



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

4. detsember 2014*

Eelotsusetaotlus — Konkurents — ELTL artikkel 101 — Esemeline kohaldamisala — Kollektiivleping — Vabakutselistele teenuseosutajatele miinimumtasu kehtestav säte — Mõiste „ettevõtja” — Mõiste „töötaja”

Kohtuasjas C-413/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel *Gerechtshof te 's-Gravenhage* (Madalmaad) 9. juuli 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. juulil 2013, menetluses

FNV Kunsten Informatie en Media

versus

Staat der Nederlanden,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president A. Tizzano (ettekandja), kohtunikud A. Borg Barthet, E. Levits, M. Berger ja S. Rodin,

kohtujurist: N. Wahl,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 18. juuni 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— FNV Kunsten Informatie en Media, esindaja: *advocaat* R. Duk,

— Madalmaade valitsus, esindajad: M. Bulterman ja J. Langer,

— Tšehhi valitsus, esindajad: M. Smolek, J. Vláčil ja T. Müller,

— Euroopa Komisjon, esindajad: F. Ronkes Agerbeek ja P. J. O. Van Nuffel,

olles 11. septembri 2014. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisala tõlgendamist.
- 2 Eelotsusetaotlus on esitatud kohtuvaidluses, mille pooled on ametiühingute liit FNV Kunsten Informatie en Media (edaspidi „FNV”) ja Staat der Nederlanden ning mis käsitleb küsimust, kuivõrd põhjendatud on Nederlandse Mededingingsautoriteit'i (Madalmaade konkurentsiamet; edaspidi „MKA”) kirjalik seisukoht, et kollektiivlepingu säte, mis näeb vabakutselistele teenuseosutajatele ette miinimumtasu, ei ole ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalast välistatud.

Õiguslik raamistik

- 3 Kollektiivlepinguseaduse (Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst) artikkel 1 näeb ette:
„1. Kollektiivleping on ühe või mitme tööandja või ühe või mitme täieliku õigusvõimega tööandjate ühingu ning ühe või mitme täieliku õigusvõimega töötajate ühingu vahel sõlmitud leping, mis reguleerib peamiselt või ainult töötingimusi, mida tuleb töölepingute raames järgida.
2. Kollektiivlepingu esemeks võivad olla ka töövõtulepingud ja käsunduslepingud. Käesoleva seaduse sätteid töölepingute, tööandjate ja töötajate kohta kohaldatakse sel juhul *mutatis mutandis*.”
- 4 Konkurentsiseaduse (Mededingingswet, edaspidi „konkurentsiseadus”) artikli 6 lõige 1, mis sõnastuselt vastab ELTL artikli 101 lõikele 1, sätestab:
„Keelatud on kõik sellised ettevõtjatevahelised kokkulepped, ettevõtjate ühingute otsused ja kooskõlastatud tegevus, mille eesmärk või tagajärg on takistada, piirata või kahjustada konkurentsi Madalmaade turul või osal sellest.”
- 5 Konkurentsiseaduse artikli 16 punkt a on sõnastatud järgmiselt:
„Artikli 6 lõiget 1 ei kohaldata:
a) kollektiivlepingule kollektiivlepinguseaduse artikli 1 lõike 1 tähenduses”.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 6 Nagu kohtuasja toimikust selgub, on Madalmaade vabakutselistel teenuseosutajatel õigus liituda Madalmaades mis tahes ametiühingu, tööandjate liidu või kutsealaühinguga. Järelikult võivad tööandjate ühingud ja töötajate ühingud vastavalt kollektiivlepinguseadusele sõlmida kollektiivlepingu mitte ainult töötajate, vaid samuti nende organisatsioonide liikmeks olevate vabakutseliste teenuseosutajate eest ja nimel.
- 7 Ühelt poolt FNV ja Madalmade töötajate ühing Toonkunstenaarsbond (Madalmaade muusikute ühing) ning teiselt poolt tööandjate ühing Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (Madalmade asendusorkestrantide reservi liit) sõlmisid aastatel 2006 ja 2007 kollektiivlepingu, mis käsitles orkestrantide asendajaid (edaspidi „asendajad”).
- 8 See kollektiivleping nägi eelkõige ette miinimumtasu mitte üksnes töölepingu raames asendajatele (edaspidi „palgatöötajatest asendajad”), vaid ka asendajatele, kes tegutsesid töövõtulepingu alusel ja keda ei käsitatud „töötajatena” selle kollektiivlepingu tähenduses (edaspidi „vabakutselised asendajad”).

