Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
NILS WAHL
esitatud 11. septembril 2014[1]

Kohtuasi C-413/13

FNV Kunsten Informatie en Media
versus
Staat der Nederlanden

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Gerechtshof 's-Gravenhage (Madalmaad))

Kollektiivleping — Töövõtulepingud — Miinimumtasud — Konkurents — ELTL artikkel 101 — Sotsiaalse dumpingu ärahoidmine — „Albany erand"

1. Põhjalikult välja kujunenud kohtupraktikas, mis sai alguse kohtuotsusest Albany,[2] on Euroopa Kohus sisuliselt otsustanud, et ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse ei kuulu tööandjate ja töötajate vaheliste kollektiivläbirääkimiste tulemusel sõlmitud lepingud, mille eesmärk on parendada tööhõive- ja töötingimusi.

2. Käesolevas menetluses käsitletav põhiküsimus on selles, kas see erand hõlmab neid kollektiivlepingute tingimusi, mis reguleerivad füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende klientide vahelise erialase suhte aspekte, ja kui hõlmab, siis millistel tingimustel.

I. **Asjakohased Madalmaade õigusnormid**

3. Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst'i (edaspidi „kollektiivlepinguseadus") artikkel 1 määratleb siseriiklikus õiguses „kollektiivlepingu" mõiste ja on sõnastatud järgmiselt:

„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. Mededingingswet'i (edaspidi „konkurentsiseadus") artikli 6 lõike 1 kohaselt on keelatud „ettevõtjatevahelised kokkulepped, ettevõtjate ühingute otsused ja ettevõtjatevaheline kooskõlastatud tegevus, mille eesmärk või tagajärg on takistada, piirata või kahjustada konkurentsi Madalmaade turul või osal sellest".

1 — Algkeel: inglise.

2 — C-67/96, EU:C:1999:430. Vt samuti kohtuotsused Brentjens', C-115/97-C-117/97, EU:C:1999:434; Drijvende Bokken, C-219/97, EU:C:1999:437; Pavlov jt, C-180/98-C-184/98, EU:C:2000:428; Van der Woude, C-222/98, EU:C:2000:475; ja AG2R Prévoyance, C-437/09, EU:C:2011:112.

5. Konkurentsiseaduse artikli 16 punkt a välistab nimetatud seaduse kohaldamisalast kollektiivlepinguseaduse artikli 1 lõike 1 tähenduses kollektiivlepingud.

II. **Faktilised asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused**

6. Aastatel 2006 ja 2007 sõlmisid töötajaid ja füüsilisest isikust ettevõtjaid (edaspidi ka „FIE-d") esindavad FNV Kunsten Informatie en Media (edaspidi „FNV") ja Nederlandse toonkunstenaarsbond (edaspidi „Ntb") ning tööandjate liit Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (edaspidi „VSR") Madalmaade asendusorkestrantide kollektiivlepingu (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten; edaspidi „vaidlusalune kollektiivleping"). Selles lepingus olid muu hulgas ette nähtud miinimumtasud, mida tuleb maksta muusikutele, kes orkestriliikmeid asendavad (edaspidi „asendusorkestrandid") ning kellel on orkestriga sellekohane töösuhe. Samuti sisaldas vaidlusalune kollektiivleping tingimusi „FIE-dest asendusorkestrantide" kohta.

7. Detsembris 2007 avaldatud kirjalikus seisukohas [3] aga asus Madalmaade konkurentsiamet (Nederlandse Mededinginsautoriteit; edaspidi „NMa") üldisele seisukohale, et FIE-de miinimumtasu käsitlevad kollektiivlepingu tingimused ei ole konkurentsiseaduse artiklis 6 sätestatud keelust vabastatud.

8. NMa seesuguse seisukoha põhjal ütlesid VSR ja Ntb vaidlusaluse kollektiivlepingu üles ja keeldusid sõlmimast FNV-ga uut kollektiivlepingut, mis sisaldaks FIE-dest asendusorkestrante käsitlevat sätet.

9. Seda sündmuste käiku arvestades esitas FNV Rechtbank 's Gravenhagesse (Haagi esimese astme kohus) kaebuse, sisuliselt paludes: 1) tuvastada, et konkurentsiõigusega ei ole vastuolus kollektiivlepingu säte, mis kohustab tööandjat maksma personalita FIE-dele teatavaid miinimumtasusid, ning et nimetatud kirjaliku seisukoha avaldamine oli FNV suhtes õigusvastane, ja 2) kohustada Madalmaade riiki parandama kirjalikus seisukohas väljendatud seisukohavõttu.

10. Kui Rechtbank FNV nõuded rahuldamata jättis, esitas sviimaneee apellatsioonkaebuse Gerechtshof 's-Gravenhagesse (Haagi piirkondlik apellatsioonikohus).

11. Apellatsioonkaebus puudutab konkurentsiseaduse artikli 6 tõlgendamist. Gerechtshof 's-Gravenhage märkis aga, et konkurentsiseaduse artikkel 6 on suuresti ajendatud ELTL artiklist 101 ning siseriikliku seadusandja otsuse kohaselt tuleb neid kaht sätet kohaldada järjepidevalt.

12. Sel põhjusel, kaheldes, kuidas on õige ELTL artiklit 101 tõlgendada, otsustas Gerechtshof 's-Gravenhage menetluse peatada ja esitada järgmised eelotsuse küsimused:

„1. [K]as 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. [K]ui 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[?]"

3 — 5. detsembri 2007. aasta „Visiedocument".

13. Käesolevas menetluses on kirjalikult oma seisukohad esitanud FNV ning Madalmaade ja Tšehhi valitsus ning komisjon, kes kõik peale Tšehhi valitsuse esitasid 18. juunil 2014 peetud kohtuistungil seisukohti ka suuliselt.

III. **Analüüs**

14. Oma kahes küsimuses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada sisuliselt seda, kas ELTL artikli 101 kohaldamisalast jäävad välja ühelt poolt tööandjate ühingu ning teiselt poolt töötajaid[4] ja FIE-sid esindavate ametühingute vahel sõlmitud kollektiivlepingu tingimused, mille kohaselt peavad FIE-d, kes teevad töövõtulepingu alusel tööandjale samasugust tööd nagu selle kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvad töötajad, saama konkreetset miinimumtasu (edaspidi „vaidlusalused tingimused").

