



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
NILSE WAHLA  
přednesené dne 11. září 2014<sup>1</sup>

**Věc C-413/13**

**FNV Kunsten Informatie en Media  
proti  
Staat der Nederlanden**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Gerechtshof 's-Gravenhage (Nizozemsko)]

„Kolektivní pracovní smlouva — Dohody o poskytování odborných služeb — Minimální odměny — Hospodářská soutěž — Článek 101 SFEU — Předcházení sociálnímu dumpingu — ‚Výjimka Albany‘“

1. Podle ustálené judikatury, počínající případem Albany<sup>2</sup>, Soudní dvůr v zásadě rozhodl, že dohody uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci za účelem zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek jsou vyňaty z oblasti působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU.
2. Základní otázkou tohoto řízení je, zda se daná výjimka vztahuje i na taková ustanovení kolektivních smluv, která upravují záležitosti týkající se profesního vztahu mezi osobami samostatně výdělečně činnými a jejich zákazníky či klienty, a pokud ano, za jakých podmínek.

### **I – Relevantní ustanovení nizozemského práva**

3. Článek 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (zákon o kolektivních smlouvách, dále jen „WCAO“) definuje „kolektivní pracovní smlouvu“ pro účely vnitrostátního práva a stanoví následující:

„1. ‚Kolektivní pracovní smlouvou‘ se rozumí smlouva uzavřená jedním nebo více zaměstnavateli, anebo jedním nebo více sdruženími zaměstnavatelů s plnou způsobilostí k právním úkonům na straně jedné a jedním nebo více sdruženími zaměstnanců s plnou způsobilostí k právním úkonům, na straně druhé, která hlavně nebo výlučně upravuje pracovní podmínky, které je třeba respektovat v rámci pracovních smluv.

2. Předmětem kolektivní pracovní smlouvy mohou být také smlouvy o provedení specifických prací a smlouvy o poskytování odborných služeb. V tomto případě se přiměřeně použijí ustanovení tohoto zákona o pracovních smlouvách, zaměstnavatelích a zaměstnancích.

[...]“

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Rozsudek Soudního dvora Albany, C-67/96,EU:C:1999:430. Viz také rozsudek Soudního dvora Brentjens', (C-115/97 až C-117/97,EU:C:1999:434); Drijvende Bokken, (C-219/97, EU:C:1999:437); Pavlov a další, (C-180/98 až C-184/98,EU:C:2000:428); Van der Woude, (C-222/98, EU:C:2000:475); a rozsudek AG2R Prévoyance, (C-437/09,EU:C:2011:112).

4. Podle čl. 6 odst. 1 Mededingingswet (zákon o ochraně hospodářské soutěže, dále jen „Mw“) jsou zakázány „dohody mezi podniky, rozhodnutí sdružení podniků a jednání ve shodě mezi podniky, jejichž účelem nebo důsledkem je zabránit hospodářské soutěži na nizozemském trhu, omezit ji nebo ji narušovat“.

5. Podle čl. 16 písm. a) Mw jsou z oblasti působnosti zákona vyloučeny kolektivní pracovní smlouvy ve smyslu čl. 1 odst. 1 WCAO.

## II – Skutkový stav, řízení a předběžné otázky

6. V letech 2006 a 2007 uzavřela FNV Kunsten Informatie en Media (dále jen „FNV“) a Nederlandse toonkunstenbond (dále jen „Ntb“), sdružení zastupující zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné, a Vereniging Van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (dále jen „VSR“), sdružení zaměstnavatelů, kolektivní pracovní smlouvu (dále jen „dotčená kolektivní smlouva“) pro zastupující hudebníky v nizozemských orchestrech (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten). Součástí této smlouvy byla mj. úprava minimálních odměn pro hudebníky, kteří v orchestru zastupují jiné hudebníky („zastupující hudebníci“) a za tímto účelem vstoupí do pracovněprávního vztahu s tímto orchestrem. Dotčená kolektivní smlouva také obsahovala ustanovení týkající se „samostatně výdělečně činných zastupujících hudebníků“.

7. V koncepčním dokumentu zveřejněném v prosinci 2007<sup>3</sup> nicméně Nederlandse Mededingingsautoriteit (nizozemský orgán pro hospodářskou soutěž, dále jen „NMa“) přijal obecné stanovisko, že ustanovení kolektivní pracovní smlouvy týkající se minimálních odměn pro samostatně výdělečně činné osoby nejsou vyňata ze zákazu podle článku 6 Mw.

8. Na základě tohoto stanoviska NMa vypověděly VSR a Ntb dotčenou kolektivní smlouvu a odmítly s FNV uzavřít novou kolektivní pracovní smlouvu, která obsahuje právní úpravu týkající se samostatně výdělečně činných zastupujících hudebníků.

9. S ohledem na tento vývoj podalo FNV žalobu k Rechtbank 's-Gravenhage (okresní soud v Haagu) s cílem, i) určit, že právní předpisy v oblasti hospodářské soutěže nebrání ustanovení kolektivní pracovní smlouvy, které stanovuje povinnost zaměstnavatele dodržovat vůči samostatně výdělečně činným osobám bez personálu určité minimální odměny a že zveřejnění koncepčního dokumentu bylo vůči FNV protiprávní, a ii) uložit státu, aby opravil stanovisko uvedené v koncepčním dokumentu.

10. Poté, co Rechtbank zamítl návrhy FNV, se FNV odvolalo k Gerechtshof te 's-Gravenhage (krajský odvolací soud v Haagu).

11. Odvolání se týká výkladu článku 6 Mw. Gerechtshof 's-Gravenhage nicméně upozornil na to, že článek 6 Mw z velké části vychází z článku 101 SFEU a že vnitrostátní zákonodárce určil, aby tato dvě ustanovení byla uplatňována souladně.

12. Z tohoto důvodu se po zvážení pochybností ohledně správného výkladu článku 101 SFEU Gerechtshof 's-Gravenhage rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„(1) Mají být unijní pravidla hospodářské soutěže vykládána v tom smyslu, že ustanovení kolektivní pracovní smlouvy uzavřené mezi sdruženími zaměstnavatelů a sdruženími zaměstnanců, podle kterého musí být samostatně výdělečně činným osobám, které na základě dohody o poskytování odborných služeb vykonávají tutéž práci pro zaměstnavatele jako zaměstnanci, kteří spadají do

3 — Visie dokument ze dne 5. prosince 2007.

oblasti působnosti kolektivní pracovní smlouvy, vyplacena určitá minimální odměna, je vyňato z oblasti působnosti článku 101 SFEU právě z důvodu, že je toto ustanovení obsaženo v kolektivní pracovní smlouvě?