- 9 Konkreetselt nägi selle kollektiivlepingu 5. lisa ette, et vabakutselistel asendajatel on õigus saada vähemalt palgatöötajatest asendajate jaoks kokkulepitud proovi- ja kontserditasu ning 16-protsendilist lisatasu.
- 10 MKA avaldas 5. detsembril 2007 kirjaliku seisukoha, milles leidis, et kollektiivlepingu selline säte, mis näeb vabakutselistele asendajatele ette miinimumtasu, ei ole välistatud konkurentsiseaduse artikli 6 ja EÜ artikli 81 lõike 1 kohaldamisalast, arvestades kohtuotsust Albany (C-67/96, EU:C:1999:430). Konkurentsiamet oli seisukohal, et töövõtulepinguid reguleeriv kollektiivleping oli oma õiguslikult olemuselt muutunud ning oli omandanud kutsealadeülese kokkuleppe tunnused, kuna selle läbirääkijaks ametiühingu poolelt oli ühing, kes selles osas tegutses mitte töötajate ühinguna, vaid vabakutseliste ühinguna.
- 11 Pärast sellist seisukohavõttu lõpetasid tööandjate ühing Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten ja töötajate ühing Nederlandse toonkunstenaarsbond kollektiivlepingu ning loobusid sõlmimast uut kollektiivlepingut, milles sisalduks säte vabakutseliste asendajate miinimumtasu kohta.
- 12 FNV esitas hagi Rechtbank Den Haagile (Haagi kohus) esiteks nõudes sedastada, et Madalmaade ja liidu konkurentsioigusega ei ole vastuolus kollektiivlepingu säte, mis kohustab tööandjat maksma miinimumtasu mitte üksnes palgatöötajatest asendajatele vaid ka vabakutselistele asendajatele, ja teiseks nõudes kohustada Madalmaade valitsust korrigeerima seisukohta, mille konkurentsiamet oli esitanud oma kirjalikus seisukohas.
- 13 Rechtbank Den Haag, kellele hagi esitati, nentis, et selline säte ei vasta ühele kahest kumulatiivsest tingimusest, mis võimaldavad vältida liidu konkurentsioiguse kohaldamist vastavalt kohtuotsustele Albany (EU:C:1999:430), Brentjens' (C-115/97–C-117/97, EU:C:1999:434), Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437) ja van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475). Rechtbank Den Haag sedastuse kohaselt peab selles sättes ette nähtud tasu määratlemine kõigepealt olema sotsiaalse dialoogi tulemus ja olema vormistatud kollektiivkokkuleppena tööandjate ja töötajate ühingute vahel ning teiseks peab see otseselt aitama kaasa töötajate töötingimuste parandamisele. Käesoleval juhul ei aidanud asjaomane säte otseselt kaasa töötajate värbamis- ja töötingimuste parandamisele. Sel põhjusel lükkas Rechtbank Den Haag FNV nõuded tagasi, samas kontrollimata, kas on täidetud esimene mainitud kohtupraktikast tulenev tingimus, mille kohaselt peab asjaomane säte oma olemuselt olema sotsiaalse dialoogi tulemus.
- 14 FNV esitas selle kohtuotsuse peale kaebuse Gerechtshof te 's-Gravenhagele (Haagi apellatsioonikohus), esitades üheainsa väite seoses küsimusega, kas ELTL artikli 101 lõikes 1 ette nähtud konkurentsi piiravate kokkulepete keeld on kohaldatav kollektiivlepingu sellise sätte suhtes, mis näeb ette miinimumtasu iseseisvatele füüsilisest isikust ettevõtjatest teenuseosutajatele, kes täidavad tööandja kasuks samu ülesandeid kui selle tööandja palgatöötajad.
- 15 Kuigi selle hagi raames määratles nimetatud kohus vabakutselised asendajad esialgu kui „ettevõtja õigustatud isikud” põhjendusel, et nende sissetulek sõltub asendajate turul sõltumatult saadud ülesannetest, ning kuna nad konkureerivad teiste asendajatega ja investeerivad muusikariistadesse, tõdes ta siiski, et põhikohtuasja lahend ei tulene selgelt ei asutamislepingust ega ka Euroopa Kohtu praktikast.
- 16 Neil asjaoludel otsustas Gerechtshof te 's-Gravenhage menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
 - „1. Kas liidu õiguse konkurentsialaseid sätteid tuleb tõlgendada nii, et ELTL artikli 101 kohaldamisalast jääb välja tööandjate ja töötajate ühingute vahel sõlmitud kollektiivlepingus sisalduv säte, mille kohaselt iseseisvatele füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes teevad tööandjale