15. Kõigepealt tahaksin põgusalt käsitleda vastuvõetavuse küsimust. Minu arvates ei ole kahtlust käesoleva eelotsusetaotluse vastuvõetavuses, isegi kui vaidlusalune juhtum peaks ELTL artikli 101 kohaldamisalast välja jääma. Kohtupraktikas on välja kujunenud, et Euroopa Kohus on pädev vastama eelotsuse küsimusele, kui põhikohtuasja faktilised asjaolud ei ole otseselt liidu õigusnormide kohaldamisalas, vaid on rakendatud siseriikliku õiguse kaudu, milles järgitakse omamaiste olukordade reguleerimisel liidu õiguses sätestatut.[5]

16. Juhtumi sisu osas palub eelotsusetaotluse esitanud kohus juhiseid sisuliselt selle kohta, kas niisugusele kollektiivlepingule nagu käesolevas asjas võib kohaldada nn Albany erandit.[6]

17. Oma seisukohtades väidavad Tšehhi ja Madalmaade valitsused nagu komisjongi, et Euroopa Kohus peaks vastama sellele küsimusele eitavalt, FNV väitel aga peaks vastus olema jaatav.

18. Järgnevalt püüan kirjeldada, miks ma ei saa täielikult nõustuda kummagi seisukohaga. Asun seisukohale, et siseriikliku kohtu küsimus eeldab vastust, mis ei ole nii otsene ega lihtne nagu väljapakutud.

19. Nagu eespool punktis 1 mainitud, on kohtupraktikas välja kujunenud, et kollektiivläbirääkimiste tulemusel tööandjate ja töötajate vahel sõlmitud lepingud, mille eesmärk on parendada tööhõive- ja töötingimusi, tuleb nende laadist ja eesmärgist tulenevalt lugeda sellisteks, mis ei kuulu ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse.[7]

20. Seega on vaja uurida vaidlusaluse kollektiivlepingu laadi ja eesmärki (ja täpsemalt kõnealuste tingimuste laadi ja eesmärki), et kindlaks teha, kas on õigustatud see ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalast täielikult välja arvata.[8]

21. Seda arvestades ja selguse huvides uurin nimetatud küsimust kahest teineteist täiendavast vaatenurgast. Kuna Madalmaade õigus lubab ametiühingutel esindada nii töötajaid kui ka FIE-sid, tuleb eristada kaht erinevat õiguslikku olukorda. Ühelt poolt kaalun, kas Albany erand hõlmab FIE-de nimel ja huvides läbi räägitud ja kollektiivlepingusse võetud tingimusi või mitte. Teiselt poolt uurin,

4 — [Eesti keeles ei puutu asjasse.]

5 — Vt eeskätt kohtuotsus Allianz Hungária Biztosító jt, C-32/11, EU:C:2013:160, punktid 17-23 ja seal viidatud kohtupraktika. Vt samuti minu ettepanek, kohtuasi Venturini, C-159/12-C-161/12, EU:C:2013:529, punktid 46-52.

6 — Selle väljendi kohta vt kohtujuristi ettepanek, Fennelly, kohtuasi Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:226, punkt 30), kus on kaudselt viidatud kohtuotsusele Albany (EU:C:1999:430, punktid 59 ja 60).

7 — 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, EU:C:2000:428, punkt 67; Van der Woude, EU:C:2000:475, punkt 22; ja AG2R Prévoyance, EU:C:2011:112, punkt 29.

8 — Vt selle kohta kohtuotsus AG2R Prévoyance, EU:C:2011:112, punkt 30.

kas see erand on või ei ole kohaldatav olukorras, kus kõnealused sätted küll reguleerivad FIE-de töötingimusi, ent on läbi räägitud ja kollektiivlepingusse võetud töötajate nimel ja huvides. See süstemaatiline analüüs järgib üldjoontes kahe eelotsuse küsimuse ülesehitust, nagu Gerechtshof ‘s-Gravenhage on need sõnastanud.

A. *FIE-de nimel ja huvides läbi räägitud ja kollektiivlepingusse võetud tingimused*

22. Üks FNV esitatud argumente on see, et niisugune leping nagu vaidlusalune kollektiivleping kuulub täielikult Albany erandi kohaldamisalasse – ja seega ei kuulu ELTL artikli 101 lõike 1 kohaldamisalasse – pelgalt seetõttu, et see on sõlmitud kollektiivlepingu vormis. Selles suhtes ei ole oluline, et mõned lepingu tingimused reguleerivad FIE-de töötingimusi.

23. Ma ei saa sellega nõustuda.

1. Albany erandi kohaldamisalasse ei kuulu FIE-de nimel ja huvides sõlmitud lepingutingimused

24. Albany kohtupraktika suunal on Euroopa Kohus märkinud, et kollektiivlepingud ei kuulu ELTL artikli 101 kohaldamisalasse, kui on täidetud kaks *kumuleeruvat* kriteeriumi: 1) need on sõlmitud tööandjate ja töötajate vahelise kollektiivläbirääkimise raames (edaspidi „esimene kriteerium”) ja 2) need aitavad otseselt kaasa töötajate tööhõive- ja töötingimuste parendamisele (edaspidi „teine kriteerium”).

25. Nagu Madalmaade valitsusel ja komisjonil, on minulgi tõsiseid kahtlusi, kas esimene kriteerium on täidetud, kui leping on küll kollektiivläbirääkimiste tulem, kuid on (täielikult või osaliselt) läbi räägitud ja sõlmitud FIE-de nimel.

26. Kui ametiühingud tegutsevad FIE-de, mitte töötajate nimel, ei saa neid õigupoolest pidada „töötajate ühinguteks”. Nendel asjaoludel näib, et tegelikult tegutsevad nad teistsuguses pädevuses: kutseorganisatsioonidena või ettevõtjate ühingutena.[9] Sellest tulenevalt oleks keeruline pidada neid ametiühinguid Albany kohtupraktikas viidatud tähenduses „töötajaid” esindavaks.[10]

27. Igal juhul ei ole vaja sellesse küsimusse rohkem süveneda, kuivõrd minu arvates on selge, et teine tingimus on täitmata. Euroopa Kohtu praktikas on järjepidevalt viidatud *töötajate* tööhõive- ja töötingimustele. Tänaseni ei ole Euroopa Kohus kaudselt ega otseselt laiendanud oma järeldusi lepingutingimustele, mille eesmärk on parendada FIE-de töötingimusi.

28. Mis olulisemgi: minu arvates ei ole kahtlust, et seesugused lepingutingimused jäävad väljapoole Albany erandi kohaldamisala.

29. Selle põhjus on peamiselt kahetine.

30. Esiteks on FIE-de staatus ja töötajate staatus liidu konkurentsieeskirjade kohaldamisel teineteisest fundamentaalselt erinevad ja neid ei saa *ipso facto* võrdsustada.

31. Töötajad ei ole liidu konkurentsieeskirjade kohaselt ettevõtjad[11] ning ELTL artikkel 101 ei olnud mõeldud reguleerima töösuhteid.