- (2) V případě záporné odpovědi na první otázku: je uvedené ustanovení vyňato z oblasti působnosti článku 101 SFEU, pokud přispívá (rovněž) ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, kteří spadají do oblasti působnosti kolektivní pracovní smlouvy, a má v tomto ohledu význam otázka, zda jsou tím tyto pracovní podmínky přímo nebo jen nepřímo zlepšeny?“

13. Písemná vyjádření v tomto řízení předložily FNV, nizozemská a česká vláda a Komise; všechny tyto subjekty, kromě české vlády, přednesly též ústní vyjádření na jednání dne 18. června 2014.

### III – Analýza

14. Prostřednictvím daných otázek se předkládající soud zejména táže, zda jsou ustanovení kolektivní smlouvy uzavřené mezi sdružením zaměstnavatelů na straně jedné, a odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance<sup>4</sup> a osoby samostatně výdělečně činné na straně druhé, která stanoví, že osobám samostatně výdělečně činným, jež na základě dohody o poskytování odborných služeb vykonávají pro zaměstnavatele stejnou práci jako pracovníci, kteří spadají do oblasti působnosti kolektivní pracovní smlouvy, musí být vyplacena určitá minimální odměna (dále jen „dotčená ustanovení“), vyňata z oblasti působnosti článku 101 SFEU.:

15. Na začátku bych se rád stručně vypořádal s otázkou přípustnosti. Podle mého názoru není pochyb o tom, že daná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná, a to i kdyby projednávaný případ spadl mimo oblast působnosti článku 101 SFEU. Ve skutečnosti se již ustálilo, že Soudní dvůr má pravomoc rozhodovat o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se ustanovení unijního práva v situacích, kdy se skutkový stav v původním řízení nachází mimo oblast přímé působnosti unijního práva, ale kdy se uvedená ustanovení stala použitelnými v důsledku vnitrostátních právních předpisů, jež upravily řešení čistě vnitrostátních situací v souladu s řešením upraveným unijním právem<sup>5</sup>.

16. Pokud jde o věcnou stránku případu, předkládající soud zejména požaduje vodítka pro určení, zda se „výjimka Albany“<sup>6</sup> může vztahovat na takovou kolektivní smlouvu, jako je dotčená kolektivní smlouva.

17. Česká a nizozemská vláda stejně jako Komise ve svých vyjádřeních argumentují, že Soudní dvůr by měl na otázky odpovědět záporně, zatímco FNV argumentuje, že by měl odpovědět kladně.

18. V následujícím textu se pokusím ilustrovat, proč se nemohu plně přiklonit ani k jednomu z těchto postojů. Zastávám názor, že otázka položená vnitrostátním soudem si žádá odpověď, která nebude tak přímočará a jednoduchá jako ty navrhované.

19. Jak jsem již zmínil v bodě 1 výše, podle ustálené judikatury musí být dohody uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci za účelem zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek z důvodu jejich povahy a účelu považovány za spadající mimo oblast působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU<sup>7</sup>.

4 — V tomto stanovisku jsou výrazy „zaměstnanec“ a „pracovník“ používány zaměnitelně.

5 — Viz zejména rozsudek Soudního dvora ze dne 14. března 2013, Allianz Hungária Biztosító a další, (C-32/11, EU:C:2013:160, body 17 až 23) a citovaná judikatura. Viz také moje stanovisko ve věci Venturini, (C-159/12, EU:C:2013:529, body 46 až 52).

6 — K tomuto výrazu viz stanovisko generálního advokáta Fenellyho ve věci Van der Woude, (C-222/98, EU:C:2000:226, bod 30), s implicitním odkazem na rozsudek ve věci Albany, (EU:C:1999:430, body 59 a 60).

7 — Rozsudek Albany, (EU:C:1999:430, bod 60); rozsudek Soudního dvora Brentjens', C-115/97, až C-117/97, (EU:C:1999:434, bod 57); rozsudek Soudního dvora Drijvende Bokken, (EU:C:1999:437, bod 47); rozsudek Soudního dvora, Pavlov a další, (EU:C:2000:428, bod 67); rozsudek Soudního dvora Van der Woude, (EU:C:2000:475, bod 22); a rozsudek Soudního dvora, AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, bod 29).

20. Je tudíž nezbytné zabývat se povahou a účelem dotčené kolektivní smlouvy (a konkrétně povahou a účelem dotčených ustanovení), abychom mohli určit, zda je jejich úplné vynětí z oblasti působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU oprávněné<sup>8</sup>.

21. V daném kontextu budu pro větší přehlednost posuzovat problematiku ze dvou navzájem se doplňujících úhlů. Vzhledem k tomu, že nizozemské právo umožňuje, aby odborové organizace zastupovaly jak pracovníky, tak osoby samostatně výdělečně činné, měli bychom rozlišovat mezi dvěma různými právními situacemi. Na straně jedné budu posuzovat, zda se výjimka Albany vztahuje na ustanovení, která byla vyjednáвана a zahrnuta do kolektivní smlouvy jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných. Na straně druhé budu posuzovat, zda se tato výjimka uplatní, jestliže dotčená ustanovení, přestože upravují pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných, byla vyjednáвана a zahrnuta do kolektivní smlouvy jménem a v zájmu pracovníků. Tato systematická analýza zhruba sleduje strukturu položených předběžných otázek, tak jak byly formulovány Gerechthshof te 's-Gravenhage.

*A – Ustanovení vyjednáвана a zahrnutá do kolektivní smlouvy jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných*

22. Jeden z argumentů předložených ze strany FNV je ten, že na dohody typu dotčené kolektivní smlouvy se plně vztahuje výjimka Albany – a tudíž spadají mimo oblast působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU – již jen proto, že jsou uzavřeny ve formě kolektivní smlouvy. Skutečnost, že některá ustanovení takové smlouvy upravují pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných, je v tomto ohledu bezvýznamná.

23. S tím nemohu souhlasit.

1. Výjimka Albany se nevztahuje na smluvní ustanovení uzavřená jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných

24. V linii judikatury inspirované případem Albany Soudní dvůr konstatoval, že kolektivní smlouvy spadají mimo oblast působnosti článku 101 SFEU, pokud jsou splněny dvě kumulativní podmínky: i) jsou uzavřeny v rámci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci („první podmínka“), a ii) přímo přispívají ke zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek pracovníků („druhá podmínka“).

25. Podobně jako nizozemská vláda a Komise mám vážné pochybnosti, zda dojde ke splnění první podmínky, pokud je smlouva, přestože je výsledkem procesu kolektivního vyjednávání, vyjednáвана a uzavřena (zcela nebo z části) jménem osob samostatně výdělečně činných.

26. Pokud totiž odborové organizace jednájí jménem osob samostatně výdělečně činných a nikoli pracovníků, lze je těžko považovat za „sdružení zaměstnanců“. Za těchto okolností by se totiž zdálo, že jednájí spíše v jiné roli: v roli profesní organizace nebo sdružení podniků<sup>9</sup>. Tyto odborové organizace by tak těžko mohly být považovány za zástupce „pracovní síly“ ve smyslu, jak je chápána v případě Albany<sup>10</sup>.

