Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

zo 4. decembra 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Hospodárska súťaž — Článok 101 ZFEÚ — Vecná pôsobnosť — Kolektívna zmluva — Ustanovenie, ktoré upravuje minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb — Pojem ‚podnik' — Pojem ‚pracovník'"

Vo veci C-413/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Gerechtshof te 's-Gravenhage (Holandsko) z 9. júla 2013 a doručený Súdnemu dvoru 22. júla 2013, ktorý súvisí s konaním:

FNV Kunsten Informatie en Media

proti

Staat der Nederlanden,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Tizzano (spravodajca), sudcovia A. Borg Barthet, E. Levits, M. Berger a S. Rodin,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 18. júna 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— FNV Kunsten Informatie en Media, v zastúpení: R. Duk, advocaat,

— holandská vláda, v zastúpení: M. K. Bulterman a J. Langer, splnomocnení zástupcovia,

— česká vláda, v zastúpení: M. Smolek, J. Vláčil a T. Müller, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: F. Ronkes Agerbeek a P. J. O. Van Nuffel, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 11. septembra 2014,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: holandčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú odborový zväz FNV Kunsten Informatie en Media (ďalej len „FNV“) a Staat der Nederlanden, týkajúceho sa vecnej správnosti dokumentu o vízii, v ktorom Nederlandse Mededingingsautoriteit (holandský orgán ochrany hospodárskej súťaže, ďalej len „NMa“) uviedol, že ustanovenie kolektívnej zmluvy upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb nie je vylúčené z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

Právny rámec

3 Článok 1 zákona o kolektívnych zmluvách (Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst) stanovuje:

„1. Pod kolektívnou zmluvou sa rozumie zmluva, ktorá je uzatvorená medzi jedným alebo viacerými zamestnávateľmi, alebo jedným alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov s plnou spôsobilosťou na právne úkony a jedným alebo viacerými združeniami zamestnancov s plnou spôsobilosťou na právne úkony a hlavne alebo výlučne upravuje pracovné podmienky, ktoré musia byť rešpektované v rámci pracovných zmlúv.

2. Predmetom zmluvy môžu byť zmluvy o zhotovení vecného diela a zmluvy o poskytovaní služieb. V tomto prípade sa obdobne použijú ustanovenia tohto zákona o pracovných zmluvách, zamestnávateľoch a zamestnancoch.“

4 Článok 6 ods. 1 zákona o ochrane hospodárskej súťaže (Mededingingswet, ďalej len „Mw“), ktorého znenie zodpovedá článku 101 ods. 1 ZFEÚ, stanovuje:

„Zakazujú sa všetky dohody medzi podnikmi, rozhodnutia združení podnikov a zosúladené postupy medzi podnikmi, ktorých cieľom alebo účinkom je zabraňovanie, obmedzovanie alebo skresľovanie hospodárskej súťaže na holandskom trhu“.

5 Podľa článku 16 písm. a) Mw:

„Článok 6 ods. 1 sa neuplatní na:

a) kolektívnu zmluvu v zmysle článku 1 ods. 1 zákona o kolektívnych zmluvách“.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

6 Ako vyplýva zo spisu, holandské samostatne zárobkovo činné osoby majú právo stať sa členmi ktorejkoľvek odborovej, zamestnávateľskej alebo profesijnej organizácie v Holandsku. V dôsledku toho podľa zákona o kolektívnych zmluvách môžu zamestnávateľské zväzy a zamestnanecké organizácie uzavrieť kolektívnu zmluvu nielen v mene a na účet zamestnancov, ale aj samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, ktorí sú členmi týchto organizácii.

7 Počas rokov 2006 a 2007 uzatvorili FNV a združenie zamestnancov Nederlandse toonkunstenaarsbond (Holandský zväz hudobníkov) na jednej strane a združenie zamestnávateľov Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (Zväz nadácií pre výpomocných hudobníkov v holandských orchestroch) na druhej strane kolektívnu zmluvu týkajúcu sa výpomocných hudobníkov v orchestroch (ďalej len „výpomocní hudobníci“).

8 Táto kolektívna zmluva upravovala okrem iného minimálne tarifné odmeny nielen pre výpomocných hudobníkov zamestnaných v pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len „zamestnaneckí výpomocní hudobníci“), ale aj pre výpomocných hudobníkov, ktorí vykonávajú svoju činnosť na základe dohody o poskytovaní služieb a ktorí nie sú považovaní za „zamestnancov“ v zmysle samotnej zmluvy (ďalej len „samostatne zárobkovo činní výpomocní hudobníci“).