9 — Tulen selle küsimuse juurde tagasi käesoleva ettepaneku punktis 32.

10 — Vt eeskätt EU:C:1999:430, punktid 56-60.

11 — Vt paljude seast kohtuotsus Becu jt, C-22/98, EU:C:1999:419, punkt 26.

32. FIE-d seevastu on liidu konkurentsieeskirjade kohaselt ettevõtjad.[12] Sellest tulenevalt, nagu eespool mainitud, tuleb FIE-de nimel tegutsevat ametiühingut pidada „ettevõtjate ühenduseks" ELTL artikli 101 tähenduses.[13]

33. Selgelt on olemas head sotsiaal-majanduslikud põhjused piirata palgakonkurentsi või isegi kaotada palgakonkurents töötajate vahel kollektiivläbirääkimiste kaudu.[14] Olukord on aga teistsugune, kui jutt on lepingutest, mille eesmärgiks või tagajärjeks on piirata konkurentsi või kõrvaldada konkurents ettevõtjate vahel.

34. Need on täpselt seda liiki lepingud, mille suhtes on ette nähtud ELTL artikli 101 kohaldamine.

35. Pealegi, kui töötajate tööhõivetingimusi reguleerivatest kollektiivlepingutest tuleneda võivad konkurentsipiirangud on sageli väheolulised või piiratud mõjuga,[15] ei ole olukord tingimata samasugune FIE-de töötingimusi reguleerivate lepingute puhul. Eriti kehtib see seoses lepingutega, mis reguleerivad FIE-de vahelist *hinna*konkurentsi.

36. Hinnakujundus on ettevõtjatevahelise konkurentsi üks olulisimaid aspekte, kui mitte kõige olulisem aspekt. See on põhjus, miks ELTL artikli 101 lõikes 1 sätestatud „musta nimekirja" punkt a viitab kokkulepetele, millega „otseselt või kaudselt määratakse kindlaks ostu- või müügihinnad või mis tahes muud tehingutingimused". Sellest tulenevalt on kaupade või teenuste miinimumhindu kindlaks määravaid kokkuleppeid järjepidevalt peetud oluliseks konkurentsipiiranguks.[16]

37. Nii viitab väljakujunenud Euroopa Kohtu praktikal põhinev ELTL artikli 101 tõlgendus sellele, et FIE-de nimel ja huvides läbi räägitud ja lepingusse võetud tingimused ei saa *a priori* olla immuunsed liidu konkurentsieeskirjade kohasele kontrollile.

38. Teiseks, nagu Madalmaade valitsus kohtuistungil rõhutas, on FIE-de staatus selgelt teistsugune kui töötajate oma ja seda mitte ainult liidu konkurentsieeskirjade kohaselt, vaid ka laiemalt, liidu aluslepingute süsteemis. Seetõttu ei saa pidada töötajate suhtes Albany erandi tegemist õigustanud sotsiaalpoliitilisi kaalutlusi paikapidavateks FIE-de suhtes.

39. Sisuliselt on Albany kohtupraktika tuum selles, et liidu aluslepinguid ei saaks tõlgendada nii, et need julgustavad pidama kollektiivläbirääkimisi tööturu osapoolte vahel, püüdlemaks sotsiaalsete eesmärkide poole, samal ajal pannes need kollektiivlepingud üldise keelu alla.

40. Ent sotsiaalsed eesmärgid, millele Euroopa Kohus oma otsuses Albany viitas, on seotud töötajatega. ELTL sätted „tööhõive" kohta (ELTL artiklid 145-150) ja „sotsiaalpoliitika" kohta (ELTL artiklid 151-161) keskenduvad „töötaja" mõistele.

41. FIE-de majandustegevuse arendamine seevastu kuulub Euroopa Liidu pädevusse tööstuspoliitika vallas, nagu on sätestatud ELTL artiklis 173.

12 — Vt selle kohta kohtuotsused Pavlov jt, EU:C:2000:428, punktid 73-77; ja Wouters jt, C-309/99, EU:C:2002:98, punkt 49.

13 — Vt analoogia põhjal kohtuotsus Pavlov jt, EU:C:2000:428, punktid 84-89.

14 — Tõepoolest ollakse üldiselt seisukohal, et kollektiivläbirääkimine aitab töötajaid ja tööandjaid tasakaalustatud ja vastastikku vastuvõetava tulemuse saavutamisel ning ühtlasi avaldab head mõju ühiskonnale tervikuna. Nagu kohtujurist Jacobs oma ettepanekus kohtuasjas Albany toonitas, ollakse üldiselt nõus, et „juhatajate ja tööjõu vahelised kollektiivlepingud hoiavad ära kulukaid töövaidlusi, vähendavad kollektiivse ja reeglitel põhineva läbirääkimismenetluse kaudu tehingukulusid ning edendavad ettearvatavust ja läbipaistvust" (C-67/96, EU:C:1999:28, punktid 181 ja 232). Samuti usun, et töörahu edendamine ja kõikide kodanike suhtes õiglase sotsiaalkaitsesüsteemi kehtestamine on igas tänapäeva ühiskonnas kõige tähtsamad eesmärgid.

15 — Vt selle kohta kohtujuristi ettepanek, Jacobs, kohtuasi Albany, EU:C:1999:28, punkt 182.

16 — Vt paljude seast kohtuotsused Clair, 123/83, EU:C:1985:33, punkt 22; Verband der Sachversicherer *vs.* komisjon, 45/85, EU:C:1987:34, punktid 39-42; ja Binon, 243/83, EU:C:1985:284, punkt 44.

42. Muu hulgas on ELTL artiklis 173 kaks olulist erinevust võrreldes eespool mainitud tööhõive- ja sotsiaalpoliitikateemaliste sätetega. Esiteks ei julgusta ELTL artikkel 173 (ega selles mõttes ka ükski teine aluslepingu säte) – erinevalt ELTL artiklitest 151 ja 155 – FIE-sid sõlmima kollektiivlepinguid töötingimuste parendamiseks.[17] Teiseks on ELTL artiklis 173 selgitatud, et selle kohaldamine ei piira konkurentsieeskirjade kohaldatavust. Õieti peavad Euroopa Liit ja liikmesriigid artikli 173 lõike 1 teise lõigu kohaselt võtma tööstuse valdkonnas meetmeid „kooskõlas avatud ja konkurentsile rajatud turgude süsteemiga". Edasi on ELTL artikli 173 lõike 3 teises lõigus täpsustatud, et tööstusega seotud sätted (XVII jaotis) „ei anna [Euroopa] [L]iidule alust võtta meetmeid, mis võiksid viia konkurentsi kahjustamisele". ELTL tööhõivet või sotsiaalpoliitikat käsitlevates sätetes sellekohast sõnastust ei leidu.

