

RECHTSPRAAK

## Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH

***De Uitzendrichtlijn 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, 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.***

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. 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. 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. De verhouding tussen DRK Essen en zijn leden wordt evenwel niet beheerst door een arbeidsovereenkomst. 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. 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. 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. 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. Met zijn prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1 lid 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.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. 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, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 (Danosa), punten 39 en 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien volgt uit artikel 1 lid 1 van Richtlijn 2008/104, alsmede uit artikel 3 lid 1 onderdeel 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. 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 Ruhrlandklinik 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. 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. 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. Bovenstaande uitlegging wordt gestaafd door de doelstellingen die door Richtlijn 2008/104 worden nagestreefd. 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. 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 werkingssfeer van deze richtlijn bovenmatig en ongerechtvaardigd te beperken, afbreuk doen aan het nuttig effect ervan. 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. 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.

Anders dan de Ruhrlandklinik 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, C-301/14, ECLI:EU:C:2015:793 (Pfothenhilfe-Ungarn), 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. 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.

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 17-11-2016

**ECLI:** ECLI:EU:C:2016:883

**Zaaknummer:**

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2008/104/EG