



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

17 november 2016\*

„Prejudiciële verwijzing — Richtlijn 2008/104/EG — Uitzendarbeid — Werkingssfeer — Begrip ‚werknemer‘ — Begrip ‚economische activiteit‘ — Zorgpersoneel zonder arbeidsovereenkomst dat door een vereniging zonder winstoogmerk ter beschikking is gesteld aan een gezondheidszorginstelling”

In zaak C-216/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 17 maart 2015, ingekomen bij het Hof op 12 mei 2015, in de procedure

**Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH**

tegen

**Ruhrlandklinik gGmbH,**

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: J. L. da Cruz Vilaça, kamerpresident, A. Tizzano (rapporteur), vicepresident van het Hof, M. Berger, A. Borg Barthet en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: H. Saugmandsgaard Øe,

griffier: M. Aleksejev, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 20 april 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- de Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, vertegenwoordigd door G. Herget, Rechtsanwalt,
- Ruhrlandklinik gGmbH, vertegenwoordigd door C.-M. Althaus en S. Schröder, Rechtsanwältin,
- de Tsjechische regering, vertegenwoordigd door M. Smolek en J. Vlácil als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek, G. Braun en E. Schmidt als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 6 juli 2016,

\* Procestaal: Duits.

het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB 2008, L 327, blz. 9).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (ondernemingsraad van de Ruhrlandklinik gGmbH; hierna: „ondernemingsraad”) en Ruhrlandklinik gGmbH over de terbeschikkingstelling van mevrouw K., lid van de DRK-Schwesternschaft Essen eV (voluit: Deutsches Rotes Kreuz-Schwesternschaft Essen eV, de vereniging van hulpverleners van het Duitse Rode Kruis in de regio Essen, Duitsland; hierna: „DRK Essen”), aan de Ruhrlandklinik.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

- 3 De overwegingen 10 en 12 van richtlijn 2008/104 luiden:

„(10)

Er bestaan grote verschillen in het gebruik van uitzendarbeid en in de rechtspositie, het statuut en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten binnen de Europese Unie.

[...]

(12) Deze richtlijn stelt een beschermingskader voor uitzendkrachten vast dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen eerbiedigt.”

- 4 Artikel 1, leden 1 en 2, van die richtlijn bepaalt:

„1. Deze richtlijn is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau, die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken.

2. Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die uitzendbureaus of inlenende ondernemingen zijn en een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk.”

- 5 In artikel 2 van voornoemde richtlijn wordt bepaald:

„Deze richtlijn heeft tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het in artikel 5 vervatte beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.”

6 Artikel 3 van diezelfde richtlijn bepaalt:

„1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) ‚werknemer’: iedere persoon die in de betrokken lidstaat krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer;

[...]

c) ‚uitzendkracht’: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau teneinde ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van laatstgenoemde onderneming tijdelijk te werken;

[...]

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht wat de definitie van bezoldiging, arbeidsovereenkomst, arbeidsverhouding of werknemer betreft.

[...]”

7 Artikel 5 van richtlijn 2008/104, met het opschrift „Het beginsel van gelijke behandeling”, bepaalt in lid 1, eerste alinea:

„De essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, ten minste dezelfde als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.”

#### *Duits recht*

8 § 99 van het Betriebsverfassungsgesetz (Duitse wet op de ondernemingsraden), laatstelijk gewijzigd bij de wet van 20 april 2013 (BGBl. 2013 I, blz. 868), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding geldende versie, bepaalt:

„1. In ondernemingen waarin in de regel meer dan twintig kiesgerechtigde werknemers werkzaam zijn, dient de werkgever de ondernemingsraad voor iedere aanstelling [...] te informeren [en] hem de sollicitatieformulieren en informatie over de betrokkenen te verstrekken; hij dient de ondernemingsraad door overlegging van de nodige gegevens te informeren over de gevolgen van de voorgenomen maatregel en voor deze maatregel toestemming van die raad te verkrijgen. [...]

2. De ondernemingsraad kan toestemming weigeren, indien:

1) de personeelsmaatregel in strijd zou zijn met een wet [...]

[...]”.

9 § 1, lid 1, van het Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Duitse wet op de terbeschikkingstelling van werknemers; hierna: „AÜG”), zoals gewijzigd bij wet van 28 april 2011 (BGBl. 2011 I, blz. 642), in werking getreden op 1 december 2011, bepaalt:

„Werkgevers die in het kader van hun bedrijfsuitoefening als uitlener aan derden (inleners) werknemers (uitzendkrachten) ter beschikking willen stellen om werkzaamheden te verrichten, hebben daarvoor toestemming nodig. De terbeschikkingstelling van werknemers aan inleners is van tijdelijke aard. [...]”