43. Põhjus, miks aluslepingute koostajad eristasid töötajaid ja FIE-sid, on üsna lihtne: üldiselt on see, kuidas erialane tegevus on nendes kahes rühmas korraldatud ja toimub, täiesti erinev.

44. Üks mis tahes töösuhte peamisi tunnuseid on töötaja *allumine* tööandjale.[18] Tööandjal on mitte üksnes õigus anda oma töötajatele juhiseid ja juhatada nende tegevust, vaid ta võib ka teostada nende üle teatavat võimu ja kontrolli. FIE järgib oma klientide juhiseid, kuid üldiselt ei ole klientidel tema üle laialdasi järelevalvevolitusi. Alluvussuhte puudumise tõttu on FIE-del rohkem iseseisvust tehtava töö laadi ja täidetavate ülesannete valikul; selles, kuidas seda tööd tuleb teha ja neid ülesandeid täita; tööaegades ja töötamise kohas, samuti oma töötajate valikul.[19]

45. Peale selle peab FIE kandma oma ettevõtluse kaubandus- ja finantsriskid, töötaja aga harilikult sellist riski ei kanna ja tal on õigus saada tehtud töö eest tasu olenemata majandustegevuse tulemuslikkusest.[20] Põhimõtteliselt on tööandja see, kes vastutab kolmandate isikute ees oma töötajate tegevuse eest töösuhte raames. FIE õlgadel olevad suuremad riskid ja vastutuse korvab teisest küljest võimalus jätta endale kogu majandustegevusest saadud kasum.

46. Lõpuks on vaevalt vaja märkida, et kui FIE-d pakuvad kaupu või teenuseid turul, pakuvad töötajad pelgalt oma tööd ühele (või harvematel juhtudel mitmele) konkreetsele tööandjale.

47. Niisiis on FIE staatusele olemuslikult omane, et vähemalt võrreldes töötajatega on FIE-d iseseisvamad ja paindlikumad. Selle eest aga peavad nad möödapääsmatult kandma suuremat majanduslikku riski ning satuvad sageli ebastabiilsematesse ja ebakindlamatesse tegevussuhetesse. Kõik need aspektid näivad olevat omavahel tihedalt seotud.

48. Seetõttu ei pea Albany erandit õigustavad õiguslikud ja majanduslikud põhjused FIE-de puhul paika.[21] Sel põhjusel on FIE-de nimel ja huvides läbi räägitud kollektiivlepingute täielik ja aprioorne väljaarvamine ELTL artikli 101 kohaldamisalast minu jaoks mõeldamatu.

49. Samas eeldab arutelu teine FNV argument.

2. Töötajad ja FIE-d ei ole ühesugused, kuigi tavapärased eristused on hägustumas

50. FNV rõhutas oma kirjalikes seisukohtades, et ainsad FIE-d, kelle tariife vaidlusalune kollektiivleping reguleerib, on need, kellel puudub personal ja kes on läbirääkimispositsiooni poolest suhteliselt samasuguses olukorras nagu töötajad.

17 — Vt kohtuotsus Pavlov jt, EU:C:2000:428, punkt 69.

18 — Vt teiste seas kohtuotsus Jany jt, C-268/99, EU:C:2001:616, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika.

19 — Vt kohtuotsus komisjon *vs.* Itaalia, C-596/12, EU:C:2014:77, punkt 16 jj. Vt selle kohta samuti kohtuotsused Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, punkt 36; Asscher, C-107/94, EU:C:1996:251, punktid 25 ja 26; ja minu ettepanek kohtuasjas Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:1358, punkt 32.

20 — Vt selle kohta kohtuotsus komisjon *vs.* Itaalia, C-35/96, EU:C:1998:303, punkt 37.

21 — Sama seisukohta väljendavad kohtujuristi ettepanek, Jacobs, kohtuasi Pavlov jt, EU:C:2000:151, punkt 99, ja kohtujuristi ettepanek, Fennelly, kohtuasi Van der Woude, EU:C:2000:226, punkt 30.

51. Omalt poolt möönan, et tänapäeva majanduses on tavapäraste töötaja ja FIE kategooriate vaheline eristusjoon mõneti hägustunud. Tegelikult on Euroopa Kohus juba pidanud uurima mitut juhtumit, kus kahe inimese (või inimese ja juriidilise isiku) vaheline töösuhe ei sobitunud oma iseäralike tunnuste tõttu hästi ühte ega teise kategooriasse, ilmutades mõlemale omaseid jooni.[22]

52. Peale selle arvestan, et on FIE-sid, kelle erialane suhe tegelike või potentsiaalsete klientidega on üsna sarnane olukorraga, mis harilikult esineb töötaja ja tema tööandja vahel. Muu hulgas võib mõnel FIE-l olla väga vähe iseseisvust otsustades millal, kus ja kuidas nad peavad oma ülesandeid täitma. Neil võib olla ka nõrk positsioon läbirääkimislaua taga, eriti seoses tasu ja töötingimustega. See peab iseäranis paika „fiktiivsete FIE-de", s.o töötajate puhul, kes on „maskeerunud" FIE-deks, et hoiduda kõrvale teatavate konkreetsete (nt töö- või maksualaste) õigusnormide kohaldamisest, mida tööandja peab ebasoodsaks. Teiseks näiteks on need FIE-d, kes majanduslikult sõltuvad ühestainsast (või peamisest) kliendist.[23]

53. Jättes aga kõrvale juhtumid, mille puhul on tegu kõrvalehoidumisega töö- või maksualastest õigusnormidest, mille sätestamine on iga liikmesriigi siseriikliku seadusandja ülesanne, ei näe ma ikkagi paikapidavat põhjust, miks tuleks töötajaid ja FIE-sid *alati* ühtmoodi kohelda.

54. Kollektiivlepingute eesmärk on kehtestada teatavad standardid, mida sellistena kohaldatakse kõikidele nende käsitlusalasse kuuluvatele olukordadele. Nii on need mõeldud hõlmama tervet spetsialistide kategooriat, olenemata isiku konkreetsest olukorrast või erilistest asjaoludest, millega seoses võib isik teatavaid töövõimalusi kasutada.

55. Siiski on FIE-d üldtuntult väga suur ja mitmekesine rühm. Mõned nendest võivad olla meelega otsustanud pakkuda oma teenuseid selles konkreetses ettevõtlusvormis, teised aga võivad olla sunnitud seda tegema püsivamate töövõimaluste puududes. Olenevalt ühelt poolt nende oskustest, pädevusest, kogemustest ja mainest ning teiselt poolt iga juhtumi konkreetsetest asjaoludest (nagu näiteks kliendi suurus ja majanduslik võimekus, osutatava teenuse kiireloomulisus ja/või keerukus, võimalus kasutada teisi spetsialiste) võib nende läbirääkimispositsioon olla tugevam või nõrgem kui nende klientidel. See olukord on täiesti teistsugune võrreldes töötajate omaga, kelle positsiooni tööandjaga töötingimuste läbirääkimisel peetakse tavapäraselt asümmeetriliseks, sest tööjõu pakkumine on kõikides tänapäeva lääne ühiskondades suurem kui nõudlus.