9 Osobitne príloha 5 uvedenej kolektívnej zmluvy stanovovala, že samostatne zárobkovo činným výpomocným hudobníkom sa musí vyplatiť minimálne tarifná odmena za skúšky a koncerty, ktorá je dohodnutá pre zamestnaneckých výpomocných hudobníkov, zvýšená o 16 %.

10 Dňa 5. decembra 2007 NMa uverejnil dokument o vízii, v ktorom konštatoval, že ustanovenie kolektívnej zmluvy upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov nie je vyňaté z pôsobnosti článku 6 Mw a článku 81 ods. 1 ES v zmysle rozsudku Albany (C-67/96, EU:C:1999:430). Podľa NMa totiž kolektívna zmluva, ktorá upravuje dohody o poskytovaní služieb, má zmenenú právnu povahu a nadobúda znaky medziodborovej dohody, lebo ju zo strany odborov dohoduje organizácia, ktorá v tomto ohľade nekoná ako združenie zamestnancov, ale ako združenie samostatne zárobkovo činných osôb.

11 Na základe tohto stanoviska združenie zamestnávateľov Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten a združenie zamestnancov Nederlandse toonkunstenaarsbond vypovedali kolektívnu zmluvu a nechceli uzavrieť novú zmluvu, ktorá by obsahovala ustanovenie o minimálnych tarifných odmenách samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov.

12 FNV podalo žalobu na Rechtbank Den Haag (súd v Haagu), ktorou sa domáhala po prvé určenia, že právo hospodárskej súťaže v Holandsku a Únii nebráni tomu, aby kolektívna zmluva obsahovala ustanovenie, ktoré ukladá zamestnávateľom povinnosť dodržiavať minimálne tarifné odmeny nielen pre zamestnaneckých výpomocných hudobníkov, ale aj pre samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov, a po druhé toho, aby holandskému štátu nariadil opraviť stanovisko, ktoré NMa uviedla vo svojom dokumente o vízii.

13 Rechtbank Den Haag pri rozhodovaní o tejto žalobe uviedol, že také ustanovenie nespĺňa jednu z dvoch kumulatívnych podmienok, ktoré umožňujú neuplatniť právo hospodárskej súťaže Únie v zmysle rozsudkov Albany (EU:C:1999:430), Brentjens’ (C-115/97 až C-117/97, EU:C:1999:434), Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437) a van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475). Podľa Rechtbank Den Haag sa musí určenie tarifných odmien, ktoré toto ustanovenie upravuje, po prvé uskutočniť na základe dialógu sociálnych partnerov a byť uzatvorené v rámci kolektívnej zmluvy medzi združeniami zamestnávateľov a zamestnancov a po druhé priamo prispievať k zlepšeniu pracovných podmienok zamestnancov. V tejto veci predmetné ustanovenie priamo neprispieva k zlepšeniu podmienok zamestnávania a pracovných podmienok zamestnancov. Z tohto dôvodu Rechtbank Den Haag zamietol návrhy FNV bez toho, aby overoval, či je splnená prvá podmienka vyžadovaná touto judikatúrou, teda či sa predmetné ustanovenie dohodlo na základe dialógu sociálnych partnerov.

14 FNV podalo proti tomuto rozsudku odvolanie na Gerechtshof te ’s-Gravenhage (odvolací súd v Haagu) založené na jedinom dôvode, ktorý sa týka otázky, či zákaz dohôd obmedzujúcich hospodársku súťaž stanovený v článku 101 ods. 1 ZFEÚ sa uplatní na ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré upravuje minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb vykonávajúcich v prospech zamestnávateľa rovnakú činnosť ako zamestnanci tohto zamestnávateľa.

15 Pri rozhodovaní o tomto odvolaní uvedený súd síce predbežne kvalifikoval samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov ako „podnikateľov“ z dôvodu, že ich príjmy závisia od zákaziek, ktoré pre seba získali na trhu výpomocných hudobníkov, a že si konkurujú s inými výpomocnými hudobníkmi a uskutočňujú investície do hudobných nástrojov, ale uviedol, že riešenie sporu vo veci samej nevyplýva jasne zo Zmluvy ani z judikatúry Súdneho dvora.

16 Za týchto okolností Gerechtshof te ’s-Gravenhage rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa ustanovenia práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže vykladať v tom zmysle, že ustanovenie v kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi združeniami zamestnávateľov a zamestnancov – podľa ktorého musí byť samostatne zárobkovo činným osobám, ktoré na základe dohody o poskytovaní služieb vykonávajú pre zamestnávateľa rovnakú prácu ako zamestnanci, vyplatená určitá minimálna tarifná odmena už z dôvodu, že sa toto ustanovenie vyskytuje v kolektívnej zmluve – je z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ vyňaté[?]