## Hoofdeding en prejudiciële vraag

- 10 De Ruhrlandklinik exploiteert een kliniek in Essen (Duitsland). In 2010 sloot zij met DRK Essen een overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten op grond waarvan DRK Essen zich ertoe heeft verbonden om bij deze kliniek zorgpersoneel tewerk te stellen, in ruil voor een financiële vergoeding die de personeelskosten dekt, vermeerderd met een forfaitaire vergoeding van 3 % voor de administratieve kosten. Dit zorgpersoneel is samengesteld uit bij DRK Essen aangesloten leden die bevoegd zijn om een beroepsactiviteit in de gezondheidszorg uit te oefenen.
- 11 DRK Essen is een geregistreerde vereniging zonder winstoogmerk, die is aangesloten bij het Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (federatie van Schwesternschaften van het Duitse Rode Kruis, Duitsland). Haar leden oefenen hun hoofdberoepsactiviteit ofwel uit bij DRK Essen, ofwel bij zieken- en gezondheidszorginstellingen in het kader van detacheringsovereenkomsten. In het laatste geval zijn deze leden onderworpen aan de vaktechnische en organisatorische instructies van de betrokken instelling.
- 12 Op grond van de statuten van DRK Essen betaalt laatstgenoemde aan zijn leden een maandelijkse vergoeding die wordt berekend overeenkomstig de criteria die in de betrokken sector gebruikelijk zijn, samen met een vergoeding voor bepaalde reis- en verhuiskosten, rechten op een aanvullend ouderdomspensioen alsmede rechten op betaalde verlofdagen, overeenkomstig de in deze sector geldende bepalingen. Voorts hebben deze leden recht op behoud van loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.
- 13 De verhouding tussen DRK Essen en zijn leden wordt evenwel niet beheerst door een arbeidsovereenkomst. Bijgevolg is de rechtsgrondslag voor de verplichting van de leden om arbeid te verrichten, gelegen in hun aansluiting bij DRK Essen en de daaruit voortvloeiende verplichting om hun bijdrage aan deze vereniging te leveren in de vorm van het verrichten van diensten in het kader van een verhouding van persoonlijke ondergeschiktheid.
- 14 Mevrouw K. is verpleegster en lid van DRK Essen. Zij zou met ingang van 1 januari 2012 op basis van een detacheringsovereenkomst tussen de Ruhrlandklinik en DRK Essen tewerk worden gesteld in de verpleegdienst van de Ruhrlandklinik.
- 15 Bij brief van 2 december 2011 heeft de ondernemingsraad echter geweigerd goedkeuring te verlenen aan die tewerkstelling, op grond dat deze niet tijdelijk was, en derhalve strijdig met § 1, lid 1, AÜG, die de niet-tijdelijke terbeschikkingstelling van werknemers aan inlenende ondernemingen verbiedt.
- 16 De Ruhrlandklinik, die deze weigering ongegrond achtte omdat voornoemd § 1 in casu niet van toepassing zou zijn, heeft K. voorlopig aangesteld en de rechter verzocht om een rechterlijke beslissing waarbij de duurzame aanstelling werd toegestaan. Nadat de lagere rechters het beroep hadden toegewezen, heeft de ondernemingsraad cassatieberoep ingesteld bij de verwijzende rechter, het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland).
- 17 Volgens de verwijzende rechter is het in § 1, lid 1, AÜG neergelegde verbod op niet-tijdelijke terbeschikkingstelling van arbeidskrachten enkel van toepassing op werknemers van een uitzendbureau.
- 18 Hij is van mening dat de leden van DRK Essen, waaronder K., naar Duits recht niet de hoedanigheid van werknemer hebben, aangezien zij niet door een arbeidsovereenkomst met deze vereniging zijn verbonden, ofschoon zij tegen beloning voor een ander en onder diens leiding werkzaamheden verrichten. Volgens de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht is een „werknemer” naar Duits recht namelijk iemand die op grond van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst verplicht is aan een ander een arbeidsprestatie te leveren die door die ander is bepaald, en daarbij in het kader van een band van persoonlijke ondergeschiktheid aan instructies is onderworpen.