56. Oluline on see, et FIE-d võivad ka suhtuda väga erinevalt väljavaatesse, et nende kõigi kui rühma suhtes kehtivad siduvad lepingutingimused. Näiteks praegu vaadeldaval juhul võivad mõned FIE-dest muusikud olla miinimumtariifide kindlaksmääramisega rahul, teised aga mitte. Õigupoolest võivad niisugused tingimused jätta nooremad või vähem tuntud spetsialistid ilma võimalusest kogenud või tuntud kolleegidega tõhusalt konkureerida sel teel, et oma teenuseid pakutakse soodsama hinnaga. Ilma võimaluseta hinnas konkureerida on mõnel FIE-l kaugelt väiksemad võimalused lepingu saamiseks ja nad satuvad tööturul täieliku kõrvalejäämise ohtu.

57. Sellega seoses näen ka võimalikku õiguspärasuse probleemi, kui ainult piiratud arvu FIE-sid esindavad ametiühingud sõlmivad kollektiivlepinguid, mis seovad tööandjaid suhetes kõikide FIE-dega.

58. Sellest tulenevalt ei õigusta pelgalt see, et *mõned* FIE-d võivad olla olukorras, millel on majanduslikus mõttes teatavad töötajate olukorraga sarnased tunnusjooned, nende kahe majanduselus osalejate kategooria täielikku ja aprioorset samastamist.

22 — Vt nt kohtuotsused Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, ja Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185.

23 — Selles küsimuses vt komisjoni dokument KOM(2006) 708 lõplik: „Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century", lk 10-12. Vt samuti Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (4th ed.), lk 144-154.

59. Seda arvestades võiks vahest väita, et FIE-de nimel ja huvides sõlmitud kollektiivlepingu tingimused *peaksid* olema Albany erandi kohaldamisalas, kui neid kohaldatakse FIE-dele, kelle olukord on samasugune nagu töötajate oma, kuid seevastu mitte olema selle erandi kohaldamisalas, kui neid kohaldatakse olukordadele, kus niisuguseid sarnasusi ei esine.

60. See ei oleks minu arvates siiski põhjendatud lahendus.

61. Nagu Madalmaade valitsus on märkinud, ei käsitle vaidlusalune kollektiivleping „fiktiivseid FIE-sid". Pooled on nõus, et niisugused isikud vastavad liidu õiguses „töötaja" määratlusele ning nende positsiooni reguleeriva kollektiivlepingu kui sellise suhtes võiks Albany erand põhimõtteliselt kasulik olla.

62. Vaidlusalune kollektiivleping käsitleb tegelikke FIE-sid. Seetõttu oleks nende üldine väljaarvamine ELTL artikli 101 kohaldamisalast – juba selgitatud põhjustel – vastuolus aluslepingu sätetega konkurentsiõiguse ja sotsiaalpoliitika kohta, kuid lisaks ka ebakindlust ja ettearvamatust töösuhete süsteemi, mis iseäranis vajab stabiilsust, selgust ja läbipaistvust.

63. Arvan, et inimesed ja ettevõtted, rääkimata siseriiklikest valitsustest ja kohtutest, vajavad ühese tähendusega, ettearvatavalt kohaldatavat reeglit. Töötajate ja FIE-de eristamine on üldse suhteliselt lihtne ja sellest tulenevalt saab iga asutus vajadusel mõistliku kindlusastmega tuvastada, millal teatava eriala töötajate rühma sõlmitud leping jääb ELTL artikli 101 kohaldamisalast välja ja millal mitte.

64. Ma ei näe, kuidas võiks tööturu osapoolte huvides olla niisuguste kollektiivlepingute läbirääkimine, mille kehtivus teatavatel konkreetsetel juhtudel on parimal juhul ebakindel ja võib seega hõlpsasti saada vaidlusallikaks ning millega seetõttu ei saa kehtestada asjaomases sektoris töötamise standardeid.

65. Kõikidel nendel kaalutlustel asun seisukohale, et kollektiivlepingud, mis sisaldavad FIE-de nimel ja huvides läbi räägitud tingimusi, ei kuulu ega peakski kuuluma Albany erandi kohaldamisalasse. Usun, et neid lepingutingimusi ei saa liidu konkurentsieeskirjade kohaldamisalast täielikult välja arvata.

B. *Töötajate nimel ja huvides läbi räägitud ja kollektiivlepingusse võetud tingimused*

66. Nagu eespool punktis 21 mainitud, on samuti vaja uurida, kas Albany erandi kriteeriumid võivad olla täidetud juhul, kui kõnealused lepingutingimused räägiti läbi ja võeti lepingusse töötajate nimel ja huvides.

67. FNV väitel olid kõnealused tingimused mõeldud asjaomaste töötajate töötingimuste parendamiseks. Eeskätt oli nende tingimuste eesmärk hoida ära sotsiaalset dumpingut. FNV märgib, et pakkudes vastukaalu potentsiaalselt väiksematele kuludele, mida tööandjad kannavad töötajaid FIE-dega asendades, on kõnealuste tingimuste eesmärk tagada, et tööandjad ei kaota kogu huvi töötajate töölevõtmise vastu.

68. Tšehhi ja Madalmaade valitsused, samuti komisjon rõhutavad, et Albany erandi kohaldamisalasse kuuluvad ainult niisugused tingimused, mis on ette nähtud *otseselt* kaasa aitama töötajate töötingimuste parendamisele. Nende arvates aga ei ole see eelnõue vaidlusaluste lepingutingimuste puhul täidetud. Need tingimused aitavad töötajate töötingimuste parendamisele kaasa – kui üldse, siis – kõigest *kaudselt*, s.o luues töötajatele rohkem tööhõivevõimalusi.

69. Pean kõigepealt märkima, et kui ametiühingud räägivad kollektiivselt läbi lepingutingimusi töötajate huvides ja nimel, on Albany erandi esimene kriteerium selgelt täidetud.

70. Teise tingimuse osas nõustun Tšehhi ja Madalmaade valitsustega ja komisjoniga, et Euroopa Kohtu praktika hõlmab ainult neid lepingutingimusi, mis aitavad *otseselt* kaasa töötajate töötingimuste parendamisele.

