Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 4 grudnia 2014 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Konkurencja — Artykuł 101 TFUE — Przedmiotowy zakres stosowania — Układ zbiorowy pracy — Przepis określający stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek — Pojęcie przedsiębiorstwa — Pojęcie pracownika

W sprawie C-413/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Gerechtshof te 's-Gravenhage (Niderlandy) postanowieniem z dnia 9 lipca 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 lipca 2013 r., w postępowaniu:

FNV Kunsten Informatie en Media,

przeciwko

Staat der Nederlanden,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano (sprawozdawca), prezes izby, A. Borg Barthet, E. Levits, M. Berger i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 czerwca 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu FNV Kunsten Informatie en Media przez R. Duka, advocaat,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez M.K. Bulterman oraz J. Langera, działających w charakterze pełnomocników,

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

— w imieniu Komisji Europejskiej przez F. Ronkesa Agerbeeka oraz P.J.O. Van Nuffela, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 11 września 2014 r.,

* Język postępowania: niederlandzki.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni zakresu zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE.

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między federacją związków zawodowych FNV Kunsten Informatie en Media (zwaną dalej „FNV") a Staat der Nederlanden dotyczącego zasadności opinii, w której Nederlandse Mededingingsautoriteit (niderlandzki urząd ds. ochrony konkurencji, zwany dalej „NMa") wskazał, że postanowienie układu zbiorowego pracy określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek nie jest wyłączone z zakresu zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE.

Ramy prawne

3 Artykuł 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (ustawy o układach zbiorowych pracy) stanowi:

„1. Pod pojęciem układu zbiorowego pracy należy rozumieć umowę zawieraną między jednym lub kilkoma pracodawcami albo jedną lub kilkoma organizacjami pracodawców posiadającymi pełną zdolność prawną a jedną lub kilkoma organizacjami pracowników posiadającymi pełną zdolność prawną, która określa głównie lub wyłącznie warunki pracy, których należy przestrzegać w ramach umów o pracę.

2. Układ zbiorowy pracy może także dotyczyć wykonawców i umów o dzieło. W takim wypadku odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy niniejszej ustawy dotyczące umów o pracę, pracodawców i pracowników".

4 Artykuł 6 ust. 1 Mededingingswet (ustawy o konkurencji, zwanej dalej „Mw"), którego brzmienie odpowiada brzmieniu art. 101 ust. 1 TFUE, stanowi:

„Zakazane są wszelkie porozumienia między przedsiębiorstwami, decyzje związków przedsiębiorstw i uzgodnione praktyki, których celem lub skutkiem jest zapobieganie, ograniczanie lub zakłócanie konkurencji na rynku niderlandzkim lub na jego części".

5 Zgodnie z art. 16 lit. a) Mw:

„Artykułu 6 ust. 1 nie stosuje się:

a) do układu zbiorowego pracy wskazanego w art. 1 ust. 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst […]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

6 Jak wynika z akt sprawy, niderlandzcy usługodawcy prowadzący działalność na własny rachunek mają prawo zrzeszania się w Niderlandach w jakimkolwiek związku zawodowym, organizacji pracodawców lub organizacji zawodowej. W konsekwencji zgodnie z Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst organizacje pracodawców i organizacje pracowników mogą zawrzeć układ zbiorowy pracy nie tylko w imieniu i na rzecz pracowników, lecz także usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, którzy są członkami tych organizacji.

7 W latach 2006 i 2007 FNV i organizacja pracowników Nederlandse toonkunstenaarsbond (niderlandzki związek muzyków) z jednej strony oraz organizacja pracodawców Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (związek fundacji muzyków grających na zastępstwach w orkiestrach niderlandzkich) z drugiej strony zawarły układ zbiorowy pracy dotyczący muzyków grających na zastępstwach w orkiestrach (zwanych dalej „zastępcami").