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku: Je uvedené ustanovenie vyňaté z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, ak slúži (aj) na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje pôsobnosť kolektívnej zmluvy, a je pritom relevantné, či sa tým tieto pracovné podmienky zlepšia priamo, alebo len nepriamo[?]“

O právomoci Súdneho dvora

17 Na úvod je namieste overiť, či Súdny dvor má právomoc odpovedať na položené otázky. Ako totiž uviedol Gerechtshof te ’s-Gravenhage vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, dohoda, o akú ide vo veci samej, sa týka čisto vnútroštátnej situácie a nemá vplyv na obchod v rámci Únie. Preto sa článok 101 ZFEÚ na spor vo veci samej neuplatní.

18 V tomto ohľade treba konštatovať, že Súdny dvor niekoľkokrát vyhlásil, že má právomoc rozhodovať o návrhoch na začatie prejudiciálneho konania týkajúcich sa ustanovení práva Únie v situáciách, v ktorých sa skutkový stav vo veci samej nachádzal mimo rozsahu priamej pôsobnosti tohto práva, pokiaľ sa uvedené ustanovenia stali uplatniteľné prostredníctvom vnútroštátneho právneho poriadku, ktorý prispôsobil riešenia čisto vnútroštátnych situácií riešeniam upraveným právom Únie. V takýchto prípadoch totiž podľa ustálenej judikatúry existuje konkrétny záujem Európskej únie na tom, aby sa pre predchádzaniu budúcim rozdielnym výkladom vykladali ustanovenia alebo pojmy prevzaté z práva Únie jednotne, a to bez ohľadu na podmienky, za ktorých sa majú uplatniť (rozsudok Allianz Hungária Biztosító a i., C-32/11, EU:C:2013:160, bod 20).

19 Pokiaľ ide o tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, treba poukázať na to, že článok 6 ods. 1 Mw reprodukuje podstatný obsah článku 101 ods. 1 ZFEÚ. Okrem toho z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že holandský zákonodarca výslovne zamýšľal harmonizovať vnútroštátne právo hospodárskej súťaže s právom Únie, pričom chcel, aby uvedený článok 6 ods. 1 Mw bol vykladaný v úzkom súlade s výkladom článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

20 Za týchto okolností je namieste záver, že Súdny dvor má právomoc odpovedať na položené otázky napriek tomu, že článok 101 ods. 1 ZFEÚ priamo neupravuje situáciu, o akú ide v spore vo veci samej.

O prejudiciálnych otázkach

21 Svojimi dvomi otázkami, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa právo Únie má vykladať v tom zmysle, že ustanovenie kolektívnej zmluvy upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, členov jednej zo zmluvných zamestnaneckých organizácií, ktorí vykonávajú pre zamestnávateľa na základe dohody o poskytovaní služieb rovnakú činnosť ako zamestnanci tohto zamestnávateľa, je vyňaté z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

22 V tomto ohľade treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry síce niektoré obmedzujúce účinky na hospodársku súťaž logicky vyplývajú z kolektívnych dohôd uzavretých medzi reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a pracovníkov, ale ciele sociálnej politiky sledované takýmito dohodami by boli vážne ohrozené, keby boli sociálni partneri podriadení článku 101 ods. 1 ZFEÚ pri spoločnom hľadaní opatrení určených na zlepšenie podmienok zamestnávania a pracovných podmienok (pozri rozsudky Albany, EU:C:1999:430, bod 59; International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 49, ako aj 3F/Komisia, C-319/07 P, EU:C:2009:435, bod 50).

23 Súdny dvor tak rozhodol, že dohody uzavreté v rámci kolektívneho vyjednávania medzi sociálnymi partnermi, ktoré sledujú také ciele, sa musia s ohľadom na ich povahu a predmet považovať za nepatriace do pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ (pozri rozsudky Albany, EU:C:1999:430 bod 60; Brentjens', EU:C:1999:434, bod 57; Drijvende Bokken, EU:C:1999:437, bod 47; Pavlov a i., C-180/98 až C-184/98, EU:C:2000:428, bod 67; van der Woude, EU:C:2000:475, bod 22, ako aj AG2R Prévoyance, C-437/09, EU:C:2011:112, bod 29).

24 Vo veci samej bola predmetná dohoda uzavretá medzi organizáciou zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov so zmiešaným zložením, ktoré vyjednávali podľa vnútroštátneho práva nielen za zamestnaneckých výpomocných hudobníkov, ale aj za samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov, ktorí boli ich členmi.