71. Seda nõuet toonitas Euroopa Kohus oma otsustes Albany,[24] Brentjens[25] ja Drijvende Bokken.[26] Tõepoolest ei kasutanud Euroopa Kohus oma edaspidistes otsustes Van der Woude ja AG2R Prévoyance sõna „otseselt". Arvan aga, et seda ei olnudki vaja teha, kuivõrd mõlemas kohtuasjas ei saanud olla kahtlust, et kõnealused meetmed – vastavalt haiguskindlustusskeem ja tervishoiukulude täiendava hüvitamise skeem – pidid tooma töötajatele kohest ja selget kasu.

72. Albany kohtupraktika suunal tehtud otsuste eesmärk ei ole, nagu eespool mainitud, pärssida ega kahjustada kollektiivläbirääkimisi tööturu osapoolte vahel. See on põhjus, miks Euroopa Kohus on viidanud tingimustele, millega *otseselt* parendatakse töötajate töötingimusi. Niisugused küsimused nagu tasu, tööaeg, iga-aastane puhkus, pensionid, kindlustus ja tervishoid on kollektiivläbirääkimistes kesksed. Kui töötajad jäetakse ilma võimalusest neid küsimusi vabalt läbi rääkida, nurjataks sellega sisuliselt nende õigus kollektiivläbirääkimistele.[27]

73. Seevastu ei ole kaalukat põhjust võimaldada niisugust ulatuslikku õiguskaitset (nimelt täielikku immuunsust monopolivastaste õigusnormide osas), kui töötajad peavad tööandjatega läbirääkimisi niisugustes küsimustes, mis kõigest *kaudselt* mõjutavad nende tööhõive- või töötingimusi. Töötajatel (ja tööandjatel) säilib huvi kollektiivläbirääkimise vastu, isegi kui kokkulepped küsimustes, mis nende tööhõive- ega töötingimusi kohe ja oluliselt ei mõjuta, võivad kuuluda kontrollimisele monopolivastaste õigusnormide alusel.

74. Samas pean nõustuma FNV-ga, et töötajate praeguste ja tulevaste tööhõivevõimaluste kaitset saab pidada nende tööhõive- ja töötingimuste otseseks parendamiseks. Usun, et sotsiaalse dumpingu oht võib neid tingimusi selgelt ja vahetult mõjutada ja seda kahel põhjusel.

75. Üks põhjus on see, et turvalise ja stabiilse töösuhte olemasolu on töötajate jaoks selgelt tähtsamgi kui näiteks nende tööaja või iga-aastase puhkusega seotud õiguste parendamine. Kui tööandjatel oleks majanduslikust seisukohast mugav asendada töötajad FIE-dega, tekiks oht, et paljud töötajad võiksid kohe oma töö kaotada või jääda aja jooksul järk-järgult kõrvale.

76. Töötajate vahelise palgakonkurentsi likvideerimine – mis iseenesest on kollektiivläbirääkimise *raison d'être* – tähendab seda, et tööandja ei saa mingilgi juhul võtta tööle teisi töötajaid kollektiivlepingus ettenähtust väiksema palga eest. Selle põhjal ja töötaja perspektiivist ei ole tegelikult vahet, kas töötaja asendatakse vähem kuluka töötaja või vähem kuluka FIE-ga.

77. Teine põhjus on selles, et tööandjate võimalus asendada töötajaid teiste isikutega, kelle suhtes nad ei pea kohaldama vastavas kollektiivlepingus sätestatud töötingimusi, võib oluliselt nõrgendada töötajate läbirääkimispositsiooni. Näiteks kuidas saaksid töötajad usutavalt nõuda palgatõusu, kui nad teavad, et neid saaks hõlpsasti ja kiiresti asendada FIE-dega, kes tõenäoliselt teeksid sama tööd väiksema tasu eest?

78. Seega, kui töötajatel ei ole teataval tasemel kaitset sotsiaalse dumpingu eest, nõrgeneks tunduvalt nende võime ja huvi asuda tööandjatega kollektiivläbirääkimisse. Sellest vaatenurgast võib töötajate võimalust võtta kollektiivlepingutesse tingimusi selleks, et tagada töötajatele tööandja ettevõttes pidevalt teatav arv töökohti, pidada neile vajalikuks eeltingimuseks, et nad saaksid tõhusalt läbi rääkida muude tööhõive- ja töötingimuste parendamist.

24 — EU:C:1999:430, punkt 63.

25 — EU:C:1999:434, punkt 60.

26 — EU:C:1999:437, punkt 50.

27 — Vrd kohtuotsus komisjon *vs.* Saksamaa, C-271/08, EU:C:2010:426, punkt 49.

79. Kõikidel nendel põhjustel asun seisukohale, et sotsiaalse dumpingu ärahoidmine võib olla FIE-sid mõjutavaid reegleid sisaldava kollektiivlepingu õiguspärane eesmärk ning ka üks läbirääkimise põhiteemadest.

80. Seda seisukohta toetab Euroopa Kohtu praktika ja selle seisukoha võib põhimõttena väljendatult leida ka liidu õigusaktidest. Euroopa Kohus on järjepidevalt märkinud, et eesmärk hoida ära sotsiaalset dumpingut võib põhimõtteliselt kujutada endast üldisi huve teenivat ülekaalukat nõuet, millega saab õigustada põhivabaduste piiramist. See peab paika nii seoses liikmesriigi meetme kaudu kehtestatud [28] kui ka töötajate kollektiivse meetme tulemusel loodud piirangutega [29].

81. Peale selle märgiksin, et kõnekalt on liidu seadusandja mitmes õigusaktis kohustanud liikmesriike kehtestama nõudeid seoses minimaalsete töötingimustega (ja iseäranis miinimumpalgaga) – sealhulgas kollektiivlepingute kaudu – just nimelt selleks, et hoida ära sotsiaalset dumpingut.

82. Näiteks on renditöö direktiivis [30] sätestatud põhimõte, et renditöö suhtes kohaldatavad peamised töö- ja tööhõivetingimused peaksid olema vähemalt sellised, mida kohaldataks nende suhtes siis, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale ametikohale tööle võtnud. [31] Seoses sellega võivad liikmesriigid ühelt poolt lubada tööturu osapooltel kindlaks määrata kohaldatavad töö- ja tööhõivetingimused ning teiselt poolt lubada tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute kaudu teha teatavaid erandeid võrdse kohtlemise põhimõttest. [32]

83. Selle põhjal järeldan, et sotsiaalse dumpingu ärahoidmiseks ette nähtud tingimusi, mida räägitakse läbi ja mis võetakse kollektiivlepingusse töötajate nimel ja huvides, tuleb põhimõtteliselt pidada niisugusteks, mis Albany kohtupraktika suuna tähenduses otseselt parendavad nende tööhõive- ja töötingimusi.