- 19 De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of K., hoewel zij naar Duits recht geen werknemster is, wellicht naar Unierecht, meer in het bijzonder op basis van artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104, als zodanig zou kunnen worden aangemerkt.
- 20 Gelet op het bovenstaande vraagt de verwijzende rechter zich af of de terbeschikkingstelling van K. door DRK Essen aan de Ruhrlandklinik een economische activiteit is in de zin van artikel 1, lid 2, van die richtlijn, die in deze zin de werkingssfeer daarvan afbakt.
- 21 In deze omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Is artikel 1, leden 1 en 2, van richtlijn 2008/104 van toepassing op de terbeschikkingstelling van een verenigingslid aan een andere onderneming om, onderworpen aan de vaktechnische en organisatorische instructies van laatstgenoemde, arbeid te verrichten, wanneer het verenigingslid zich bij het toetreden tot de vereniging ertoe heeft verplicht om zijn volledige arbeidskracht ook aan derden ter beschikking te stellen, in ruil waarvoor het lid van de vereniging een maandelijkse vergoeding ontvangt die wordt berekend overeenkomstig de gebruikelijke criteria voor de desbetreffende werkzaamheden, en de vereniging voor de terbeschikkingstelling een vergoeding voor de personeelskosten van het verenigingslid alsook een vaste vergoeding voor administratieve kosten ontvangt?”

#### **Beantwoording van de prejudiciële vraag**

- 22 Met zijn prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, leden 1 en 2, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat de terbeschikkingstelling, door een vereniging zonder winstoogmerk, in ruil voor een financiële vergoeding, van een van haar leden aan een inlenende onderneming om aldaar, als hoofdberoep en onder leiding van laatstgenoemde, tegen beloning arbeid te verrichten, terwijl dit lid naar nationaal recht geen werknemer is omdat hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten met voornoemde vereniging, binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt.
- 23 Overeenkomstig voornoemd artikel 1 veronderstelt de toepassing van richtlijn 2008/104 met name dat de betrokken persoon een „werknemer” is, in de zin van lid 1 van dit artikel, en dat het uitzendbureau dat deze persoon ter beschikking stelt aan een inlenende onderneming een „economische activiteit” uitoefent in de zin van lid 2 van voornoemd artikel.
- 24 Derhalve moet voor het beantwoorden van de prejudiciële vraag worden nagegaan of in omstandigheden als bedoeld in punt 22 van het onderhavige arrest aan die twee voorwaarden is voldaan.

#### *Begrip „werknemer”*

- 25 Voor de uitlegging van het begrip „werknemer”, in de zin van richtlijn 2008/104, dient te worden benadrukt dat dit begrip krachtens artikel 3, lid 1, onder a), van deze richtlijn „iedere persoon [omvat] die in de betrokken lidstaat krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer”.
- 26 Derhalve volgt uit de bewoordingen van die bepaling dat „werknemer” in de zin van voornoemde richtlijn iedere persoon is die arbeid verricht en op grond daarvan in de desbetreffende lidstaat wordt beschermd.

