Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 17 listopada 2016 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Dyrektywa 2008/104/WE — Praca tymczasowa — Zakres stosowania — Pojęcie „pracownika” — Pojęcie „działalności gospodarczej” — Personel pielęgniarski niemający umowy o pracę skierowany do zakładu leczniczego przez stowarzyszenie o celach niezarobkowych

W sprawie C-216/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 17 marca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 maja 2015 r., w postępowaniu:

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

przeciwko

Ruhrlandklinik gGmbH,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, A. Tizzano (sprawozdawca), wiceprezes Trybunału, M. Berger, A. Borg Barthet i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: M. Aleksejev, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 kwietnia 2016 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przez G. Hergeta, Rechtsanwalt,

— w imieniu Ruhrlandklinik gGmbH przez Ch.M. Althausa oraz S. Schrödera, Rechtsanwälte,

— w imieniu rządu czeskiego przez M. Smolka oraz J. Vláčila, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka, G. Brauna oraz E. Schmidt, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 lipca 2016 r.,

* Język postępowania: niemiecki.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (radą zakładową Ruhrlandklinik, zwaną dalej „radą zakładową") a spółką Ruhrlandklinik gGmbH w przedmiocie skierowania K., członkini DRK-Schwesternschaft Essen eV (wspólnoty sióstr niemieckiego Czerwonego Krzyża w Essen, Niemcy, zwanej dalej „wspólnotą"), do Ruhrlandklinik.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 10 i 12 dyrektywy 2008/104 brzmią następująco:

„(10)

W obrębie Unii Europejskiej występują znaczne różnice w korzystaniu z pracy tymczasowej oraz w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych.

[…]

(12) Niniejsza dyrektywa ustala ramy uregulowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych".

4 Artykuł 1 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk".

5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania, o której mowa w art. 5, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia".

6 Zgodnie z art. 3 tejże dyrektywy:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy:

a) »pracownik« oznacza każdą osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jako pracownik przez prawo pracy obowiązujące w tym państwie;

[…]

c) »pracownik tymczasowy« oznacza pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika;

[…]

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji wynagrodzenia, umowy o pracę, stosunku pracy ani pracownika.

[…]”.

7 Artykuł 5 dyrektywy 2008/104, zatytułowany „Zasada równego traktowania”, przewiduje w ust. 1 akapit pierwszy:

„Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkowniku odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku”.

Prawo niemieckie

8 Paragraf 99 Betriebsverfassungsgesetz (ustawy o organizacji przedsiębiorstwa), zmieniony ostatnio ustawą z dnia 20 kwietnia 2013 r. (BGBl. 2013 I, s. 868), w wersji obowiązującej w czasie wystąpienia okoliczności faktycznych w sprawie głównej, stanowi:

„1. W przedsiębiorstwach zatrudniających zasadniczo więcej niż 20 pracowników uprawnionych do wyboru pracodawca jest zobowiązany przed każdym zatrudnieniem […] do poinformowania rady zakładowej, przedłożenia radzie wymaganych dokumentów aplikacyjnych oraz dostarczenia informacji o osobach zainteresowanych; przedkładając wymagane dokumenty, powinien on przedstawić radzie zakładowej informacje na temat skutków planowanego działania i uzyskać zgodę rady zakładowej na planowane działanie […].

2. Rada zakładowa może odmówić udzielenia zgody, jeżeli:

1) działanie dotyczące członka personelu byłoby sprzeczne z ustawą […].

[…]”.

9 Paragraf 1 ust. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ustawy o kierowaniu pracowników), zmieniony ustawą z dnia 28 kwietnia 2011 r. (BGBl. 2011 I, s. 642), która weszła w życie w dniu 1 grudnia 2011 r., przewiduje:

„Pracodawcy, którzy jako agencje pracy tymczasowej zamierzają skierować w ramach swojej działalności gospodarczej pracowników (pracowników tymczasowych) do osób trzecich (przedsiębiorstw użytkowników) do wykonywania pracy, muszą uzyskać zezwolenie. Skierowanie pracowników do przedsiębiorstw użytkowników ma charakter tymczasowy […]".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

10 Spółka Ruhrlandklinik prowadzi klinikę szpitalną w Essen (Niemcy). W 2010 r. zawarła ona ze wspólnotą umowę w sprawie kierowania personelu, na mocy której wspólnota zobowiązuje się do przydzielania do tej kliniki personelu pielęgniarskiego w zamian za rekompensatę finansową pokrywającą koszty osobowe, powiększoną o trzyprocentowy ryczałt obejmujący koszty administracyjne. W skład tego personelu pielęgniarskiego wchodzą członkowie wspólnoty uprawnieni do wykonywania działalności zawodowej w dziedzinie opieki zdrowotnej.