C. *Vaidlusaluse olukorra kaalumine*

84. Albany erandi kohaldamiseks ette nähtud kahe kriteeriumi täidetus on põhimõtteliselt küsimus, mida hindavad asjaomased siseriiklikud konkurentsiasutused ja kohtud. On selge, et selle kohta saab hinnangu anda üksnes juhtumipõhiselt, arvestades kollektiivlepingu tingimusi ja kõiki asjaomasele turule iseloomulikke asjaolusid.

85. Seetõttu peab selle, kas Albany erand on kõnealuste tingimuste suhtes tegelikult kohaldatav, kindlaks määrama Gerechtshof ’s-Gravenhage, lähtudes teabest ja tõenditest, mida pooled talle põhikohtuasjas on esitanud.

86. Samas pean toonitama, et erinevalt juhtumitest, mida Euroopa Kohus on varem uurinud, puudutab põhikohtuasi – nagu eespool esile tõstetud – kollektiivlepingut, mille on sõlminud nii töötajaid kui ka FIE-sid esindavad ametiühingud. Peale selle ei reguleeri põhikohtuasjas vaidluse all oleva lepingu tingimused tööandja ja töötaja vahelise töösuhte tavapäraseid aspekte (nagu tasu, tööaeg ja puhkused), vaid hoopis suhet tööandja ja teise samal erialal tegutsejate kategooria, s.o FIE-de vahel.

28 — Vt selle kohta kohtuotsused komisjon *vs.* Belgia, C-577/10, EU:C:2012:814, punkt 45, ja Wolff & Müller, C-60/03, EU:C:2004:610, punkt 41.

29 — Vt kohtuotsus Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 103 ja seal viidatud kohtupraktika.

30 — Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9).

31 — Direktiivi 2008/104 põhjendus 14.

32 — Vt selle kohta sama direktiivi põhjendused 16 ja 17.

87. Need erisused muudavad õigusliku analüüsi eelotsusetaotluse esitanud kohtus kahtlemata üpris keerukaks, kuivõrd Albany kriteeriumide – ja iseäranis teise kriteeriumi – tegelik täidetus on vähem ilmne kui muude juhtumite puhul. Et eelotsusetaotluse esitanud kohut analüüsimisel abistada, asun nüüd käsitlema mõningaid lisaküsimusi seoses asjaoludega, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks minu arvates arvestama otsuse tegemisel selle kohta, kellele vaidlusalune kollektiivleping tegelikult kasu toob.

88. Arvestades vaidlusaluse kollektiivlepingu kahetist laadi, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt otsustama, kas see leping on sõlmitud nende orkestrantide kasuks, kes töötavad orkestrites, mida VSR esindab, – ja võib seega põhimõtteliselt tööhõive- või töötingimusi otseselt parendada –, või kas vaidlusalune kollektiivleping on mõeldud ennekõike piirama FIE-de vahelist konkurentsi ja peaks seetõttu mitte kuuluma Albany erandi kohaldamisalasse. Seda ei saa tuvastada abstraktselt, pelgalt lepingule alla kirjutanud poolte väidete põhjal, vaid see tuleb kindlaks teha konkreetselt. Olen seisukohal, et selle kontrollimiseks võib siseriiklikul kohtul olla erilist kasu kahe järgmise aspekti uurimisest.

89. Esiteks peaks siseriiklik kohus kindlaks tegema, kas on olemas reaalne ja tõsine sotsiaalse dumpingu oht, ja kui see oht on olemas, siis kas kõnealused tingimused on selle dumpingu ärahoidmiseks *vajalikud*. Peab olema tegelikult võimalik, et ilma kõnealuste tingimusteta võidakse olulisel arvul töötajaid asendada FIE-dega nii, et kulud muutuvad väiksemaks. See nähtus võib esineda töötajate kohese töölt vabastamise kaudu või järkjärguliste säästumeetmete kaudu, mille puhul töötajaid, kelle tööleping lõpeb, ei asendata uutega.

90. Kui sotsiaalse dumpingu oht ei ole reaalne ega tõsine, oleks võimalik töötajate staatuse parendamine kaugel otsesest, olles pigem ebakindel ja puhtspekulatiivne. See, kas niisugune oht on ühel või teisel juhul piisavalt reaalne, oleneb minu arvates sellest, millise majandussektori ja tööstusharu suhtes kollektiivleping kehtib.

91. Põhikohtuasjas näib sellekohane kriitiline küsimus olevat selles, kas VSR liikmesorkestritel võib üldiselt olla kalduvus kohe või järk-järgult asendada oluline arv töötajatest orkestrante FIE-dest orkestrantidega, kui vaidlusaluses kollektiivlepingus ei ole FIE-de suhtes miinimumtasu ette nähtud.

92. Teiseks peab siseriiklik kohus uurima kõnealuste lepingutingimuste ulatust ja peamist tähendust, s.o seda, kas need tingimused ulatuvad kaugemale sellest, mis näib olevat vajalik sotsiaalse dumpingu ärahoidmises seisneva eesmärgi saavutamiseks. Vaevalt saab lepingutingimusi, mis ulatuvad kaugemale oma väljendatud eesmärgist, pidada töötajate jaoks tegelikult kasulikeks. Mõnesid nendest tingimustest – neid, mis on ülemäärased ja põhjendamatud – ei saa pidada otseselt töötajate tööhõive- ja töötingimusi parendavateks.

93. Üheks näiteks lepingutingimustest, mida mina peaksin vajalikust kaugemale ulatuvaks, on sellised, mille kohaselt töötajaid kaitstakse FIE-de suhtes rohkem kui teiste töötajate suhtes. Teisisõnu peaksin lepingutingimusi, millega seatakse FIE-de miinimumtariifid töötajate omadest tunduvalt kõrgemale tasemele, tõendiks selle kohta, et nende tingimuste taga oli mitte kaitse sotsiaalse dumpingu eest, vaid mingi muu kavatsus.

94. Sellest lähtudes asun seisukohale, et niisuguseid tingimusi nagu need, mida sisaldab vaidlusalune kollektiivleping, tuleks tingimusteta aktsepteerida hoolimata nende konkurentsivastasest mõjust, kui saab tõendada, et need tõepoolest on vajalikud sotsiaalse dumpingu ärahoidmiseks. Muudel juhtudel aga nõrgendavad kõnealused tingimused konkurentsi FIE-de (ja võimalik, et ka tööandjate) vahel, kuid toovad töötajatele vähe kasu või ei toogi neile kasu.