25 Preto treba preskúmať, či povaha a predmet takej dohody ju umožňujú obnovovať v rámci uvedeného kolektívneho vyjednávania medzi sociálnymi partnermi a odôvodňujú, aby bola v časti týkajúcej sa minimálnych tarifných odmien pre samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov vylúčená z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

26 Pokiaľ ide po prvé o povahu uvedenej dohody, z konštatovaní vnútroštátneho súdu vyplýva, že bola uzavretá vo forme kolektívnej zmluvy. Práve ustanovenia prílohy 5 tejto dohody o uvedených minimálnych tarifných odmenách sú však výsledkom vyjednávania medzi organizáciou zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov zastupujúcimi aj záujmy samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov, ktorí hrajú v orchestroch na základe dohody o poskytovaní služieb.

27 V tomto ohľade je pritom namieste konštatovať, že aj keď osoby, akými sú výpomocní hudobníci, o akých ide vo veci samej, vykonávajú rovnakú činnosť ako zamestnanci, v zásade predstavujú „podniky" v zmysle článku 101 ods. 1 ZFEÚ, pokiaľ ponúkajú svoje služby za odplatu na danom trhu (rozsudok Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, C-1/12, EU:C:2013:127, body 36 a 37) a vykonávajú svoju činnosť ako hospodárske subjekty, ktoré sú nezávislé vo vzťahu ku svojim zmluvným partnerom (pozri rozsudok Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, C-217/05, EU:C:2006:784, bod 45).

28 Z toho vyplýva, ako to uviedli aj generálny advokát v bode 32 svojich návrhov a NMa vo svojom dokumente o vízii, že v rozsahu, v akom organizácia zastupujúca pracovníkov vedie vyjednávanie v mene a na účet týchto samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, ktoré sú jej členmi, nekoná v postavení odborového združenia, a teda sociálneho partnera, ale v skutočnosti vykonáva činnosť združenia podnikateľov.

29 Rovnako treba dodať, že hoci Zmluva podporuje sociálny dialóg, neobsahuje nijaké ustanovenie, ktoré by rovnako ako články 153 ZFEÚ a 155 ZFEÚ a články 1 a 4 dohody o sociálnej politike (Ú. v. ES C 191, 1992, s. 91) podporovalo samostatne zárobkovo činné osoby pri začatí takého dialógu so zamestnávateľmi, ktorým poskytujú služby na základe dohody o poskytovaní služieb, a teda pri uzatváraní kolektívnych dohôd s týmito zamestnávateľmi s cieľom zlepšiť vlastné podmienky zamestnávania a pracovné podmienky (pozri analogicky rozsudok Pavlov a i., EU:C:2000:428, bod 69).

30 Za týchto okolností z toho vyplýva, že ak bolo ustanovenie kolektívnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, uzavreté organizáciou pracovníkov v mene a na účet samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, ktorí sú jej členmi, nepredstavuje výsledok kolektívneho vyjednávania medzi sociálnymi partnermi a nemožno ho z dôvodu jeho povahy vylúčiť z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

31 Toto konštatovanie však nemôže brániť tomu, aby sa také ustanovenie kolektívnej zmluvy mohlo tiež považovať za výsledok sociálneho dialógu za predpokladu, že uvedení poskytovatelia služieb, v ktorých mene a na ktorých účet odbory vyjednávali, v skutočnosti predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, teda osoby nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii so zamestnancami.

32 Ako totiž zdôraznili generálny advokát v bode 51 svojich návrhov a FNV, holandská vláda a Európska komisia na pojednávaní, v dnešnom hospodárstve nie je vždy jednoduché určiť, či určité samostatne zárobkovo činné osoby, akými sú výpomocní hudobníci vo veci samej, majú postavenie podniku.

33 Pokiaľ ide o spor vo veci samej, je namieste pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry môže poskytovateľ služieb stratiť svoje postavenie nezávislého hospodárskeho subjektu, a teda podniku, ak neurčuje svoje postavenie na trhu samostatne, ale plne závisí od svojho zmluvného partnera z dôvodu, že neznáša nijaké finančné a obchodné riziká vyplývajúce z činnosti tohto zmluvného partnera a koná ako pomocník integrovaný do jeho podniku (pozri v tomto zmysle rozsudok Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, body 43 a 44).

34 Ďalej, pojem „pracovník“ v zmysle práva Únie musí byť sám definovaný podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. V tomto ohľade je ustálenou judikatúrou, že podstatnou charakteristikou tohto vzťahu je okolnosť, že istá osoba uskutočňuje počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením plnenia, za ktoré dostáva odmenu (pozri rozsudky N., C-46/12, EU:C:2013:97, bod 40 a citovanú judikatúru, ako aj Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, bod 28).