8 — V tomto smyslu viz rozsudek ve věci AG2R Prévoyance, (EU:C:2011:112, bod 30).

9 — O této problematice více viz níže, bod 32.

10 — Viz zejména body 56 až 60 rozsudku EU:C:1999:430.

27. V každém případě není nutné zabývat se touto otázkou dále vzhledem k tomu, že podle mého názoru zjevně nebyla splněna druhá podmínka. V judikatuře Soudního dvora se důsledně mluví o podmínkách zaměstnání a pracovních podmínkách *zaměstnanců*. Do dnešního dne Soudní dvůr nikdy nerozšířil – implicitně či explicitně – své závěry na smluvní ustanovení, jejichž účelem by bylo přispívat ke zlepšení pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných.

28. Ještě důležitější je pak skutečnost, že nelze, podle mého názoru, pochybovat o tom, že taková smluvní ustanovení spadají mimo oblast působnosti výjimky Albany.

29. Důvody pro výše uvedené jsou dvojí.

30. Zprvée, status osob samostatně výdělečně činných a status pracovníků se, pro účely unijních pravidel hospodářské soutěže, zásadním způsobem liší a *ipso facto* tyto dva statusy nelze ztotožňovat.

31. Podle unijních pravidel hospodářské soutěže<sup>11</sup> pracovníci nejsou podniky a účelem článku 101 SFEU není úprava pracovněprávních vztahů.

32. Osoby samostatně výdělečně činné naopak podle unijních pravidel hospodářské soutěže podniky jsou<sup>12</sup>. Jak bylo uvedeno výše, odborové organizace, které jednájí jménem osob samostatně výdělečně činných, je proto nutné považovat za „sdružení podniků“ ve smyslu článku 101 SFEU<sup>13</sup>.

33. Pro omezení nebo i odstranění mzdové konkurence mezi pracovníky v rámci kolektivního vyjednávání zjevně existují dobré socio-ekonomické důvody<sup>14</sup>. Situace je nicméně jiná, pokud jde o dohody, jejichž cílem nebo účinkem je omezení nebo odstranění hospodářské soutěže mezi podniky.

34. Článek 101 SFEU cílí přesně na dohody tohoto druhu.

35. Přestože omezení hospodářské soutěže, které by mohlo vycházet z kolektivních smluv upravujících pracovní podmínky pracovníků, je často náhodná nebo s omezeným účinkem<sup>15</sup>, totéž nemusí nutně platit u dohod upravujících pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných. To platí zejména v souvislosti s dohodami, které upravují cenovou konkurenci mezi osobami samostatně výdělečně činnými.

36. Tvorba cen je jedním z nejdůležitějších, ne-li často tím vůbec nejdůležitějším, aspektem, ve kterém spolu podniky soutěží. Z tohoto důvodu písmeno a) „černé listiny“ vymezené v čl. 101 odst. 1 SFEU odkazuje na dohody, které „přímo nebo nepřímo určují nákupní nebo prodejní ceny anebo jiné obchodní podmínky“. Dohody stanovující minimální ceny za zboží nebo služby se proto důsledně považují za podstatné omezení hospodářské soutěže<sup>16</sup>.

37. Výklad článku 101 SFEU založený na ustálené judikatuře Soudního dvora tedy naznačuje, že ustanovení, která byla vyjednávána a zahrnuta do smlouvy jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných, nemohou být *a priori* vyňata z přezkumu podle unijních pravidel hospodářské soutěže.

11 — Viz mj. rozsudek Becu a další, (C-22/98, EU:C:1999:419, bod 26).

12 — V tomto smyslu viz rozsudek ve věci Pavlov a další, (EU:C:2000:428, body 73 až 77), a Wouters a další, (C-309/99, EU:C:2002:98, bod 49).

13 — Viz analogicky rozsudek ve věci Pavlov a další, (EU:C:2000:428, body 84 až 89).

14 — Na základě obecného přesvědčení kolektivní vyjednávání nejenom pomáhá sociálním partnerům dosáhnout vyváženého a vzájemně přijatelného výsledku, ale má také pozitivní účinky na společnost jako celek. Jak zdůraznil generální advokát Jacobs v případě Albany, je obecně uznáváno, že „kolektivní smlouvy mezi vedením a zaměstnanci předchází nákladným pracovním konfliktům, snižují transakční náklady prostřednictvím kolektivního a pravidlům podléhajícího vyjednávacího postupu a podporují předvídatelnost a transparentnost“ (C-67/96, EU:C:1999:28, body 181 a 232). Domnívám se také, že podpora sociálního smíru a zavedení systému sociální ochrany, který je spravedlivý pro všechny občany, patří v každé moderní společnosti mezi nejnvýznamnější cíle.

15 — V tomto smyslu viz stanovisko generálního advokáta Jacobse ve věci Albany, (EU:C:1999:28, bod 182).

16 — Viz mj. rozsudek BNIC v. Clair, (123/83, EU:C:1985:33, bod 22); rozsudek Verband der Sachversicherer v. Komise, (45/85, EU:C:1987:34, body 39 až 42); a rozsudek Binon v. AMP, (243/83, EU:C:1985:284, bod 44).

38. Zadruhé, jak zdůrazňovala nizozemská vláda při ústním jednání, status osob samostatně výdělečně činných je zjevně odlišný od statusu pracovníků, nejenom v rámci unijních pravidel hospodářské soutěže, ale i obecně v rámci Smluv. V důsledku toho nemohou být úvahy sociální politiky, které odůvodňují výjimku Albany pro pracovníky, považovány za platné v souvislosti s osobami samostatně výdělečně činnými.

39. Z podstaty linie judikatury inspirované případem Albany vyplývá, že by nebylo možné vykládat Smlouvy ve smyslu podpory kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery za účelem naplnění sociálních cílů, pokud by současně byly takové kolektivní smlouvy obecně zakázány.

40. Sociální cíle, na které Soudní dvůr odkazoval v případě Albany, se ovšem týkají zaměstnanců. Ústředním pojmem ustanovení Smlouvy o fungování EU ohledně „zaměstnanosti“ (články 145 až 150 SFEU) a „sociální politiky“ (články 151 až 161 SFEU) je „pracovník“.

41. Na druhou stranu, rozvoj hospodářských činností vykonávaných osobami samostatně výdělečně činnými patří mezi pravomoci Evropské unie v oblasti průmyslové politiky, která je upravena v článku 173 SFEU.

