odmenu, ak je tento člen na základe tohto postavenia chránený v danom členskom štáte, čo musí preskúmať vnútroštátny súd, hoci uvedený člen nemá postavenie pracovníka vo vnútroštátnom práve z dôvodu, že neuzavrel pracovnú zmluvu s uvedeným združením.

O trovách

49 Vzhľadom na to, že konanie má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

Článok 1 ods. 1 a 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci sa má vykladať v tom zmysle, že do pôsobnosti tejto smernice spadá situácia, keď neziskové združenie pridelí za finančnú náhradu jedného zo svojich členov užívateľskému podniku, aby v rámci tohto podniku v plnom rozsahu a pod jeho vedením vykonával prácu za odmenu, ak je tento člen na základe tohto postavenia chránený v danom členskom štáte, čo musí preskúmať vnútroštátny súd, hoci uvedený člen nemá postavenie pracovníka vo vnútroštátnom práve z dôvodu, že neuzavrel pracovnú zmluvu s uvedeným združením.

Podpisy