11 Wspólnota jest zarejestrowanym stowarzyszeniem o celach niezarobkowych, przynależącym do Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (związku wspólnot sióstr niemieckiego Czerwonego Krzyża). Jej członkowie wykonują swoją działalność zawodową zasadniczo w ramach wspólnoty albo w zakładach opiekuńczych i leczniczych w ramach umów w sprawie kierowania personelu. W tym drugim przypadku wspomniani członkowie podlegają merytorycznym i organizacyjnym poleceniom danego zakładu.

12 Na mocy regulaminu wewnętrznego wspólnoty wypłaca ona swoim członkom miesięczne wynagrodzenie obliczane według zwyczajów panujących w danej dziedzinie działalności oraz zwraca w szczególności niektóre koszty podróży i przeprowadzek. Członkom przysługuje ponadto prawo do dodatkowej emerytury oraz prawo do urlopu wypoczynkowego zgodnie z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie działalności. Wspomniani członkowie korzystają także z prawa do zachowania wynagrodzenia w razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem.

13 Stosunek pomiędzy wspólnotą a jej członkami nie jest jednak regulowany umową o pracę. I tak, podstawę prawną obowiązku wykonywania pracy przez członków stanowi ich wstąpienie do wspólnoty i wynikające z niego zobowiązanie do wnoszenia wkładu na jej rzecz w postaci świadczenia pracy w ramach osobistego podporządkowania.

14 K. jest pielęgniarką i członkiem wspólnoty. Miała ona zostać przydzielona do pracy w obsłudze pielęgniarskiej Ruhrlandklinik od dnia 1 stycznia 2012 r. na podstawie umowy w sprawie kierowania personelu zawartej przez Ruhrlandklinik ze wspólnotą.

15 Pismem z dnia 2 grudnia 2011 r. rada zakładowa odmówiła jednak wyrażenia zgody na to przydzielenie z uwagi na to, że nie miało ono mieć charakteru tymczasowego i byłoby w rezultacie sprzeczne z § 1 ust. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, który zakazuje niemającego charakteru tymczasowego kierowania pracowników do przedsiębiorstw użytkowników.

16 Ruhrlandklinik, uznawszy tę odmowę za bezpodstawną ze względu na to, że jej zdaniem wspomniany § 1 nie stosuje się w niniejszym przypadku, zatrudniła K. tymczasowo i zwróciła się do sądu o wyrażenie za pośrednictwem orzeczenia sądowego zgody na trwałe skierowanie K. Jako że sądy niższej instancji uwzględniły to żądanie, rada zakładowa wniosła środek odwoławczy do sądu odsyłającego, Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).

17 Zdaniem tego sądu przewidziany w § 1 ust. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zakaz niemającego charakteru tymczasowego kierowania personelu stosuje się jedynie do pracowników najemnych agencji pracy tymczasowej.

18 Członkowie wspólnoty, w tym K., nie mają zaś statusu pracowników według prawa niemieckiego z tego względu, iż nie są oni związani z tą wspólnotą umową o pracę, i to mimo że świadczą za wynagrodzeniem pracę na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem. Według orzecznictwa Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) pracownikiem w prawie niemieckim jest bowiem ten, kto na podstawie umowy prywatnoprawnej jest zobowiązany do świadczenia na rzecz innej osoby pracy określonej przez inną osobę, związanej z podleganiem instrukcjom, w ramach osobistego podporządkowania.

19 Jednakże sąd odsyłający zastanawia się, czy mimo że K. nie ma statusu pracownika na mocy prawa niemieckiego, nie mogłaby ona zostać za niego uznana zgodnie z prawem Unii, a dokładniej w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104.

20 W tej perspektywie sąd odsyłający zastanawia się również, czy skierowanie K. przez wspólnotę do Ruhrlandklinik stanowi działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 2 tej dyrektywy, który wyznacza w tym sensie zakres jej stosowania.