42. Mezi článkem 173 SFEU a ustanoveními o zaměstnanosti a sociální politice zmíněnými výše existují především dva klíčové rozdíly. Zaprvé, článek 173 SFEU (nebo, mimochodem, i jakékoli jiné ustanovení Smlouvy) – na rozdíl od článků 151 a 155 SFEU – nepodporuje osoby samostatně výdělečně činné v uzavírání kolektivních smluv za účelem zlepšení jejich pracovních podmínek<sup>17</sup>. Zadruhé z článku 173 SFEU jasně vyplývá, že jeho uplatněním není dotčena použitelnost pravidel hospodářské soutěže. Podle druhého pododstavce čl. 173 odst. 1 totiž mají Evropská unie a členské státy v oblasti průmyslu vykonávat svou činnost „v souladu se systémem volného a konkurenčního trhu“. Smlouva o fungování EU dále upřesňuje, v druhém pododstavci čl. 173 odst. 3 SFEU, že ustanovení týkající se průmyslu (Hlava XVII) neposkytují právní základ mj. pro „zavádění jakýchkoli opatření [Evropské] unie, která by mohla vést k narušení hospodářské soutěže“. V ustanoveních Smlouvy o fungování EU týkajících se zaměstnanosti nebo sociální politiky se tato formulace nijak neodráží.

43. Důvod, který vedl autory Smluv k rozlišování mezi pracovníky a osobami samostatně výdělečně činnými, je poměrně přímočarý: obecně platí, že způsoby, kterými tyto dvě skupiny organizují a vykonávají své profesní činnosti, se hluboce liší.

44. Jedním z klíčových znaků jakéhokoliv zaměstnaneckého poměru je *podřízenost* pracovníka vůči jeho zaměstnavateli<sup>18</sup>. Zaměstnavatel je oprávněn nejenom vydávat pokyny a řídit činnost svých zaměstnanců, ale disponuje také určitými pravomocemi z hlediska autority a dohledu nad svými zaměstnanci. Osoba samostatně výdělečně činná se řídí pokyny svých zákazníků, ale obecně nedisponuje rozsáhlými pravomocemi v oblasti jejich kontroly. S ohledem na absenci podřízeného vztahu je osoba samostatně výdělečně činná nezávislejší při výběru druhu vykonávané práce a úkolů, způsobu, kterým tato práce nebo úkony mají být provedeny, své pracovní doby a místa práce a rovněž svého personálu<sup>19</sup>.

17 — Viz rozsudek ve věci Pavlov a další, (EU:C:2000:428, bod 69).

18 — Viz zejména rozsudek Jany a další, (C-268/99, EU:C:2001:616, bod 34 a citovaná judikatura).

19 — Viz rozsudek Komise v. Itálie, (C-596/12, EU:C:2014:77, bod 16 a násl.). V tomto smyslu viz také rozsudek The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate, (C-3/87, EU:C:1989:650, bod 36); rozsudek Asscher v. Staatssecretaris van Financiën, (C-107/94, EU:C:1996:251, body 25 a 26); a moje stanovisko ve věci Haralambidis, (C-270/13, EU:C:2014:1358, bod 32).

45. Osoba samostatně výdělečně činná navíc musí zvažovat obchodní a finanční rizika podnikání, zatímco pracovník běžně žádná taková rizika nenese, neboť má nárok na odměnu za vykonanou práci bez ohledu na výkonnost podniku<sup>20</sup>. V zásadě je to zaměstnavatel, kdo je zodpovědný za jednání svých zaměstnanců v rámci jejich pracovněprávních vztahů vůči vnějšímu světu. Vyšší riziko a odpovědnost, kterou nesou osoby samostatně výdělečně činné, jsou na druhou stranu kompenzovány možností zachovat si veškerý zisk z podnikání.

46. Na závěr snad téměř není třeba poukazovat na to, že osoby samostatně výdělečně činné nabízejí na trhu zboží nebo služby, zatímco pracovníci nabízejí pouze svou práci jednomu (nebo, ve výjimečných případech, několika) ze zaměstnavatelů.

47. Se statusem osoby samostatně výdělečně činné je tudíž neoddělitelně spojena, minimálně při porovnání s pracovníky, větší nezávislost a flexibilita. Za to ovšem nevyhnutelně musí nést větší ekonomické riziko a často se nachází v nestabilnějším a nejistějším pracovním prostředí. Všechny tyto aspekty se zdají být úzce provázány.

48. Právní a ekonomické důvody, které odůvodňují výjimku Albany, proto neplatí v případě osob samostatně výdělečně činných<sup>21</sup>. Z tohoto důvodu úplné apriorní vynětí kolektivních smluv vyjednávaných jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných z oblasti působnosti článku 101 SFEU je pro mě nepředstavitelné.

49. Další argument předložený ze strany FNV nicméně vyzývá k diskusi.

2. Pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné nelze ztotožňovat, přestože tradiční rozdíly se stírají

50. FNV ve svém písemném vyjádření zdůraznilo, že jediné osoby samostatně výdělečně činné, jejichž sazby se řídí dotčenou kolektivní smlouvou, jsou ty, které nemají personál a které jsou ve smyslu vyjednávací síly v relativně podobném postavení jako zaměstnanci.

51. Pokud jde o mě, přiznávám, že v dnešní ekonomice se rozdíly mezi tradičními kategoriemi pracovníka a osoby samostatně výdělečně činné někdy poněkud stírají. Soudní dvůr již ve skutečnosti musel posuzovat řadu případů, ve kterých pracovněprávní vztah mezi dvěma fyzickými osobami (nebo jednou fyzickou osobou a jednou právnickou osobou) nespadal – z důvodu svých osobitých znaků – čistě do jedné nebo druhé kategorie, nýbrž nesl charakteristické znaky obou<sup>22</sup>.

52. Navíc přihlížím také ke skutečnosti, že existují i osoby samostatně výdělečně činné, které jsou z hlediska svého profesního vztahu se svými skutečnými nebo potenciálními zákazníky v postavení spíše podobném tomu, které se typicky vyskytuje mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem. Konkrétně některé osoby samostatně výdělečně činné mohou disponovat velmi omezenou nezávislostí z hlediska toho, kde a jak budou vykonávat zadané úkoly. Mohou mít také poměrně slabou pozici u jednacího stolu, zejména pokud jde o kompenzace a pracovní podmínky. To platí především s ohledem na případ tzv. „nepravých osob samostatně výdělečně činných“: zaměstnanců, kteří se vydávají za osoby samostatně výdělečně činné, aby se vyhnuli uplatnění některých zvláštních právních předpisů (například pracovněprávních nebo daňových předpisů), které jsou ze strany zaměstnavatele považovány za nepříznivé. Dalším příkladem je případ osob samostatně výdělečně činných, které jsou ekonomicky závislé na jediném (nebo hlavním) zákazníkovi<sup>23</sup>.

20 — V tomto smyslu viz rozsudek Komise v. Itálie, (C-35/96, EU:C:1998:303, bod 37).

21 — Stejný postoj byl vyjádřen ve stanovisku generálního advokáta Jacobse ve věci Pavlov a další, (EU:C:2000:151, bod 99), a stanovisku generálního advokáta Fennellyho ve věci Van der Woude, (EU:C:2000:226, bod 30).

22 — Pro příklad viz rozsudek Allonby, (C-256/01, EU:C:2004:18), a případ Haralambidis (C 270/13, EU:C:2014:2185).