8 Ten układ zbiorowy pracy określa w szczególności stawki minimalne nie tylko dla zastępców zatrudnionych w ramach umowy o pracę (zwanych dalej „zastępcami będącymi pracownikami"), lecz także dla zastępców, którzy wykonują swoją działalność na podstawie umowy o dzieło i których nie uważa się za „pracowników" w rozumieniu samego układu zbiorowego (zwanych dalej „zastępcami prowadzącymi działalność na własny rachunek").

9 W szczególności załącznik 5 do wspomnianego układu zbiorowego pracy stanowi, że zastępcy prowadzący działalność na własny rachunek muszą otrzymywać przynajmniej stawkę za próby i stawkę koncertową wynegocjowane dla zastępców będących pracownikami, powiększone o 16%.

10 W dniu 5 grudnia 2007 r. NMa opublikował opinię, w której stwierdził, że postanowienie układu zbiorowego pracy określające stawki minimalne dla zastępców prowadzących działalność na własny rachunek nie jest wyłączone z zakresu zastosowania art. 6 Mw ani z zakresu zastosowania art. 81 ust. 1 WE w rozumieniu wyroku Albany (C-67/96, EU:C:1999:430). Zgodnie bowiem z NMa układ zbiorowy pracy, który reguluje umowy o dzieło, posiada zmodyfikowany charakter prawny i nabywa cechy porozumienia branżowego w zakresie, w jakim jest negocjowany ze strony związkowej przez organizację, która działa w tym względzie nie jako związek zawodowy, lecz jako związek osób prowadzących działalność na własny rachunek.

11 W następstwie zajęcia tego stanowiska organizacja pracodawców Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten oraz związek zawodowy Nederlandse toonkunstenaarsbond wypowiedzieli układ zbiorowy pracy i nie chcieli podpisać nowego układu zbiorowego zawierającego postanowienie odnoszące się do stawek minimalnych dla zastępców prowadzących działalność na własny rachunek.

12 FNV wniosła pozew do Rechtbank Den Haag (sądu pierwszej instancji w Hadze) mający na celu, po pierwsze, orzeczenie, że niderlandzkie prawo konkurencji i unijne prawo konkurencji nie sprzeciwiają się postanowieniu układu zbiorowego pracy, które zobowiązuje pracodawcę do przestrzegania stawek minimalnych nie tylko w odniesieniu do zastępców będących pracownikami, lecz także w odniesieniu do zastępców prowadzących działalność na własny rachunek, oraz po drugie, nakazanie państwu niderlandzkiemu sprostowania stanowiska wyrażonego przez NMa w jego opinii.

13 Rozpatrując powództwo Rechtbank Den Haag wskazał, że takie postanowienie nie spełnia jednej z dwóch kumulatywnych przesłanek pozwalających na wyłączenie stosowania unijnego prawa konkurencji w rozumieniu wyroków Albany (EU:C:1999:430), Brentjens' (od C-115/97 do C-117/97, EU:C:1999:434), Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437) oraz van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475). Zdaniem Rechtbank Den Haag ustalenie stawki określonej w tym postanowieniu musi, po pierwsze, zostać dokonane w drodze dialogu między partnerami społecznymi oraz w formie układu zbiorowego pracy zawartego między organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi, oraz po drugie, musi bezpośrednio przyczyniać się do poprawy warunków pracy pracowników. W niniejszym wypadku rozpatrywane postanowienie zdaniem Rechtbank Den Haag nie przyczynia się bezpośrednio do poprawy warunków zatrudnienia i pracy pracowników. Z tego względu Rechtbank Den Haag oddalił żądania przedstawione przez FNV, nawet bez rozpatrzenia, czy pierwsza przesłanka wymagana przez to orzecznictwo – odnosząca się do konieczności, aby ze względu na swój charakter rozpatrywane postanowienie zostało ustalone w drodze dialogu między partnerami społecznymi – została spełniona.