töövõtulepingu alusel samasugust tööd nagu kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvad töötajad, tuleb maksta teatavat miinimumtasu juba ainuüksi seetõttu, et see säte sisaldub kollektiivlepingus?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas nimetatud säte jääb ELTL artikli 101 kohaldamisalast välja, kui selle eesmärk on (eeskätt) parandada kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvate töötajate töötingimusi, ning kas seejuures on oluline, kas töötingimusi parandatakse seeläbi otseselt või üksnes kaudselt?"

Euroopa Kohtu pädevus

- 17 Alustuseks tuleb kontrollida, kas Euroopa Kohus on pädev vastama esitatud küsimustele. *Gerechthof te 's-Gravenhage* on nimelt eelotsusetaotluses märkinud, et asjaomane kollektiivleping puudutab puhtalt siseriiklikku olukorda ega mõjuta ühenduse siseturgu. Järelikult ei ole ELTL artikkel 101 põhikohtuasjas kohaldatav.
- 18 Sellega seoses olgu öeldud, et Euroopa Kohus on korduvalt tunnistanud ennast pädevaks lahendama liidu õiguse sätteid puudutavaid eelotsusetaotlusi olukorras, kus põhikohtuasja asjaolud on küll väljaspool liidu õiguse otsest kohaldamisala, kuid kus liidu õigusnormid on muudetud kohaldatavateks siseriikliku õigusega, milles järgitakse puhtalt siseriiklike olukordade reguleerimisel liidu õiguses sätestatud. Nimelt on vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale sellistel juhtudel Euroopa Liidul kindel huvi, et lahknevate tõlgenduste vältimiseks tulevikus tõlgendatakse liidu õiguse sätteid või mõisteid ühetaoliselt, olenemata sellest, millistel asjaoludel neid kohaldatakse (kohtuotsus *Allianz Hungária Biztosító jt, C-32/11, EU:C:2013:160, punkt 20*).
- 19 Mis puutub käesolevasse eelotsusetaotlusesse, siis tuleb tõdeda, et konkurentsiseaduse artikli 6 lõige 1 kordab sisuliselt ELTL artikli 101 lõiget 1. Lisaks nähtub eelotsusetaotlusest, et Madalmaade seadusandja kavatsus oli just nimelt siseriikliku konkurentsioiguse ühtlustamine liidu õigusega, kavandades konkurentsiseaduse artikli 6 lõike 1 tõlgendamise vahetult kooskõlas ELTL artikli 101 lõikega 1.
- 20 Neil asjaoludel tuleb sedastada, et Euroopa Kohus on pädev vastama esitatud küsimustele, vaatamata sellele, et ELTL artikli 101 lõige 1 põhikohtuasjas käsitletavat olukorda vahetult ei reguleeri.