23 — V tomto ohledu viz Evropská komise, Zelená kniha – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století, [COM (2006) 708 final, s. 10 až 12]. Viz také Barnard, C. EU *Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 4. vyd., s. 144 až 154.

53. Pomineme-li ovšem případy, ve kterých dochází k obcházení nebo vyhýbání se pracovním či daňovým předpisům, jejichž úprava náleží vnitrostátním zákonodárcům, nevidím žádné platné důvody pro to, aby se s pracovníky a s osobami samostatně výdělečně činnými zacházelo *vždy* stejným způsobem.

54. Účelem kolektivních smluv je nastavit určité standardy, které by jako takové platily plošně pro všechny situace v rámci oblasti jejich působnosti. Mají se tudíž vztahovat na celou kategorii osob s povolením, bez ohledu na konkrétní situaci jednotlivce nebo zvláštní okolnosti, za kterých může jednatelce využít určitých pracovních příležitostí.

55. Osoby samostatně výdělečně činné jsou nicméně obrovská a různorodá skupina. Některé z nich se mohly záměrně rozhodnout nabízet své služby v rámci daného právního režimu, zatímco jiné k tomu mohly být donuceny absencí stabilnější pracovní příležitosti. V závislosti na jejich dovednostech, schopnostech, zkušenostech a dobrém jménu na straně jedné a zvláštních okolnostech každého případu (jako např. velikosti a ekonomické síly zákazníka, naléhavosti a/nebo náročnosti prováděné služby, počtu ostatních dostupných odborníků) na straně druhé může být jejich vyjednávací síla silnější nebo slabší než vyjednávací síla jejich zákazníků. To je v přímém kontrastu s pracovníky, jejichž postavení při vyjednávání pracovních podmínek se zaměstnavateli je tradičně považováno za asymetrické, neboť nabídka práce je vyšší než její poptávka ve všech moderních západních společnostech.

56. Důležité rovněž je, že osoby samostatně výdělečně činné mohou mít výrazně odlišný názor na možnost, že by podléhaly jednotným závazným ustanovením všichni jako skupina. V daném případě, například mohou někteří samostatně výdělečně činní hudebníci uvítat ustanovení stanovující minimální sazby, zatímco jiní ne. Ve skutečnosti mohou taková ustanovení připravit mladší a méně známé odborníky o možnost účinně konkurovat zkušenějším a renomovanějším kolegům nabídkou služeb za výhodnější ceny. Bez možnosti cenové konkurence by měly některé osoby samostatně výdělečně činné mnohem méně příležitostí k uzavření smlouvy, a hrozil by tak jejich úplný odchod z pracovního trhu.

57. V daném kontextu vidím také potenciální problém v legitimitě, pokud odborové organizace zastupující pouze omezený počet osob samostatně výdělečně činných uzavírají kolektivní smlouvy, které zavazují zaměstnavatele vůči všem osobám samostatně výdělečně činným.

58. Pouhá skutečnost, že některé osoby samostatně výdělečně činné se mohou ocitnout v postavení, které, z ekonomického hlediska, sdílí určité charakteristiky s pracovníky, tudíž nezaručuje úplné *apriorní* splynutí obou kategorií ekonomických subjektů.

59. V této souvislosti lze argumentovat, že na ustanovení v kolektivní smlouvě uzavřená jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných by se měla vztahovat výjimka Albany, pokud se uplatňují na osoby samostatně výdělečně činné v situaci srovnatelné s pracovníky, naopak na situace, kde se tato podobnost nevyskytuje, by se výjimka vztahovat neměla.

60. Podle mého názoru ovšem toto řešení není obhajitelné.

61. Jak již poukázala nizozemská vláda, dotčená kolektivní smlouva se nezabývá „nepravými osobami samostatně výdělečně činnými“. Mezi stranami panuje obecná shoda, že takové osoby naplňují definici „pracovníka“ podle práva EU a že jakákoliv kolektivní smlouva upravující jejich postavení by tak mohla těžit z výjimky Albany.

62. Dotčená kolektivní smlouva se týká skutečných osob samostatně výdělečně činných. V důsledku toho by rozšíření obecného vymezení z oblasti působnosti článku 101 SFEU bylo nejenom – z důvodů již zmíněných – v protikladu s ustanoveními Smlouvy ohledně soutěžního práva a sociální politiky, ale přineslo by též prvek nejistoty a nepředvídatelnosti v systému, zejména pracovním právním vztahů, který má zvláštní potřebu stability, jasnosti a transparentnosti.



63. Podle mého názoru ve skutečnosti jednotlivci i podniky, nemluvě o vnitrostátních orgánech a soudech, potřebují předpis s jednoznačným významem a předvídatelnou působností. Rozdíl mezi pracovníky a osobami samostatně výdělečně činnými je celkově poměrně jasný a proto je možné, aby jakýkoliv orgán, který k tomu bude vyzván, rozhodl, s přiměřenou mírou jistoty, zda smlouva uzavřená určitou skupinou odborníků spadá či nespadá do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

64. Nevidím, jak by mohlo být v zájmu sociálních partnerů vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, jejichž platnost je v řadě konkrétních případů minimálně nejistá, a tudíž snadným zdrojem sporů, a které v konečném důsledku nejsou schopny nastavit pracovní právní standardy v daném sektoru.

65. Na základě všech výše uvedených úvah jsem dospěl k názoru, že na kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení vyjednávaná jménem a v zájmu osob samostatně výdělečně činných, se nevztahuje a neměla by se vztahovat výjimka Albany. Domnívám se, že tato smluvní ustanovení nelze zcela vyloučit z působnosti unijního práva hospodářské soutěže.

#### *B – Ustanovení vyjednávaná a zahrnutá do kolektivní smlouvy jménem a v zájmu pracovníků*

66. Jak již bylo zmíněno v bodě 21 výše, je rovněž nezbytné posoudit, zda podmínky výjimky Albany mohou být splněny tam, kde dotčená ustanovení byla vyjednávaná a zahrnutá do kolektivní smlouvy jménem a v zájmu pracovníků.

67. FNV argumentuje, že účelem dotčených ustanovení bylo zlepšit pracovní podmínky dotčených zaměstnanců. Konkrétním cílem těchto ustanovení pak bylo zejména předcházení sociálnímu dumpingu. Podle FNV mají dotčená ustanovení tím, že poskytnou určitou protiváhu potenciálně nižším nákladům ze strany zaměstnavatelů při výměně pracovníků za osoby samostatně výdělečně činné, zajistit, aby zaměstnavatelé neztratili veškerou motivaci nabírat pracovníky.

68. Česká a nizozemská vláda i Komise zdůrazňují, že výjimka Albany se vztahuje pouze na ustanovení, jejichž účelem je *přímo* přispívat ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Podle jejich názoru však tento předpoklad není naplněn v souvislosti s dotčenými smluvními ustanoveními. Tato ustanovení by, pokud vůbec, přispívala ke zlepšení těchto podmínek *nepřímo*, tj. vytvářením většího počtu pracovních příležitostí pro pracovníky.