14 FNV wniosła apelację od tego wyroku do Gerechtshof te 's-Gravenhage (sądu apelacyjnego w Hadze), podnosząc jedyny zarzut dotyczący kwestii, czy zakaz zawierania porozumień ograniczających konkurencję określony w art. 101 ust. 1 TFUE stosuje się do postanowienia zawartego w układzie zbiorowym pracy, który określa stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, którzy wykonują na rzecz pracodawcy takie same czynności jak pracownicy najemni tego pracodawcy.

15 W ramach rozpoznania tej apelacji – kwalifikując jednocześnie tymczasowo zastępców prowadzących działalność na własny rachunek jako „właścicieli przedsiębiorstw", ze względu na to, że ich dochody są uzależnione od zleceń uzyskanych w sposób niezależny na rynku zastępców oraz że konkurują oni z innymi zastępcami i inwestują w instrumenty muzyczne – wspomniany sąd wskazał jednak, że rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu głównym nie wynika jasno z traktatu ani z orzecznictwa Trybunału.

16 W tych okolicznościach Gerechtshof te 's-Gravenhage postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy reguły konkurencji obowiązujące w Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że postanowienie zawartego między organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi układu zbiorowego – zgodnie z którym osoby prowadzące działalność gospodarczą, które na podstawie umowy o świadczenie usług wykonują na rzecz pracodawcy tę samą pracę co pracownicy, którzy są objęci zakresem stosowania tego układu zbiorowego, powinny otrzymywać ustaloną stawkę minimalną – nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 TFUE, ponieważ to postanowienie zostało zawarte w układzie zbiorowym pracy?

2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej: czy wyżej wspomniane postanowienie jest wyłączone z zakresu stosowania art. 101 TFUE, jeżeli (także) służy poprawie warunków pracy pracowników, do których znajduje zastosowanie układ zbiorowy pracy, i w tym kontekście – czy ma znaczenie, czy owe warunki pracy ulegają polepszeniu w sposób bezpośredni, czy jedynie w sposób pośredni[?]".

W przedmiocie właściwości Trybunału

17 Na wstępie należy rozpatrzyć, czy Trybunał jest właściwy, aby udzielić odpowiedzi na przedstawione mu pytania. W istocie, jak wskazał w postanowieniu odsyłającym Gerechtshof te 's-Gravenhage, porozumienie rozpatrywane w postępowaniu głównym dotyczy sytuacji o charakterze wyłącznie wewnętrznym i nie ma wpływu na handel wewnątrzwspólnotowy. W konsekwencji art. 101 TFUE nie stosuje się w sporze rozpatrywanym w postępowaniu głównym.

18 W tym względzie należy stwierdzić, że Trybunał wielokrotnie uznawał swoją właściwość do orzekania w przedmiocie wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczących przepisów prawa Unii w sytuacjach, w których stan faktyczny postępowania przed sądem krajowym sytuował się poza zakresem bezpośredniego stosowania tego prawa, lecz w których przepisy tego prawa znalazły zastosowanie do sprawy za pośrednictwem prawa krajowego, które dostosowuje się ze względu na rozwiązania sytuacji czysto krajowych do rozwiązań przyjętych w prawie Unii. W takich przypadkach zgodnie z utrwalonym orzecznictwem istnieje bowiem określony interes Unii Europejskiej w tym, by celem uniknięcia przyszłych rozbieżności w wykładni przepisy lub pojęcia przejęte z prawa Unii były interpretowane w sposób jednolity, bez względu na warunki, w jakich mają być stosowane (wyrok Allianz Hungária Biztosító i in., C-32/11, EU:C:2013:160, pkt 20).

19 Jeżeli chodzi o niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, to należy wskazać, że art. 6 ust. 1 Mw odtwarza zasadnicze brzmienie art. 101 ust. 1 TFUE. Ponadto z postanowienia odsyłającego wynika, że ustawodawca niderlandzki wyraźnie zamierzał zharmonizować krajowe prawo konkurencji z prawem Unii, określając, że wykładni wspomnianego art. 6 ust. 1 Mw należy dokonywać w sposób ściśle zgodny z wykładnią art. 101 ust. 1 TFUE.