35 V tejto súvislosti už Súdny dvor objasnil, že kvalifikovanie za „samostatne zárobkovo činnú osobu“ z hľadiska vnútroštátneho práva nevylučuje, že sa osoba musí v zmysle práva Únie kvalifikovať ako „pracovník“, ak je jej nezávislosť iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah (pozri v tomto zmysle rozsudok Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, bod 71).

36 Z toho vyplýva, že postavenie „pracovníka“ v zmysle práva Únie nemôže ovplyvniť skutočnosť, že istá osoba bola z daňových, administratívnych alebo úradných dôvodov najatá ako samostatne zárobkovo činný poskytovateľ služieb, ak táto osoba koná pod vedením svojho zamestnávateľa, pokiaľ ide najmä o jej voľnosť zvoliť si pracovný čas, miesto a obsah svojej práce (pozri rozsudok Allonby, EU:C:2004:18, bod 72), ak sa nepodieľa na obchodných rizikách tohto zamestnávateľa (rozsudok Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, bod 36) a ak je integrovaná do podniku uvedeného zamestnávateľa počas trvania pracovného vzťahu, čím s ním tvorí hospodársku jednotku (pozri rozsudok Becu a i., C-22/98, EU:C:1999:419, bod 26).

37 Vzhľadom na tieto zásady teda vnútroštátny súd na to, aby mohol kvalifikovať samostatne zárobkovo činných výpomocných hudobníkov, o akých ide vo veci samej, nie ako „pracovníkov“ v zmysle práva Únie, ale ako skutočné „podniky“ v zmysle tohto práva, musí overiť, že okrem právnej povahy ich dohody o poskytovaní služieb, sa títo výpomocní hudobníci nenachádzajú v situáciách opísaných v bodoch 33 až 36 tohto rozsudku, najmä že sa nenachádzajú vo vzťahu podriadenosti voči predmetnému orchestru počas trvania zmluvného vzťahu, a teda disponujú väčšou nezávislosťou a pružnosťou než zamestnanci, ktorí vykonávajú rovnakú činnosť, pokiaľ ide o určenie pracovného času, miesta a spôsobu vykonania zverených úloh, teda skúšok a koncertov.

38 Pokiaľ ide po druhé o predmet kolektívnej zmluvy vo veci samej, treba konštatovať, že analýza so zreteľom na judikatúru pripomenutú v bodoch 22 a 23 tohto rozsudku je v tomto bode odôvodnená iba za predpokladu, že vnútroštátny súd kvalifikuje výpomocných hudobníkov vo veci samej nie ako „podniky“, ale ako „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“.

39 Po tomto objasnení je namieste uviesť, že režim minimálnych tarifných odmien zavedený ustanovením prílohy 5 kolektívnej zmluvy priamo prispieva k zlepšeniu podmienok zamestnávania a pracovných podmienok uvedených výpomocných hudobníkov, ktorí sú kvalifikovaní ako „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“.

40 Taký režim totiž týmto osobám zabezpečuje nielen vyššiu základnú odmenu, než by poberali, ak by uvedené ustanovenie neexistovalo, ale podľa konštatovania vnútroštátneho súdu im aj umožňuje prispievať na dôchodkové poistenie, ktoré zodpovedá účasti na dôchodkovom režime zamestnancov, čím im zabezpečuje nevyhnutné prostriedky na to, aby v budúcnosti mohli poberať dôchodok v určitej výške.

41 V dôsledku toho ustanovenie kolektívnej zmluvy zavádzajúce minimálne tarifné odmeny pre poskytovateľov služieb, ktorí predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, nemôže s ohľadom na svoju povahu a predmet patriť do pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ.

42 Vzhľadom na tieto úvahy teda treba odpovedať na položené otázky tak, že právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že ustanovenie kolektívnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, členov jednej zo zmluvných zamestnaneckých organizácií, ktorí vykonávajú pre zamestnávateľa na základe dohody o poskytovaní služieb rovnakú činnosť ako zamestnanci tohto zamestnávateľa, je vyňaté z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ iba vtedy, ak títo poskytovatelia služieb predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, teda osoby nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii s uvedenými zamestnancami. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby to overil.

O trovách

43 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

Právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že ustanovenie kolektívnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, členov jednej zo zmluvných zamestnaneckých organizácií, ktorí vykonávajú pre zamestnávateľa na základe dohody o poskytovaní služieb rovnakú činnosť ako zamestnanci tohto zamestnávateľa, je vyňaté z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ iba vtedy, ak títo poskytovatelia služieb predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, teda osoby nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii s uvedenými zamestnancami. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby to overil.

Podpisy