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 21 Esitatud kahe küsimusega, mida on kohane käsitleda koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse ei kuulu kollektiivlepingu säte, mis näeb ette miinimumtasu sellistele vabakutselistele teenuseosutajatele, kes on kollektiivlepingu pooleks oleva töötajate ühingu liikmed ja kes täidavad töövõtulepingu alusel asjaomase tööandja kasuks samu ülesandeid kui selle tööandja palgatöötajad.
- 22 Seoses sellega olgu meenutatud väljakujunenud kohtupraktikat, mille kohaselt kaasnevad tööandjate ja töötajate organisatsioonide vahel sõlmitud kollektiivlepingutega teatavad konkurentsipiiravad tagajärjed, kuid siiski kahjustatakse selliste kokkulepetega taotletavaid sotsiaalpoliitilisi eesmärke oluliselt, kui tööturu osapooled peaksid ühiselt tööhõive ja töötingimuste parandamise meetmeid otsides juhinduma ELTL artikli 101 lõikest 1 (vt kohtuotsused *Albany, EU:C:1999:430 punkt 59; International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punkt 49, ja 3F vs. komisjon, C-319/07 P, EU:C:2009:435, punkt 50*).
- 23 Euroopa Kohus on otsustanud, et kokkuleppeid, mille tööturu osapooled on kollektiivsete läbirääkimiste raames sõlminud tööhõive- ja töötingimuste parandamiseks, tuleb käsitleda nii, et need ei kuulu oma laadi ja eseme tõttu ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse (vt kohtuotsused *Albany,*

EU:C:1999:430 punkt 60; Brentjens', EU:C:1999:434, punkt 57; Drijvende Bokken, EU:C:1999:437, punkt 47; Pavlov jt, C-180/98–C-184/98, EU:C:2000:428, punkt 67; van der Woude, EU:C:2000:475, punkt 22, ja AG2R Prévoyance, C-437/09, EU:C:2011:112, punkt 29).

- 24 Põhikohtuasjas on asjaomane kokkulepe sõlmitud tööandjate ühingu ja mitmesugust eri tüüpi töötajaid esindavate ühingute vahel, kes pidasid läbirääkimisi vastavalt siseriiklikule õigusele mitte üksnes palgatöötajatest asendajate, vaid ka vabakutseliste asendajate huvides.
- 25 Seega tuleb uurida, kas asjaomase kokkuleppe olemus ja eesmärk on sellised, mis võimaldavad seda sõlmida tööturu osapoolte kollektiivläbirääkimiste raames ja on õigustuseks kokkuleppe väljaarvamisele ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalast osas, mis puudutab vabakutseliste asendajate miinimumtasu.
- 26 Esiteks olgu asjaomase kokkuleppe olemuse kohta märgitud, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel on see sõlmitud kollektiivlepingu vormis. See kokkulepe on – mis puudutab täpsemalt miinimumtasusid käsitlevas lisas 5 sätestatud – nende läbirääkimiste tulem, mida peeti tööandjate ühingu ja ühtlasi ka töövõtulepingu alusel orkestritele teenust osutavate vabakutseliste asendajate huve esindavate töötajate ühingute vahel.
- 27 Sellega seoses tuleb aga tõdeda, et kuigi sellised teenuseosutajad, nagu põhikohtuasjas kõne alla olevad asendajad, täidavad samu ülesandeid kui töötajad, on nad põhimõtteliselt „ettevõtjad” ELTL artikli 101 lõike 1 tähenduses, pakkudes asjaomasel turul tasu eest oma teenuseid (kohtuotsus *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, C-1/12, EU:C:2013:127, punktid 36 ja 37) ning tegutsevad oma käsundiandja suhtes iseseisvate ettevõtjatena (vt kohtuotsus *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, C-217/05, EU:C:2006:784, punkt 45).
- 28 Nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 32 ja MKA oma kirjalikus seisukohas märkisid, järeldub sellest, et neil läbirääkimistel oma liikmeteks olevate vabakutseliste teenuseosutajate nimel ja nende eest tegutsedes ei tegutsenud töötajate esindusühing ametiühinguna ning seega tööturu osapoolena, vaid osales tegelikult ettevõtjate ühinguna.
- 29 Samuti olgu lisatud, et kuigi asutamisleping viitab sotsiaalsele dialoogile, ei ole selles siiski sätteid, mis sarnaselt ELTL artiklitele 153 ja 155 ning sotsiaalpoliitika kokkuleppe (EÜT 1992, C 191, p. 91) artiklitele 1 ja 4 julgustaksid vabakutselisi teenuseosutajaid astuma sellisesse dialoogi ettevõtjatega, kellele nad osutavad teenuseid töövõtulepingu alusel ning nõnda sõlmima nende tööandjatega kollektiivlepinguid oma tööhõive- ja töötingimuste parandamiseks. (vt analoogia alusel kohtuotsus *Pavlov jt*, EU:C:2000:428, punkt 69).
- 30 Neil asjaoludel järeldub eelnevast, et kuivõrd niisuguse kollektiivlepingu, millega on tegemist põhikohtuasjas, on sõlminud töötajate esindusühing oma liikmeteks olevate vabakutseliste teenuseosutajate eest ja nimel, ei ole selle sätted järelikult tööturu osapoolte kollektiivsete läbirääkimiste tulem ja seda ei saa laadi alusel välistada ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalast.
- 31 Esitatud järeldus ei takista siiski käsitamast sellist kollektiivlepingu sätet sotsiaalse dialoogi tulemina eeldusel, et need teenuseosutajad, kelle eest ja nimel ametiühing läbirääkimisi pidas, on tegelikult „näiliselt vabakutselised”, olles nimelt töötajate seisundiga võrreldavas olukorras olevad teenuseosutajad.
- 32 Nagu toonitasid kohtujurist oma ettepaneku punktis 51 ning FNV, Madalmaade valitsus ja Euroopa Komisjon kohtuistungil, ei ole praeguses majandussituatsioonis tegelikult alati lihtne määratleda teatavate vabakutseliste teenuseosutajate – nagu asendajad põhikohtuasjas – õiguslikku staatust ettevõtjana.