- 27 Overeenkomstig vaste rechtspraak van het Hof is het hoofdkenmerk van een arbeidsverhouding dat een persoon gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens leiding prestaties levert en in ruil daarvoor een vergoeding ontvangt, waarbij de juridische kwalificatie naar nationaal recht en de vorm van deze verhouding, evenals als de aard van de rechtsbetrekking tussen deze twee personen in dit opzicht niet doorslaggevend zijn (zie in die zin arrest van 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punten 39 en 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 28 Bovendien volgt uit artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 alsmede uit artikel 3, lid 1, onder c), ervan, dat het begrip „uitzendkracht” definieert, dat deze richtlijn niet alleen van toepassing is op werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een uitzendbureau, maar ook op werknemers die een „arbeidsverhouding” hebben met een dergelijk bureau.
- 29 Hieruit volgt dat noch de juridische kwalificatie naar nationaal recht van de verhouding die de betrokkene met het uitzendbureau verbindt, noch de aard van hun rechtsbetrekking, noch de vorm van deze verhouding doorslaggevend is voor de aanduiding van deze persoon als „werknemer” in de zin van richtlijn 2008/104. Derhalve kan, anders dan de Ruhrlandkliniek in haar opmerkingen betoogt, een persoon als K. niet van het begrip „werknemer” in de zin van deze richtlijn, en daarmee niet van de werkingssfeer daarvan, worden uitgesloten enkel op de grond dat zij niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden met het uitzendbureau en dus naar Duits recht geen werknemer is.
- 30 Aan die conclusie wordt niet afgedaan door de omstandigheid dat richtlijn 2008/104, krachtens artikel 3, lid 2, ervan, geen afbreuk doet aan het nationale recht wat de definitie van werknemer betreft.
- 31 Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 29 van zijn conclusie, betekent die bepaling enkel dat de Uniewetgever de bevoegdheid van de lidstaten om te bepalen welke personen naar nationaal recht onder het begrip „werknemer” vallen en binnen het kader van hun nationale recht beschermd moeten worden – welk aspect richtlijn 2008/104 niet beoogt te harmoniseren – wilde behouden.
- 32 Daarentegen kan voornoemde bepaling niet worden uitgelegd als zou de Uniewetgever ervan af hebben gezien de reikwijdte van dat begrip in de zin van richtlijn 2008/104 en daarmee de personele werkingssfeer ervan, zelf vast te leggen. De Uniewetgever heeft het immers, zoals blijkt uit de punten 25 en 26 van het onderhavige arrest, niet aan de lidstaten overgelaten om dit begrip eenzijdig te definiëren, doch in artikel 3, lid 1, onder a), van deze richtlijn zelf de contouren daarvan nader aangegeven, zoals hij dit overigens ook heeft gedaan met betrekking tot de definitie van „uitzendkracht” in artikel 3, lid 1, onder c), van voornoemde richtlijn.
- 33 Daarom moet het bovengenoemde begrip aldus worden uitgelegd dat het iedere persoon omvat die een arbeidsverhouding in de zin zoals aangegeven in punt 27 van het onderhavige arrest heeft en in de desbetreffende lidstaat op grond van de arbeid die hij verricht, wordt beschermd.
- 34 Bovenstaande uitlegging wordt gestaafd door de doelstellingen die door richtlijn 2008/104 worden nagestreefd.
- 35 Uit de overwegingen 10 en 12 van die richtlijn blijkt immers dat deze, aangezien er grote verschillen bestaan in het gebruik van uitzendarbeid en in de rechtspositie, het statuut en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten binnen de Europese Unie, beoogt een beschermingskader vast te stellen voor uitzendkrachten dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen eerbiedigt. Zo heeft de richtlijn, blijkens artikel 2 ervan, tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van deze werknemers, en door uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.

- 36 Een beperking van het begrip „werknemer” in de zin van richtlijn 2008/104 tot personen die krachtens nationaal recht onder dat begrip vallen, en met name tot diegenen die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden met het uitzendbureau, zou de verwezenlijking van deze doelstellingen evenwel in gevaar kunnen brengen en derhalve, door de werkings sfeer van deze richtlijn bovenmatig en ongerechtvaardigd te beperken, afbreuk doen aan het nuttig effect ervan.
- 37 Een dergelijke beperking zou de lidstaten of de uitzendbureaus immers toestaan naar eigen goeddunken bepaalde categorieën personen uit te sluiten van de door die richtlijn beoogde bescherming en met name van de toepassing van het in artikel 5 van diezelfde richtlijn neergelegde beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten ten opzichte van werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming zijn tewerkgesteld, terwijl de arbeidsverhouding die deze personen verbindt met het uitzendbureau niet wezenlijk verschilt van die welke personeelsleden die krachtens het nationale recht de hoedanigheid van werknemer hebben verbindt met hun werkgever.
- 38 In casu geeft de verwijzende rechter aan dat DRK Essen K. ter beschikking wenst te stellen aan de Ruhrlandklinik om aldaar, als hoofdberoep en onder leiding van deze kliniek, in de hoedanigheid van verpleegster prestaties te verrichten in ruil voor een maandelijkse beloning die wordt berekend overeenkomstig de criteria die in de gezondheidszorg gebruikelijk zijn. Derhalve lijkt, gelet op de overwegingen in de verwijzingsbeslissing, de verhouding die K. met DRK Essen verbindt niet wezenlijk te verschillen van die welke de werknemers van een uitzendbureau met dit bureau verbindt.
- 39 Bovendien volgt uit de aan het Hof voorgelegde stukken dat de leden van DRK Essen, waaronder K., een bepaald aantal rechten genieten die deels identiek of gelijkwaardig zijn aan die van personen die naar Duits recht als werknemers zijn gekwalificeerd.
- 40 Zo heeft de verwijzende rechter zelf beklemtoond dat voor die leden dwingende arbeidsrechtelijke beschermingsnormen gelden. Voorts vallen deze leden, zoals is gepreciseerd door de Ruhrlandklinik en de Duitse regering in antwoord op een vraag van het Hof krachtens artikel 61, lid 1, van zijn Reglement voor de procesvoering, onder het Sozialgesetzbuch (Duits sociaal wetboek), net als personen die naar Duits recht als werknemer zijn gekwalificeerd.
- 41 Bovendien gelden volgens de Ruhrlandklinik voor die leden de op werknemers toepasselijke wettelijke regels inzake betaald verlof, ziekteverlof, moeder- en ouderschapsverlof en behoud van loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Verder genieten zij dezelfde bescherming als de eigen werknemers van de Ruhrlandklinik wat betreft deelname aan de besluitvorming binnen deze kliniek, ontvangen zij dezelfde beloning en zijn zij onderworpen aan dezelfde arbeidsvoorwaarden als laatstgenoemden. Tot slot kunnen zij enkel om een zwaarwegende reden uit DRK Essen worden uitgesloten.
- 42 In het licht van bovenstaande gegevens lijkt het er dus op dat de leden van DRK Essen in Duitsland worden beschermd op grond van de arbeid die zij verrichten, hetgeen evenwel aan de verwijzende rechter staat om na te gaan.
- 43 Gelet op het voorgaande moet het begrip „werknemer” in de zin van richtlijn 2008/104 aldus worden uitgelegd dat het iedere persoon omvat die arbeid verricht, dat wil zeggen die gedurende een bepaalde tijd voor een andere persoon en onder diens leiding prestaties levert en in ruil daarvoor een beloning ontvangt, en die op grond daarvan in de desbetreffende lidstaat is beschermd, zulks ongeacht de juridische kwalificatie van zijn arbeidsverhouding naar nationaal recht, de aard van de rechtsbetrekking tussen deze personen en de vorm van deze verhouding. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of deze voorwaarden in casu zijn vervuld en of K. dus moet worden aangemerkt als „werknemer” in de zin van deze richtlijn.