20 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że Trybunał jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na przedstawione mu pytania, nawet jeśli art. 101 ust. 1 TFUE nie reguluje bezpośrednio sytuacji rozpatrywanej w sprawie w postępowaniu głównym.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

21 Poprzez swoje dwa pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że postanowienie układu zbiorowego pracy określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego, którzy wykonują na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o dzieło takie same czynności jak pracownicy najemni tego pracodawcy, nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE.

22 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem chociaż pewnych skutków w postaci ograniczenia konkurencji nie można oddzielić od porozumień zbiorowych zawieranych między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracobiorców, realizacja celów z zakresu polityki społecznej, jakim służą tego rodzaju porozumienia, byłaby poważnie zagrożona, gdyby partnerzy społeczni podlegali art. 101 ust. 1 TFUE we wspólnym poszukiwaniu sposobów poprawienia warunków zatrudnienia i pracy (zob. wyroki: Albany, EU:C:1999:430, pkt 59; International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 49; a także 3F/Komisja, C-319/07 P, EU:C:2009:435, pkt 50).

23 A zatem Trybunał orzekł, że porozumienia zawarte w ramach rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi dla realizacji takich celów należy uznać, ze względu na ich charakter i przedmiot, za niepodlegające art. 101 ust. 1 TFUE (zob. wyroki: Albany, EU:C:1999:430, pkt 60; Brentjens', EU:C:1999:434, pkt 57; Drijvende Bokken, EU:C:1999:437, pkt 47; Pavlov i in., od C-180/98 do C-184/98, EU:C:2000:428, pkt 67; van der Woude, EU:C:2000:475, pkt 22; a także AG2R Prévoyance, C-437/09, EU:C:2011:112, pkt 29).

24 W sprawie w postępowaniu głównym rozpatrywane porozumienie zostało zawarte między organizacją pracodawców a związkami zawodowymi reprezentującymi różne kategorie podmiotów, które prowadziły rokowania zgodnie z prawem krajowym nie tylko w imieniu zastępców będących pracownikami, lecz także w imieniu należących do nich zastępców prowadzących działalność na własny rachunek.

25 Należy zatem rozpatrzyć, czy charakter i cel takiego porozumienia pozwalają włączyć je w ramy wspomnianych rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi oraz czy uzasadniają one, by wyłączyć je – w zakresie części dotyczącej stawek minimalnych dla zastępców prowadzących działalność na własny rachunek – z zakresu zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE.

26 Jeśli chodzi, po pierwsze, o charakter wspomnianego porozumienia, ze stwierdzeń sądu odsyłającego wynika, że zostało ono zawarte w formie układu zbiorowego pracy. Porozumienie to stanowi jednak, właśnie jeśli chodzi o postanowienie zawarte w jego załączniku 5 dotyczące wspomnianych stawek minimalnych, wynik rokowań między organizacją pracodawców a związkami zawodowymi, reprezentującymi także interesy zastępców prowadzących działalność na własny rachunek, którzy świadczą usługi na rzecz orkiestr na podstawie umowy o dzieło.

27 Otóż należy stwierdzić w tym względzie, że – wprawdzie wykonując takie same czynności jak pracownicy – usługodawcy, tacy jak wspomniani zastępcy których dotyczy postępowanie główne, są w zasadzie „przedsiębiorstwami" w rozumieniu art. 101 ust. 1 TFUE, ponieważ oferują za wynagrodzeniem swoje usługi na danym rynku (wyrok Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, C-1/12, EU:C:2013:127, pkt 36, 37) oraz wykonują swoją działalność jako podmioty gospodarcze niezależne od swoich zleceniodawców (zob. wyrok Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, C-217/05, EU:C:2006:784, pkt 45).