- 33 Mis puudutab põhikohtuasja, siis olgu meenutatud, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale võib esiteks teenuseosutaja minetada iseseisva turuosalise ja seega ettevõtja staatuse, kui ta ei määra iseseisvalt oma tegevust turul, vaid sõltub täielikult oma käsundiandjast, nii et tal ei lasu mingit viimati mainitu tegevusest tulenevat finants- ega äririski ning ta tegutseb selle käsundiandja ettevõttesse sulandunud abiüksusena (vt selle kohta kohtuotsus Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, punktid 43 ja 44).
- 34 Teiseks tuleb mõistet „töötaja” liidu õiguse tähenduses defineerida, lähtudes töösuhet iseloomustavatest objektiivsetest tunnustest ning võttes arvesse asjaomaste isikute õigusi ja kohustusi. Seoses sellega tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast sellise suhte olulise tunnusena asjaolu, et isik osutab teatava aja jooksul teisele isikule ja tema juhiste alusel teenuseid, mille eest saab tasu (vt kohtuotsused N., C-46/12, EU:C:2013:97, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika, ning Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, punkt 28)
- 35 Selle vaatenurga osas on Euroopa Kohus juba täpsustanud, et „vabakutselise teenuseosutaja” siseriiklikust õigusest tulenev määratlus ei välista isiku määramist „töötajana” liidu õiguse tähenduses, kui tema vabakutselisus on näiline, varjates tegelikku töösuhet (vt selle kohta kohtuotsus Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 71).
- 36 Järelikult ei mõjuta „töötaja” õiguslikku staatust liidu õiguse tähenduses see, et isik tegutseb maksunduslikel, halduslikel või bürokraatiaga seotud põhjustel vabakutselise teenuseosutajana siseriikliku õiguse tähenduses, juhul kui see isik tegutseb oma tööandja juhiste alusel eelkõige seoses tööaja ning oma töö tegemise koha ja töö sisu valikuga (vt kohtuotsus Allonby, EU:C:2004:18, punkt 72), ei kanna osa selle tööandja äririskist (kohtuotsus Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, punkt 36) ja on töösuhte ajal sulandunud selle tööandja ettevõttesse, moodustades viimasega majandusüksuse (vt kohtuotsus Becu jt, C-22/98, EU:C:1999:419, punkt 26).
- 37 Selleks et kvalifitseerida põhikohtuasjas käsitletavad vabakutselised asendajad liidu õiguse tähenduses tegelike „ettevõtjatena”, mitte selle õiguse tähenduses „töötajatena”, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus eeltoodud põhimõtetest lähtudes kontrollima, kas nende asendajate olukord – kui jätta kõrvale nende töövõtulepingu õiguslik olemus – on selline, nagu kirjeldatud käesoleva otsuse punktides 33–36, ja eelkõige seda, kas neil puudus lepingulise suhte vältel alluvussuhe ajaomase orkestriga, ja kas nende suhtes rakendati tööaja ja -koha ning antud ülesannete, nimelt proovide ja kontsertide sooritamise viisi määramisel seega samu ülesandeid täitvate töötajatega võrreldes suuremat sõltumatust ja paindlikkust.
- 38 Mis teiseks puutub põhikohtuasjas käsitletava kollektiivlepingu esemesse, siis tuleb tõdeda, et selles küsimuses on käesoleva otsuse punktides 22 ja 23 meenutatud kohtupraktikal põhinev analüüs õigustatud ainult siis, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks määratlema põhikohtuasjas käsitletavad asendajad mitte „ettevõtjatena”, vaid „näiliselt vabakutselistena”.
- 39 Pärast seda täpsustust tuleb märkida, et kollektiivlepingu 5. lisa sätetega kehtestatud miinimumtasu süsteem parandab vahetult nende „näiliselt vabakutselisteks” kvalifitseeritud asendajate värbamis- ja töötingimusi.
- 40 Nimelt ei taga selline süsteem neile teenuseosutajatele mitte üksnes kõrgema põhitöötasu kui see, mida nad saaksid selle sätte puudumisel, vaid – nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on märkinud – annab samuti võimaluse selliseks pensionikindlustuse maksete tegemiseks, mis vastab töötajatele mõeldud pensioniskeemis osalemisele, tagades neile vajalikud vahendid tulevikus teataval tasemel pensioni saamiseks.
- 41 Järelikult ei saa kollektiivlepingu sätte, mis kehtestab miinimumtasu „näiliselt iseseisvatest füüsilisest isikust ettevõtjatest” teenuseosutajatele, selle sätte olemuse ja eseme tõttu kuuluda ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse.