21 W powyższych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 1 ust. 1 i 2 dyrektywy 2008/104 znajduje zastosowanie do skierowania członka stowarzyszenia do innego przedsiębiorstwa w celu wykonywania tam pracy zgodnie z merytorycznymi i organizacyjnymi poleceniami tego przedsiębiorstwa, w przypadku gdy członek stowarzyszenia, wstępując do stowarzyszenia, zobowiązał się udostępniać swój cały potencjał pracowniczy również podmiotom trzecim, za co otrzymuje od stowarzyszenia miesięczne wynagrodzenie, które jest obliczane według zwykłych dla danej pracy kryteriów, a stowarzyszenie otrzymuje za skierowanie zwrot kosztów osobowych dotyczących członka stowarzyszenia oraz ryczałt obejmujący koszty administracyjne?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

22 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 i 2 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że zakresem stosowania tej dyrektywy jest objęte kierowanie przez stowarzyszenie o celach niezarobkowych, w zamian za rekompensatę finansową, jednego z jego członków do przedsiębiorstwa użytkownika w celu świadczenia tam zasadniczo i pod kierownictwem tego przedsiębiorstwa pracy za wynagrodzeniem, choć członek ten nie ma statusu pracownika w prawie krajowym z uwagi na to, iż nie zawarł umowy o pracę ze wspomnianym stowarzyszeniem.

23 Zgodnie ze wspomnianym art. 1 u podstaw stosowania dyrektywy 2008/104 leży w szczególności założenie, by dana osoba była „pracownikiem” w rozumieniu ust. 1 tego artykułu i by agencja pracy tymczasowej, która kieruje tę osobę do przedsiębiorstwa użytkownika, prowadziła „działalność gospodarczą” w rozumieniu ust. 2 wspomnianego artykułu.

24 Zatem aby odpowiedzieć na zadane pytanie, należy określić, czy te dwie przesłanki zostały spełnione w okolicznościach takich jak określone w pkt 22 niniejszego wyroku.

W przedmiocie pojęcia „pracownika”

25 Dla celów wykładni pojęcia „pracownika” w rozumieniu dyrektywy 2008/104 należy podkreślić, że zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy pojęcie to obejmuje „każdą osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jako pracownik przez prawo pracy obowiązujące w tym państwie”.

26 Zatem z brzmienia tego przepisu wynika, że pojęciem „pracownika” w rozumieniu wspomnianej dyrektywy jest objęta każda osoba, która świadczy pracę i która jest chroniona z tego tytułu w danym państwie członkowskim.

27 Zgodnie zaś z utrwalonym orzecznictwem Trybunału cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie, przy czym kwalifikacja prawna i forma tego stosunku, podobnie jak charakter więzi prawnej, która łączy te dwie osoby, nie są w tym względzie decydujące (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 39, 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/104 oraz z art. 3 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy, który definiuje pojęcie „pracownika tymczasowego”, wynika ponadto, że dyrektywa ta stosuje się nie tylko do pracowników, którzy zawarli umowę o pracę z agencją pracy tymczasowej, lecz także do tych, których wiąże „stosunek pracy” z taką agencją.

29 Wynika z tego, że ani kwalifikacja prawna w prawie krajowym stosunku, który wiąże daną osobę z agencją pracy tymczasowej, ani charakter ich więzi prawnych, ani forma tego stosunku nie są decydujące dla celów określenia tej osoby jako „pracownika” w rozumieniu dyrektywy 2008/104. I tak w szczególności, wbrew temu, co twierdzi Ruhrlandklinik w swoich uwagach, osoby takiej jak K. nie można wyłączyć spod pojęcia „pracownika” w rozumieniu tej dyrektywy, a tym samym z jej zakresu stosowania, jedynie na tej podstawie, że nie jest związana z agencją pracy tymczasowej umową o pracę i że z tego względu nie ma statusu pracownika na mocy prawa niemieckiego.

30 Wniosku tego nie może podważać okoliczność, że zgodnie z art. 3 ust. 2 dyrektywy 2008/104 dyrektywa ta nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji pracownika.

31 Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 29 opinii, przepis ten oznacza jedynie, że prawodawca Unii zmierzał do zachowania uprawnienia państw członkowskich do określania osób objętych pojęciem „pracownika” w rozumieniu prawa krajowego i mających podlegać ochronie w ramach przepisów prawa wewnętrznego, co stanowi aspekt, którego harmonizacji dyrektywa 2008/104 nie ma na celu.