69. V první řadě musím zdůraznit, že pokud odborové organizace v rámci kolektivního vyjednávání vyjednávají smluvní ustanovení jménem a v zájmu pracovníků, je první podmínka výjimky Albany zjevně splněna.

70. Pokud jde o druhou podmínku, souhlasím s českou a nizozemskou vládou a s Komisí, že judikatura Soudního dvora se vztahuje pouze na ta smluvní ustanovení, která přispívají přímo ke zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek.

71. Tuto podmínku vyzdvihl Soudní dvůr v případech Albany<sup>24</sup>, Brentjens<sup>25</sup> a Drivjende Bokken<sup>26</sup>. Je pravdou, že Soudní dvůr nezmínil výraz „přímo“ ve svých následných rozsudcích ve věci van der Woude a AG2R Prévoyance. Podle mého názoru to ale ani nebylo nutné, neboť v obou případech nebylo pochyb, že by dotčená opatření – tj. systém nemocenského pojištění a systém doplňkových náhrad nákladů na zdravotní péči – byla okamžitým a zjevným přínosem pro pracovníky.

24 — Rozsudek ve věci Albany, EU:C:1999:430, bod 63.

25 — Rozsudek ve věci Brentjens, EU:C:1999:434, bod 60.

26 — Rozsudek ve věci Drivjende Bokken, EU:C:1999:437, bod 50.

72. Smyslem linie judikatury inspirované případem Albany není, jak bylo uvedeno výše, odrazovat sociální partnery od kolektivního vyjednávání nebo takové vyjednávání mařit. Z tohoto důvodu Soudní dvůr mluví o ustanoveních, která *přímo* přispívají ke zlepšení podmínek zaměstnání nebo pracovních podmínek zaměstnanců. Otázky odměňování, pracovní doby, roční dovolené, důchodů, pojištění a zdravotní péče jsou samotnou podstatou kolektivních jednání. Pokud by pracovníci přišli o možnost svobodného vyjednávání těchto záležitostí, podstata jejich práva na kolektivní vyjednávání by byla zmařena<sup>27</sup>.

73. Naopak neexistuje žádný pádný důvod pro udělení tak rozsáhlé právní ochrany (tj. úplného vynětí z protikartelových předpisů), pokud pracovníci vyjednávají se zaměstnavateli o záležitostech, které pouze *nepřímo* ovlivňují jejich podmínky zaměstnání či pracovní podmínky. Pracovníci (i zaměstnavatelé) projevují zájem o kolektivní vyjednávání, i pokud body, na kterých se dohodnou a které okamžitě a výrazně neovlivňují jejich podmínky zaměstnání či pracovní podmínky, potenciálně podléhají přezkumu podle protikartelových předpisů.

74. Bez ohledu na to musím konstatovat, že souhlasím s FNV, že ochrana současných a budoucích pracovních příležitostí pro pracovníky je věc, kterou lze považovat za přímé zlepšení jejich podmínek zaměstnání a pracovních podmínek. K názoru, že riziko sociálního dumpingu může zjevně a bezprostředně ovlivňovat tyto podmínky, mě vedou dva důvody.

75. Jedním z důvodů je skutečnost, že stálé a zajištěné zaměstnání je pro pracovníky zjevně důležitější než např. zlepšení jejich práv v oblasti pracovní doby nebo roční dovolené. Kdyby pro zaměstnavatele bylo z ekonomického hlediska výhodné nahradit pracovníky osobami samostatně výdělečně činnými, existovalo by zde riziko, že by řada pracovníků mohla okamžitě přijít o práci nebo se postupem času ocitnout na okraji zájmu.

76. Odstranění mzdové konkurence mezi pracovníky – což je samo o sobě *raison d'être* kolektivního vyjednávání – znamená, že zaměstnavatel nesmí za žádných okolností přijmout další pracovníky za nižší mzdu, než je stanovena v kolektivní smlouvě. Na základě toho zde z pohledu pracovníka opravdu není rozdíl, pokud je nahrazen méně nákladným pracovníkem nebo méně nákladnou osobou samostatně výdělečně činnou.

77. Dalším důvodem je skutečnost, že možnost zaměstnavatelů nahradit pracovníky jinými osobami, vůči kterým nemusí uplatňovat pracovní podmínky stanovené v příslušné kolektivní smlouvě, může významně oslabit vyjednávací pozici pracovníků. Jak by např. mohli pracovníci věrohodně žádat o zvýšení mzdy, pokud by věděli, že mohou být snadno a rychle nahrazeni osobami samostatně výdělečně činnými, které by pravděpodobně zvládli stejnou práci za nižší odměnu?

78. Nemají-li tedy pracovníci určitou úroveň ochrany proti sociálnímu dumpingu, jejich schopnost a motivace kolektivně vyjednat se zaměstnavateli může být vážně oslabena. Z tohoto hlediska lze možnost zařadit do kolektivní smlouvy ustanovení, jejichž cílem je zajištění kontinuální existence určitého počtu pracovních míst pro zaměstnance v podnicích zaměstnavatelů, považovat za nezbytný předpoklad pro zaměstnance, aby byli schopni účinně vyjednat o zlepšení dalších podmínek zaměstnání a pracovních podmínek.

79. Vzhledem k těmto důvodům jsem dospěl k názoru, že předcházení sociálnímu dumpingu může být legitimním cílem kolektivní smlouvy obsahující pravidla týkající se osob samostatně výdělečně činných, a také že může představovat jeden z hlavních předmětů vyjednávání.

27 — Rozsudek ze dne 15. července 2010, Komise v. Německo, (C-271/08, EU:C:2010:426, bod 49).

80. Tento postoj se opírá o judikaturu Soudního dvora a lze ho rovněž najít jako zásadu v rámci právních předpisů EU. Soudní dvůr opakovaně konstatoval, že cíl v podobě předcházení sociálnímu dumpingu může v zásadě představovat kategorický požadavek obecného zájmu, kterým lze odůvodnit omezení základních svobod. To platí jak vzhledem k omezením, která byla zavedena prostřednictvím opatření členských států<sup>28</sup>, tak vzhledem k těm, které jsou výsledkem kolektivní činnosti ze strany pracovníků<sup>29</sup>.

81. Dále bych poznamenal, že zákonodárci EU výmluvně požadovali v celé řadě právních nástrojů, aby členské státy zavedly pravidla ohledně minimálních pracovních standardů (zejména ohledně minimální mzdy) – a to i prostřednictvím kolektivních smluv – právě s cílem předcházet sociálnímu dumpingu.

82. Například směrnice o agenturním zaměstnávání<sup>30</sup> stanoví zásadu, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto pracovníky vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě<sup>31</sup>. V této souvislosti mohou členské státy na straně jedné umožnit sociálním partnerům definovat příslušné pracovní podmínky a podmínky zaměstnání a na straně druhé pak povolit určité odchylky od zásady rovného zacházení prostřednictvím kolektivních smluv uzavřených sociálními partnery<sup>32</sup>.