- 42 Nende kaalutluste põhjal tuleb esitatud küsimustele seega vastata, et liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et selline kollektiivlepingu säte nagu põhikohtuasjas, mis näeb ette miinimumtasu sellistele vabakutselistele teenuseosutajatele, kes on kollektiivlepingu pooleks oleva töötajate ühingu liikmed ja kes täidavad töövõtulepingu alusel asjaomase tööandja kasuks samu ülesandeid kui selle tööandja palgatöötajad, ei kuulu ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse üksnes siis, kui need teenuseosutajad on „näiliselt iseseisvad füüsilisest isikust ettevõtjad”, see tähendab nimetatud töötajatega võrreldavas olukorras olevad teenuseosutajad. Vastava hinnangu peab andma siseriiklik kohus.

Kohtukulud

- 43 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

Liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et selline kollektiivlepingu säte nagu põhikohtuasjas, mis näeb ette miinimumtasu sellistele vabakutselistele teenuseosutajatele, kes on kollektiivlepingu pooleks oleva töötajate ühingu liikmed ja kes täidavad töövõtulepingu alusel asjaomase tööandja kasuks samu ülesandeid kui selle tööandja palgatöötajad, ei kuulu ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse üksnes siis, kui need teenuseosutajad on „näiliselt iseseisvad füüsilisest isikust ettevõtjad”, see tähendab nimetatud töötajatega võrreldavas olukorras olevad teenuseosutajad. Vastava hinnangu peab andma siseriiklik kohus.

Allkirjad