32 Natomiast wspomniany przepis nie może być interpretowany w ten sposób, że prawodawca Unii rezygnuje z samodzielnego określania zakresu tego pojęcia w rozumieniu dyrektywy 2008/104, a tym samym zakresu stosowania ratione personae tej dyrektywy. Jak bowiem wynika z pkt 25 i 26 niniejszego wyroku, prawodawca nie pozostawił państwom członkowskim swobody jednostronnego definiowania wspomnianego pojęcia, lecz sam zakreślił jego kontury w art. 3 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy, jak to zresztą również uczynił w odniesieniu do definicji „pracownika tymczasowego” w art. 3 ust. 1 lit. c) wspomnianej dyrektywy.

33 I tak, dla celów jej wykładni wspomniane pojęcie obejmuje każdą osobę, która jest związana stosunkiem pracy w rozumieniu wskazanym w pkt 27 niniejszego wyroku i która jest chroniona w danym państwie członkowskim z tytułu świadczenia przez siebie pracy.

34 Powyższą wykładnię potwierdzają cele, do których dąży dyrektywa 2008/104.

35 Z motywów 10 i 12 tej dyrektywy wynika, że w obrębie Unii występują znaczne różnice w sytuacji prawnej, statusie i warunkach pracy pracowników tymczasowych, a wspomniana dyrektywa zmierza do ustalenia ram uregulowań prawnych, które mają chronić tych pracowników i charakteryzują się brakiem dyskryminacji, przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych. I tak, zgodnie z art. 2 tejże dyrektywy celem owej dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania stosuje się do tych pracowników, oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę, przy czym należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z takiego rodzaju pracy, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

36 Ograniczenie pojęcia „pracownika" w rozumieniu dyrektywy 2008/104 do osób objętych tym pojęciem na mocy prawa krajowego, w szczególności do osób, które są związane umową o pracę z agencją pracy tymczasowej, mogłoby zagrozić realizacji tych celów, a tym samym naruszyć skuteczność tej dyrektywy poprzez nadmierne i nieuzasadnione zacieśnienie jej zakresu stosowania.

37 Takie ograniczenie umożliwiłoby bowiem państwom członkowskim lub agencjom pracy tymczasowej wyłączenie według ich woli niektórych kategorii osób spod zamierzonej przez wspomnianą dyrektywę ochrony, w szczególności spod stosowania zasady równego traktowania pracowników tymczasowych i personelu bezpośrednio zatrudnionego przez przedsiębiorstwo użytkownika, przewidzianej w art. 5 tejże dyrektywy, nawet wtedy, gdy stosunek pracy wiążący te osoby z agencją pracy tymczasowej nie byłby istotnie różny od stosunku wiążącego osoby zatrudnione mające status pracowników na mocy prawa krajowego z ich pracodawcą.

38 W niniejszym przypadku sąd odsyłający wskazuje, że wspólnota chce skierować K. do Ruhrlandklinik w celu wykonywania tam zasadniczo i pod kierownictwem tego przedsiębiorstwa usług w charakterze pielęgniarki w zamian za miesięczne wynagrodzenie obliczane według kryteriów zwykle stosowanych w dziedzinie służby zdrowia. Zatem w świetle rozważań przedstawionych w postanowieniu odsyłającym stosunek wiążący K. ze wspólnotą nie wydaje się istotnie różnić od stosunku wiążącego pracowników najemnych agencji pracy tymczasowej z tą agencją.

39 Ponadto z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że członkom wspólnoty, w tym K., przysługuje pewna liczba uprawnień, które są częściowo identyczne lub równoważne z tymi, którymi cieszą się osoby kwalifikowane jako pracownicy w prawie niemieckim.

40 I tak, sąd odsyłający sam podkreśla, że członkowie ci korzystają z bezwzględnie obowiązujących norm ochronnych z zakresu prawa pracy. Ponadto, jak zostało wyjaśnione przez Ruhrlandklinik i rząd niemiecki w odpowiedzi na pytanie zadane przez Trybunał na mocy art. 61 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem, wspomniani członkowie podlegają Sozialgesetzbuch (kodeksowi zabezpieczenia społecznego) tak samo jak osoby kwalifikowane jako pracownicy w prawie niemieckim.