28 Z powyższego wynika, że – jak wskazali także rzecznik generalny w pkt 32 opinii oraz NMa w swojej opinii – w zakresie, w jakim organizacja pracowników przystępuje do rokowań w imieniu i na rzecz owych usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, którzy są jej członkami, nie działa ona w charakterze związku zawodowego, a więc partnera społecznego, lecz działa w rzeczywistości jako związek przedsiębiorstw.

29 Należy także dodać, że o ile traktat przewiduje dialog społeczny, o tyle nie zawiera jednak żadnego postanowienia zachęcającego – na wzór art. 153 TFUE i 155 TFUE, a także art. 1 i 4 porozumienia w sprawie polityki społecznej (Dz.U. 1992, C 191, s. 91) – usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek do ustanowienia dialogu z pracodawcami, dla których świadczą oni usługi na podstawie umowy o dzieło, a zatem do zawarcia porozumień zbiorowych z tymi pracodawcami w celu poprawy ich własnych warunków zatrudnienia i pracy (zob. analogicznie wyrok Pavlov i in., EU:C:2000:428, pkt 69).

30 W tych okolicznościach z powyższego wynika, że postanowienie układu zbiorowego pracy, takie jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, w zakresie, w jakim zostało ono ustalone przez związek zawodowy działający w imieniu i na rzecz usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, którzy do niego należą, nie jest wynikiem rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi i ze względu na swój charakter nie może zostać wyłączone z zakresu zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE.

31 To stwierdzenie nie może jednak stanowić przeszkody dla uznania takiego postanowienia układu zbiorowego pracy również za wynik dialogu społecznego w sytuacji, gdyby wspomniani usługodawcy, w imieniu i na rzecz których związek zawodowy prowadził rokowania, byli w rzeczywistości „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek", a mianowicie usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników.

32 Jak podkreślili bowiem rzecznik generalny w pkt 51 opinii, FNV, rząd niderlandzki oraz Komisja Europejska na rozprawie, w dzisiejszej gospodarce nie zawsze łatwo jest określić status przedsiębiorstwa niektórych usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, takich jak zastępcy rozpatrywani w postępowaniu głównym.

33 Jeśli chodzi o sprawę rozpatrywaną w postępowaniu głównym, to należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, po pierwsze, usługodawca może utracić charakter podmiotu gospodarczego prowadzącego działalność na własny rachunek, a zatem przedsiębiorstwa, jeśli nie określa w niezależny sposób swojego zachowania na rynku, lecz jest całkowicie uzależniony od swojego zleceniodawcy, ze względu na to, że ten usługodawca nie ponosi żadnego ryzyka finansowego ani gospodarczego wynikającego z działalności zleceniodawcy oraz że działa jako podmiot pomocniczy zintegrowany z przedsiębiorstwem wspomnianego zleceniodawcy (zob. podobnie wyrok Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, pkt 43, 44).

34 Po drugie, samo pojęcie „pracownika" w rozumieniu prawa Unii należy definiować w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy z uwzględnieniem praw i obowiązków danej osoby. W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasadniczą cechą tego stosunku jest

okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie (zob. wyroki: N., C-46/12, EU:C:2013:97, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo; a także Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, pkt 28).

35 Z tej perspektywy Trybunał uściślił już, że kwalifikacja jako „usługodawcy prowadzącego działalność na własny rachunek" w rozumieniu prawa krajowego nie wyklucza, iż daną osobę należy kwalifikować jako „pracownika" w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest wyłącznie fikcyjna i służy w ten sposób ukryciu prawdziwego stosunku pracy (zob. podobnie wyrok Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, pkt 71).