83. Na základě výše uvedeného jsem dospěl k názoru, že ustanovení, jejichž cílem je předcházet sociálnímu dumpingu, která jsou vyjednávána a zahrnuta do kolektivní smlouvy jménem a v zájmu pracovníků, se v zásadě mají považovat za přímo přispívající ke zlepšení jejich podmínek zaměstnání a pracovních podmínek ve smyslu linie judikatury inspirované případem Albany.

#### C – Posouzení dotčené situace

84. Splnění obou podmínek nutných pro uplatnění výjimky Albany je v každém případě spíše otázkou k posouzení pro příslušné vnitrostátní orgány pro hospodářskou soutěž a vnitrostátní soudy. Zcela zjevně jde o posouzení, které lze provádět pouze případ od případu, s ohledem na konkrétní ustanovení obsažená v kolektivní smlouvě a na všechny charakteristické okolnosti v rámci příslušného trhu.

85. Otázku, zda se výjimka Albany skutečně uplatní v souvislosti s dotčenými ustanoveními, proto musí zodpovědět *Gerechthof te 's-Gravenhage*, na základě veškerých informací a důkazů, které mu byly předloženy účastníky v původním řízení.

86. Bez ohledu na to musím zdůraznit, že narozdíl od případů, které Soudní dvůr posuzoval v minulosti, se původní řízení týká – jak bylo uvedeno výše – kolektivní smlouvy, kterou uzavřely odborové organizace zastupující jak zaměstnance, tak osoby samostatně výdělečně činné. Ustanovení smlouvy, která jsou předmětem původního řízení, navíc neupravují žádný z tradičních aspektů pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (jako např. odměňování, pracovní dobu a dovolenou), nýbrž upravují vztah mezi zaměstnavatelem a jinou kategorií pracujících osob: osobami samostatně výdělečně činnými.

28 — V tomto smyslu viz rozsudek *Komise v. Belgie*, (C-577/10, EU:C:2012:814, bod 45), a rozsudek *Wolff & Müller*, (C-60/03, Sb.rozh.s. I-9553, bod 41).

29 — Viz rozsudek *Laval un Partneri*, (C-341/05, EU:C:2007:809, bod 103 a citovaná judikatura).

30 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

31 — Bod 14 odůvodnění směrnice 2008/104/ES.

32 — V tomto smyslu viz *idem*, body 16 a 17 odůvodnění.

87. Tyto zvláštnosti bezpochyby činí právní analýzu předkládajícího soudu poměrně složitou, neboť účinné naplnění podmínek výjimky Albany – a zejména pak druhé podmínky – je méně zřejmé než v jiných případech. Abych pomohl předkládajícímu soudu v jeho analýze, posoudím proto některé dodatečné aspekty týkající se prvků, které by podle mého názoru měl předkládající soud vzít v úvahu při rozhodování, v čí prospěch dotčená kolektivní smlouva ve skutečnosti svědčí.

88. Vzhledem k dvojímu charakteru dotčené kolektivní smlouvy musí předkládající soud zejména rozhodnout, zda tato smlouva byla uzavřena ve prospěch hudebníků zaměstnaných orchestry, které zastupuje VSR – a tudíž v zásadě přímo usiluje o zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek – nebo zda případně dotčená kolektivní smlouva primárně cílí na omezení hospodářské soutěže mezi osobami samostatně výdělečně činnými a tudíž by se na ni neměla vztahovat výjimka Albany. Tuto otázku nelze zodpovědět z teoretického hlediska pouze na základě tvrzení smluvních stran, ale je třeba posoudit ji konkrétně. Pro ověření výše uvedeného by podle mého názoru mohlo být pro vnitrostátní soud přínosné zabývat se následujícími dvěma aspekty.

89. Zaprvé by měl vnitrostátní soud určit, zda existuje reálné a vážné riziko sociálního dumpingu, a pokud ano, zda jsou dotčená ustanovení *nezbytná* pro předcházení takovému dumpingu. Musí zde být reálná možnost, že bez dotčných ustanovení by nikoli nevýznamný počet pracovníků mohl být nahrazen osobami samostatně výdělečně činnými schopnými pracovat za nižší náklady. K tomu by mohlo dojít okamžitým propuštěním pracovníků nebo postupným snižováním stavů v podobě nenahrazování pracovníků, kterým skončila smlouva.

90. Pokud by riziko sociálního dumpingu nebylo reálné a vážné, jakékoliv případné zlepšení statusu zaměstnanců by bylo spíše nejisté a zcela spekulativní, a již vůbec ne přímé. Odpověď na otázku, zda je riziko v jednotlivých případech dostatečně reálné, podle mého názoru závisí zejména na sektoru ekonomiky a druhu průmyslu, na který se daná kolektivní smlouva vztahuje.

91. V rámci původního řízení se v této souvislosti jeví hlavní otázka, zda by orchestry, které jsou členy VSR, obecně měly tendenci nahradit, okamžitě nebo postupně, nezanedbatelný počet hudebníků-zaměstnanců hudebníky samostatně výdělečně činnými, pokud by v dotčené kolektivní smlouvě nebyla stanovena minimální hodnota odměny pro osoby samostatně výdělečně činné.

92. Zadruhé vnitrostátní soud musí zkoumat působnost a předmět dotčených ustanovení, což znamená, zda nejdou nad rámec toho, co by se zdálo nezbytné k dosažení cíle předcházení sociálnímu dumpingu. Smluvní ustanovení, která překračují svůj uvedený cíl, lze jen stěží považovat za skutečný a účinný přínos pro pracovníky. Ta z nich, která jsou nepřiměřená nebo neopodstatněná, nelze považovat za přímo přispívající ke zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek zaměstnanců.

93. Příkladem ustanovení, která podle mého názoru překračují nezbytný rámec, by byla smluvní ustanovení poskytující pracovníkům vyšší ochranu oproti osobám samostatně výdělečně činným než oproti ostatním pracovníkům. Jinými slovy bych považoval ustanovení, která stanovují minimální sazby pro osoby samostatně výdělečně činné na výrazně vyšší úrovni než je minimální mzda pro pracovníky, za důkaz, že základním záměrem dotčených ustanovení je něco jiného než ochrana proti sociálnímu dumpingu.

94. Na základě výše uvedeného jsem dospěl k názoru, že taková ustanovení, jaká obsahuje dotčená kolektivní smlouva, by měla být bezpodmínečně přijata i přes své omezující účinky na hospodářskou soutěž, pokud lze prokázat, že jsou skutečně nezbytné k předcházení sociálnímu dumpingu a že jsou nezbytná pro dosažení tohoto cíle. V opačném případě by dotčená ustanovení oslabovala hospodářskou soutěž mezi osobami samostatně výdělečně činnými (a potenciálně mezi zaměstnavateli), zároveň by však poskytovala pouze malý nebo žádný prospěch pracovníkům.