95. Tõenäoliselt on huvipakkuv seegi, et ELTL artikli 101 tõlgendus, mille ma Euroopa Kohtule välja pakun, näib olevat üldjoontes kooskõlas mitme Ameerika Ühendriikide Supreme Court'i lahendiga Sherman Act'i kohaldatavuse kohta töövaidlustes, millele FNV oma kirjalikes seisukohtades viitas.

96. Enne nende kohtuasjade juurde asumist tuleb siiski märkida, et kui sarnased liidu ja USA õigusraamistikud ka ei oleks, ei ole need täiesti ühesugused. Muu hulgas puuduvad liidu õiguskorras sõnaselged õigusnormid, mis oleksid samaväärsed Clayton Act'i [33] või Norris-La Guardia Act'i [34] sätetega, millega on otsesõnaliselt ette nähtud monopolivastane erand „ametiühingutele niikaua, kui nad tegutsevad omaenda huvides ja ei tegutse ühiselt muude organisatsioonidega". Sellest erinevusest hoolimata võib minu arvates ikkagi tõmmata teatavaid paralleele. [35]

97. Kohtuasjas AFM *vs.* Carroll [36] luges Ameerika Ühendriikide Supreme Court õiguspäraseks miinimumhinnad (edaspidi „hinnakiri"), mille rakendamist nõudis (orkestrante ja orkestrijuhte esindav) [37] ametiühing orkestrijuhtidelt lepingute sõlmimisel muusikaostjatega. Kuigi Federal Court of Appeal oli lugenud hinnakirja iseenesest Sherman Acti rikkumiseks niivõrd, kui see puudutas hindu ja mitte palku (arvestades, et orkestrijuhid olid FIE-d, mitte töötajad), ei nõustunud Supreme Court niisuguse käsitusviisiga, mis vaatab mööda „vajadusest uurida rohkem kui pelgalt vormi". Supreme Court asus seisukohale, et selles kohtuasjas seisnes kriitiline tegur mitte selles, kas hinnakiri käsitleb hindu või palku, vaid selles, kas hinnakiri tegelikult kaitseb orkestrijuhi poolt tööle võetud orkestrantide palku. Tuvastades, et nii see tõepoolest oli, otsustas Supreme Court, et hinnakiri kuulub tööjõu suhtes Sherman Actist tehtud erandi kohaldamisalasse. [38]

98. Kohtuasjas Allen Bradley Co. *vs.* Local Union no. 3 aga toonitas Supreme Court, et Sherman Act ei luba ametiühingutel „aidata muid organisatsioone ärimonopolide loomisel ega kaupade ja teenuste turustamise juhtimisel". [39] Peale selle märkis Supreme Court kohtuasjas United Mine Workers *vs.* Pennington, et „ametiühing ei ole enam monopolivastaste seaduste täitmisest vabastatud, kui selgelt tõendatakse, et ta on rühma tööandjatega kokku leppinud teatava palgaastmiku kehtestamises teistele läbirääkivatele üksustele. […] See kehtib ka siis, kui ametiühingu osa selles skeemis on kohustus tagada samad palgad, töötunnid või muud tööhõivetingimused suhetes sama tööstusharu ülejäänud tööandjatega". [40]

99. Saan nendest otsustest aru nii, et need toetavad seisukohta, mille kohaselt mõistet „töötajate tööhõive- ja töötingimuste otsene parendamine" ei tohi tõlgendada liiga kitsalt. Ainuüksi sellest, et kollektiivlepingu tingimusega nähakse ette miinimumtariifid töötajatega sama töö pärast konkureerivatele FIE-dele, ei piisa nende lepingutingimuste jõudmiseks monopolivastaste õigusnormide kohaldamisalasse. Niisugused lepingutingimused peavad tõepoolest olema suunatud väljendatud eesmärgi saavutamisele, mitte ettevõtjate aitamisele nendevahelise konkurentsi piiramisel. Peale selle viitavad need otsused ettevaatlikule lähenemisele, kui konkurentsieeskirjade põhjal kontrollitakse ametiühingute tegevust, millega püütakse rakendada nende poolt läbi räägitud töötingimusi muudele spetsialistide rühmadele, kes ei kuulu nende kollektiivlepingute kohaldamisalasse.

100. Sellepärast järeldan, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on tuvastada, kas Albany erandi kriteeriumid on vaidlusaluse kollektiivlepingu asjakohaste sätete osas täidetud. Selleks on eelotsusetaotluse esitanud kohtul eeskätt vaja kindlaks teha, kas need tingimused otseselt parendavad töötajate tööhõive- ja töötingimusi, hoides tegelikult ja tõhusalt ära sotsiaalset dumpingut ja mitte ulatudes kaugemale selle eesmärgi saavutamiseks vajalikust.

33 — Clayton Antitrust Act, 15 U.S.C. § 12-27.

34 — Norris-La Guardia Act, 29 U.S.C. § 101-115.

35 — Kuna kohtujurist Jacobs on oma ettepanekus kohtuasjas Albany (EU:C:1999:28, punktid 96-107) ülevaatlikult analüüsinud Ameerika Ühendriikide sellealaseid õigusnorme, viitan nende üldisema kirjelduse suhtes tema ettepanekule. Käesolevas ettepanekus mainin ainult mõningaid Ameerika Ühendriikide Supreme Court'i otsuseid, mida FNV konkreetselt nimetas.

36 — 391 U.S. 99 (1968).

37 — Orkestrijuhid olid määratletud kui orkestrandid, kes sõlmivad kokkuleppeid orkestriteenuste ostjatega.

38 — Sherman Antitrust Act, 15 U.S.C. § 1-7.

39 — 325 U.S. 797 (1945).

40 — 381 U.S. 657 (1965).

IV. **Ettepanek**

101. Sellest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Gerechtshof ’s-Gravenhage küsimustele järgmiselt:

Ühelt poolt tööandjate ühenduse ning teiselt poolt töötajaid ja füüsilisest isikust ettevõtjaid esindavate ametiühingute vahel sõlmitud kollektiivlepingu tingimused, mille kohaselt füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes teevad tööandjale töövõtulepingu alusel samasugust tööd nagu kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvad töötajad, tuleb maksta teatavat miinimumtasu:

— kuuluvad ELTL artikli 101 kohaldamisalasse, kui need on sõlmitud füüsilisest isikust ettevõtjate huvides ja nimel;

— ei kuulu ELTL artikli 101 kohaldamisalasse, kui need on sõlmitud töötajate huvides ja nimel, kelle tööhõive- ja töötingimusi need otseselt parendavad. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on tuvastada, kas vaidlusalused lepingutingimused otseselt parendavad töötajate tööhõive- ja töötingimusi, hoides tegelikult ja tõhusalt ära sotsiaalset dumpingut ja mitte ulatudes kaugemale selle eesmärgi saavutamiseks vajalikust.