*Begrip „economische activiteit”*

- 44 Wat de uitlegging van het begrip „economische activiteit”, in de zin van artikel 1, lid 2, van richtlijn 2008/104 betreft, moet worden benadrukt dat overeenkomstig vaste rechtspraak van het Hof onder „economische activiteit” wordt verstaan iedere activiteit bestaande in het aanbieden van goederen en diensten op een bepaalde markt (zie met name arresten van 18 juni 1998, Commissie/Italië, C-35/96, EU:C:1998:303, punt 36; 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 43, en 23 februari 2016, Commissie/Hongarije, C-179/14, EU:C:2016:108, punt 149).
- 45 In de onderhavige zaak biedt DRK Essen diensten aan op de markt van de terbeschikkingstelling van zorgpersoneel aan zieken- en gezondheidszorginstellingen in Duitsland, in ruil voor een financiële vergoeding die de personeels- en administratieve kosten dekt.
- 46 Anders dan de Ruhrlandkliniek betoogt, is de omstandigheid dat DRK Essen geen winstoogmerk heeft, overeenkomstig de bewoordingen zelf van artikel 1, lid 2, van richtlijn 2008/104 en volgens vaste rechtspraak van het Hof (zie met name arrest van 3 december 2015, Pfothenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak), in dit opzicht niet relevant. De juridische vorm van DRK Essen – dat een vereniging is – is dit evenmin, daar deze het economische karakter van de uitgeoefende activiteit onverlet laat.
- 47 Bijgevolg moet worden geoordeeld dat een vereniging als DRK Essen, die in ruil voor een financiële vergoeding die de personeels- en administratieve kosten dekt, zorgpersoneel ter beschikking stelt aan zieken- en gezondheidszorginstellingen, een activiteit uitoefent in de zin van artikel 1, lid 2, van voornoemde richtlijn.
- 48 Gelet op het bovenstaande dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 1, leden 1 en 2, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat de terbeschikkingstelling door een vereniging zonder winstoogmerk, in ruil voor een financiële vergoeding, van een van haar leden aan een inlenende onderneming om aldaar, als hoofdberoep en onder leiding van laatstgenoemde, tegen beloning arbeid te verrichten, wanneer dit lid op grond daarvan in de desbetreffende lidstaat wordt beschermd – hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan – binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt, ook wanneer dit lid naar nationaal recht niet de hoedanigheid van werknemer heeft omdat hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten met voornoemde vereniging.

**Kosten**

- 49 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

**Artikel 1, leden 1 en 2, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, moet aldus worden uitgelegd dat de terbeschikkingstelling door een vereniging zonder winstoogmerk, in ruil voor een financiële vergoeding, van een van haar leden aan een inlenende onderneming om aldaar, als hoofdberoep en onder leiding van laatstgenoemde, tegen beloning arbeid te verrichten, wanneer dit lid op grond daarvan in de desbetreffende lidstaat wordt beschermd – hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan – binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt, ook wanneer dit lid naar nationaal recht niet de hoedanigheid van werknemer heeft omdat hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten met voornoemde vereniging.**



ondertekeningen