36 Z powyższego wynika, że status „pracownika" w rozumieniu prawa Unii nie może zostać naruszony przez fakt, iż dana osoba została zatrudniona jako usługodawca prowadzący działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego, ze względów podatkowych, administracyjnych lub biurokratycznych, pod warunkiem że ta osoba działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o jej swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy (zob. wyrok Allonby, EU:C:2004:18, pkt 72), pod warunkiem że nie ponosi ona ryzyka gospodarczego tego pracodawcy (wyrok Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, pkt 36), a także że zostanie ona zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy, tworząc z tym przedsiębiorstwem gospodarczą całość (zob. wyrok Becu i in., C-22/98, EU:C:1999:419, pkt 26).

37 Aby w świetle powyższych zasad zakwalifikować zastępców prowadzących działalność na własny rachunek rozpatrywanych w postępowaniu głównym nie jako „pracowników" w rozumieniu prawa Unii, lecz jako prawdziwe „przedsiębiorstwa" w rozumieniu tego prawa, sąd odsyłający powinien w konsekwencji rozpatrzyć, czy – poza charakterem prawnym ich umów o dzieło – zastępcy ci nie znajdują się w sytuacji wskazanej w pkt 33–36 niniejszego wyroku, a w szczególności czy nie znajdują się oni w stosunku podporządkowania wobec danej orkiestry w okresie trwania stosunku umownego, a zatem czy dysponują większą niezależnością i elastycznością niż pracownicy, którzy wykonują te same czynności, jeśli chodzi o ustalanie godzin, miejsca i szczegółowych warunków wykonywania powierzonych zadań, a mianowicie prób i koncertów.

38 Po drugie, jeśli chodzi o cel układu zbiorowego pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym, to należy stwierdzić, że analiza w odniesieniu do orzecznictwa przywołanego w pkt 22 i 23 niniejszego wyroku byłaby w tej kwestii zasadna wyłącznie w sytuacji, gdyby sąd odsyłający zakwalifikował zastępców rozpatrywanych w postępowaniu głównym nie jako „przedsiębiorstwa", lecz jako „osoby pozornie prowadzące działalność na własny rachunek".

39 Uściśliwszy powyższe, należy wskazać, że system stawek minimalnych ustanowiony na mocy postanowienia zawartego w załączniku 5 do układu zbiorowego pracy przyczynia się bezpośrednio do poprawy warunków zatrudnienia i pracy wspomnianych zastępców zakwalifikowanych jako „osoby pozornie prowadzące działalność na własny rachunek".

40 Taki system zapewnia bowiem tym usługodawcom nie tylko wyższe wynagrodzenie zasadnicze w porównaniu do wynagrodzenia, które otrzymywaliby w braku wspomnianego postanowienia, lecz – jak stwierdził to sąd odsyłający – pozwala także na opłacenie składek ubezpieczenia emerytalnego odpowiadających udziałowi w systemie emerytalnym przewidzianym dla pracowników, zapewniając w ten sposób tym usługodawcom środki niezbędne, by otrzymywać w przyszłości określony poziom emerytury.

41 W konsekwencji postanowienie układu zbiorowego pracy – w zakresie, w jakim ustanawia ono stawki minimalne dla usługodawców będących „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek" – nie może podlegać, ze względu na swój charakter i cel, zakresowi zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE.

42 W świetle powyższych rozważań należy zatem udzielić na przedstawione pytania odpowiedzi, że prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że postanowienie układu zbiorowego pracy, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego, którzy wykonują na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o dzieło takie same czynności jak pracownicy najemni tego pracodawcy, nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE, wyłącznie jeżeli ci usługodawcy są „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek", a więc usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji wspomnianych pracowników. Do sądu odsyłającego należy dokonanie tego ustalenia.

W przedmiocie kosztów

43 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że postanowienie układu zbiorowego pracy, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego, którzy wykonują na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o dzieło takie same czynności jak pracownicy najemni tego pracodawcy, nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE, wyłącznie jeżeli ci usługodawcy są „osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek", a więc usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji wspomnianych pracowników. Do sądu odsyłającego należy dokonanie tego ustalenia.

Podpisy