95. Pravděpodobně není bez zajímavosti, že mnou navrhovaný výklad článku 101 SFEU se zdá být obecně v souladu s řadou rozsudků vydaných US Supreme Court (Nejvyšší soud Spojených států) ohledně uplatnění Shermanova zákona (Sherman Act) v souvislosti s pracovněprávními spory, na které FNV odkazovalo ve svých písemných vyjádřeních.

96. Před tím, než se budu zabývat těmito případy, je však třeba poukázat na to, že příslušné právní rámce v EU a v USA přes veškerou vzájemnou podobnost nejsou totožné. Zejména v rámci unijního právního řádu neexistují žádná výslovná právní ustanovení odpovídající ustanovením Claytonova zákona (Clayton Act)<sup>33</sup> nebo Norris-La Guardiaova zákona (Norris-La Guardia Act)<sup>34</sup>, která povolují výslovnou výjimku z protikartelových předpisů pro „odborové organizace, pokud jednájí ve svém vlastním zájmu a nespojují se s nepracovními organizacemi“. I přes tento rozdíl zde ale podle mého názoru lze pozorovat určité paralely<sup>35</sup>.

97. V případě AFM v. Carroll<sup>36</sup> US Supreme Court potvrdil platnost nastavení minimálních cen (dále jen „ceník“), jejichž uplatňování ze strany vedoucích orchestrů vyžadovala odborová organizace (zastupující hudebníky a vedoucí orchestrů)<sup>37</sup> při uzavírání smluv s odběrateli hudebních služeb. Zatímco Federal Court of Appeal (Federální odvolací soud) považoval ceník za porušení *per se* Shermanova zákona, neboť se týkalo cen a nikoli mezd (přičemž vedoucí orchestrů byli osoby samostatně výdělečně činné a nikoli zaměstnanci), US Supreme Court odmítl tento postoj z důvodu nezohlednění „nutnosti zkoumat nejen formální stránku“. Podle názoru US Supreme Court nebyla klíčovým faktorem v případě otázka, zda se ceník týkal cen nebo mezd, ale zda bylo jeho funkcí chránit mzdy hudebníků zaměstnaných vedoucím orchestru. Po zjištění, že tomu tak skutečně je, US Supreme Court rozhodl, že se na ceník vztahuje pracovněprávní výjimka podle Shermanova zákona<sup>38</sup>.

98. V případě Allen Bradley Co. v. Local Union no. 3 ovšem US Supreme Court vyzdvihl, že Shermanův zákon nedovoluje odborovým organizacím, aby „pomáhaly nepracovním skupinám vytvářet obchodní monopoly a kontrolovat uvádění zboží a služeb na trh“<sup>39</sup>. V případě United Mine Workers v. Pennington navíc US Supreme Court také konstatoval, že „odborová organizace přijde o svoji výjimku z protikartelových předpisů, pokud se zjevně prokáže, že souhlasila s tím, aby jedna skupina zaměstnavatelů nastavila určitou mzdovou stupnici pro ostatní subjekty vyjednávání. [...] To platí i přesto, že funkcí odborové organizace v daném systému je usilovat o zajištění stejné mzdy, pracovní doby či dalších podmínek zaměstnání u zbývajících zaměstnavatelů v rámci daného průmyslu“<sup>40</sup>.

99. Dané rozsudky chápu tak, že se přiklánějí k názoru, že pojem přímého zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek zaměstnanců nemá být vykládán příliš restriktivně. Skutečnost, že nějaké ustanovení v kolektivní smlouvě stanovuje minimální sazby pro osoby samostatně výdělečně činné, které si navzájem konkurují s pracovníky, nestačí sama o sobě k tomu, aby daná ustanovení spadala do oblasti působnosti protikartelových předpisů. Takové smluvní ustanovení musí skutečně sloužit svému uvedenému cíli a jeho záměrem nesmí být pomoc podnikům při vzájemném omezování hospodářské soutěže. Rozsudky navíc nabádají k opatrnosti při přezkumu, z hlediska pravidel hospodářské soutěže, jednání odborových organizací, které se snaží o rozšíření jimi vyjednaných pracovních podmínek na další kategorie odborníků, jež spadají mimo oblast působnosti jejich kolektivních smluv.

33 — ), 15 U. S. C. § 12 až 27.

34 — 29 U. S. C. § 101 až 115.

35 — Vzhledem k tomu, že generální advokát Jacobs ve svém stanovisku ve věci Albany (EU:C:1999:28, body 96 až 107) podrobně analyzoval právní rámec USA v dané oblasti, pro obecnější popis výše uvedeného odkazuji na jeho stanovisko. Zde uvedu pouze několik rozsudků US Supreme Court, které byly konkrétně zmíněny FNV.

36 — 391 U. S. 99 (1968).

37 — Vedoucí orchestrů byli definováni jako hudebníci, kteří jednájí s odběrateli služeb nabízených orchestrem.

38 — Shermanův protikartelový zákon (Sherman Antitrust Act), 15 U. S. C. § 1 až 7.

39 — Rozsudek US Supreme Court, Allen Bradley Co. v. Local Union no. 3, 325 U. S. 797 (1945).

40 — Rozsudek US Supreme Court, United Mine Workers v. Pennington, 381 U. S. 657 (1965).

100. Z těchto důvodů jsem dospěl k názoru, že je věcí předkládajícího soudu, aby rozhodl, zda s ohledem na příslušná ustanovení dotčené kolektivní smlouvy došlo ke splnění podmínek výjimky Albany. V této souvislosti musí předkládající soud zejména určit, zda tato ustanovení přímo přispívají ke zlepšení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek zaměstnanců tím, že skutečně a účinně předchází sociálnímu dumpingu a nepřekračují meze toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle.

#### IV – Závěry

101. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Gerechthshof 's-Gravenhage takto:

Ustanovení kolektivní smlouvy uzavřené mezi sdružením zaměstnavatelů na straně jedné a odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné na straně druhé – podle kterých musí být samostatně výdělečně činným osobám, které na základě dohody o poskytování odborných služeb vykonávají tutéž práci pro zaměstnavatele jako zaměstnanci, kteří spadají do oblasti působnosti této kolektivní pracovní smlouvy, vyplacena určitá minimální odměna – spadají:

- do oblasti působnosti článku 101 SFEU, pokud jsou uzavřeny v zájmu a jménem osob samostatně výdělečně činných;
- mimo oblast působnosti 101 SFEU, pokud jsou uzavřeny v zájmu a jménem zaměstnanců, jejichž podmínky zaměstnání a pracovní podmínky přímo zlepšují. Rozhodnutí, zda dotčená ustanovení přímo zlepšují podmínky zaměstnání a pracovní podmínky zaměstnanců tím, že skutečně a účinně předchází sociálnímu dumpingu a nepřekračují meze toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle, náleží předkládajícímu soudu.