41 Co więcej, zdaniem Ruhrlandklinik członkowie ci są objęci przepisami ustawodawczymi mającymi zastosowanie do pracowników w odniesieniu do urlopów wypoczynkowych, zwolnień chorobowych, urlopów macierzyńskich i rodzicielskich oraz zachowania wynagrodzenia w razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem. Cieszą się ponadto tą samą ochroną co właśni pracownicy Ruhrlandklinik, jeśli chodzi o udział w jej procesach decyzyjnych, otrzymują to samo wynagrodzenie i podlegają warunkom pracy identycznym z mającymi zastosowanie do tych ostatnich. Wreszcie, mogą zostać wykluczeni ze wspólnoty wyłącznie z ważnego powodu.

42 W świetle tych okoliczności wydaje się zatem, że członkowie wspólnoty są chronieni w Niemczech z tytułu świadczenia przez siebie pracy, czego sprawdzenie należy jednak do sądu odsyłającego.

43 Z uwagi na wszystkie powyższe rozważania pojęcie „pracownika” w rozumieniu dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono każdą osobę, która świadczy pracę – to znaczy wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie – i która jest chroniona z tego tytułu w danym państwie członkowskim, i to bez względu na kwalifikację prawną jej stosunku pracy w prawie krajowym, charakter więzi prawnej, która łączy te dwie osoby, i formę tego stosunku. Do sądu odsyłającego należy sprawdzenie, czy przesłanki te zostały spełnione w niniejszym przypadku i czy K. należy tym samym zakwalifikować jako „pracownika” w rozumieniu tej dyrektywy.

W przedmiocie pojęcia „działalności gospodarczej”

44 Co się tyczy wykładni pojęcia „działalności gospodarczej” w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104, należy podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału charakter gospodarczy ma każda działalność polegająca na oferowaniu towarów lub usług na danym rynku (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 czerwca 1998 r., Komisja/Włochy, C-35/96, EU:C:1998:303, pkt 36; z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 43; z dnia 23 lutego 2016 r., Komisja/Węgry, C-179/14, EU:C:2016:108, pkt 149).

45 W niniejszym przypadku wspólnota oferuje zaś usługi na rynku kierowania personelu pielęgniarskiego do zakładów opiekuńczych i leczniczych w Niemczech w zamian za rekompensatę finansową pokrywającą koszty osobowe i koszty administracyjne.

46 Wbrew temu, co podnosi Ruhrlandklinik, okoliczność, że wspólnota dąży do celów niezarobkowych, nie ma, zgodnie z samym brzmieniem art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104 i zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału (zob. w szczególności wyrok z dnia 3 grudnia 2015 r., Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo), znaczenia w tym względzie. Forma prawna tej wspólnoty, stanowiącej stowarzyszenie, także nie ma znaczenia z uwagi na to, że nie przesądza o tym, czy prowadzona działalność ma charakter gospodarczy.

47 W rezultacie należy uznać, że stowarzyszenie, takie jak wspólnota, które kieruje do zakładów opiekuńczych i leczniczych personel pielęgniarski w zamian za rekompensatę finansową pokrywającą koszty osobowe i koszty administracyjne, prowadzi działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 2 wspomnianej dyrektywy.

48 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, iż art. 1 ust. 1 i 2 dyrektywy 2008/104 należy interpretować w ten sposób, że zakresem stosowania tej dyrektywy jest objęte kierowanie przez stowarzyszenie o celach niezarobkowych, w zamian za rekompensatę finansową, jednego z jego członków do przedsiębiorstwa użytkownika w celu świadczenia tam zasadniczo i pod kierownictwem tego przedsiębiorstwa pracy za wynagrodzeniem, o ile członek ten jest chroniony z tego tytułu w danym państwie członkowskim, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego, i to mimo że wspomniany członek nie ma statusu pracownika w prawie krajowym z uwagi na to, iż nie zawarł umowy o pracę ze wspomnianym stowarzyszeniem.

W przedmiocie kosztów

49 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (piąta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 1 ust. 1 i 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej należy interpretować w ten sposób, że zakresem stosowania tej dyrektywy jest objęte kierowanie przez stowarzyszenie o celach niezarobkowych, w zamian za rekompensatę finansową, jednego z jego członków do przedsiębiorstwa użytkownika w celu świadczenia tam zasadniczo i pod kierownictwem tego przedsiębiorstwa pracy za wynagrodzeniem, o ile członek ten jest chroniony z tego tytułu w danym państwie członkowskim, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego, i to mimo że wspomniany członek nie ma statusu pracownika w prawie krajowym z uwagi na to, iż nie zawarł umowy o pracę ze wspomnianym stowarzyszeniem.

Podpisy