



## Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO  
NILS WAHL IŠVADA,  
pateikta 2014 m. rugsėjo 11 d.<sup>1</sup>

**Byla C-413/13**

**FNV Kunsten Informatie en Media**  
**prieš**  
**Staat der Nederlanden**  
(*Gerechtshof's-Gravenhage* (Nyderlandai) pateiktas prašymas  
priimti prejudicinį sprendimą)

„Kolektyvinė darbo sutartis — Profesinių paslaugų teikimo sutartys — Minimalūs atlygiai —  
Konkurencija — SESV 101 straipsnis — Socialinio dempingo prevencija — Albany išimtis“

1. Atsižvelgdamas į nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, pradedant byla *Albany*<sup>2</sup>, šis teismas nusprendė, kad darbdavių ir darbuotojų kolektyvinių derybų sutartys, kurių tikslas yra pagerinti darbo sąlygas, nepatenka į SESV 101 straipsnio 1 dalies taikymo sritį.
2. Šioje byloje iškeltas pagrindinis klausimas – ar išimtis taikoma kolektyvinių sutarčių nuostatomis, kuriomis reglamentuojami savarankiškai dirbančių asmenų ir jų užsakovų ar klientų profesinių santykių aspektai, ir, jei taip, kokiomis sąlygomis.

### I – Aktualios Nyderlandų teisės nuostatos

3. *Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst* (Kolektyvinės darbo sutarties įstatymo, toliau – WCAO) 1 straipsnyje „kolektyvinė darbo sutartis“ nacionalinės teisės tikslais apibrėžta taip:

„1. Kolektyvinė darbo sutartis – tai sutartis, sudaryta tarp vieno ar kelių darbdavių arba vienos arba kelių visišką teisinį veiksnumą turinčių darbdavių asociacijų ir vienos ar kelių visišką teisinį veiksnumą turinčių darbuotojų asociacijų, kuria reglamentuojamos iš esmės arba išimtinai tik tos darbo sąlygos, kurių reikia laikytis pagal darbo sutartis.

2. Ji taip pat gali būti susijusi su rangos sutartimis ir sutartimis dėl paslaugų teikimo. Šio įstatymo nuostatos dėl darbo sutarčių, darbdavių ir darbuotojų taikomos *mutatis mutandis*.

<...>“

1 – Originalo kalba: anglų.

2 – C-67/96, EU:C:1999:430. Žr. taip pat sprendimus *Brentjens'* (C-115/97–C-117/97, EU:C:1999:434), *Drijvende Bokken* (C-219/97, EU:C:1999:437), *Pavlov ir kt.* (C-180/98–C-184/98, EU:C:2000:428), *Van der Woude* (C-222/98, EU:C:2000:475) ir *AG2R Prévoyance* (C-437/09, EU:C:2011:112).

4. *Mededingingswet* (Konkurencijos įstatymo; toliau – *Mw*) 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „draudžiami visi įmonių susitarimai, įmonių asociacijų sprendimai ir suderinti įmonių veiksmai, kurių tikslas ar poveikis yra konkurencijos trukdymas, ribojimas arba iškraipymas Nyderlandų rinkoje arba jos dalyje“.

5. Pagal *Mw* 16 straipsnio a punktą kolektyvinės darbo sutartys, kaip apibrėžta WCAO 1 straipsnio 1 dalyje, nepatenka į to įstatymo taikymo sritį.

## II – Faktinės aplinkybės, procesas ir pateikti klausimai

6. 2006–2007 m. darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims atstovaujanti asociacija *FNV Kunsten Informatie en Media* (toliau – *FNV*), *Nederlandse toonkunstenbond* (toliau – *Ntb*) ir darbdavių asociacija *Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten* (toliau – *VSR*) sudarė Nyderlandų orkestrų pakaitinių muzikantų kolektyvinę darbo sutartį (*CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten*; toliau – nagrinėjama kolektyvinė darbo sutartis). Toje sutartyje, be kita ko, nustatytas minimalus atlygis, kurį turi gauti pavaduojantys orkestro muzikantai (toliau – pakaitiniai muzikantai), kuriuos su orkestru sieja darbo santykiai. Nagrinėjamoje kolektyvinėje darbo sutartyje taip pat buvo nuostatų dėl „savarankiškai dirbančių pakaitinių muzikantų“.

7. Tačiau 2007 m. gruodžio mėn. paskelbtame svarstymų dokumente<sup>3</sup> Nyderlandų konkurencijos institucija (*Nederlandse Mededingingsautoriteit*; toliau – *NMa*) laikosi bendros pozicijos, kad kolektyvinės darbo sutarties nuostatomis dėl minimalių savarankiškai dirbančių asmenų atlygių netaikomas *Mw* 6 straipsnyje nustatytas draudimas.

8. Dėl tokios *NMa* pozicijos *VSR* ir *Ntb* atsisakė nagrinėjamos kolektyvinės darbo sutarties ir nenorėjo sudaryti su *FNV* naujos kolektyvinės darbo sutarties, kurioje būtų numatytos nuostatos dėl savarankiškai dirbančių pakaitinių muzikantų.

9. Atsižvelgdama į tai, *FNV* kreipėsi į *Rechtbank's Gravenhage* (Hagos apylinkės teismą) prašydama: i) nustatyti, kad konkurencijos teisei neprieštarauja kolektyvinės darbo sutarties nuostata, kuria darbdavys įpareigojamas taikyti savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie nėra darbuotojai, minimalius atlygius, o svarstymų dokumento paskelbimas *FNV* atžvilgiu yra neteisėtas, ir ii) nurodyti Nyderlandų valstybei pakeisti svarstymų dokumente pateiktą požiūrį.

10. *Rechtbank* atmetus *FNV* prašymus, *FNV* pateikė apeliaciją *Gerechthof's-Gravenhage* (Hagos apygardos apeliaciniam teismui).

11. Apeliacija yra susijusi su *Mw* 6 straipsnio aiškinimu. Tačiau *Gerechthof's-Gravenhage* pabrėžė, kad *Mw* 6 straipsnyje daugiausia remiamasi SESV 101 straipsniu ir kad nacionalinės teisės aktų leidėjas nutarė, jog šios dvi nuostatos turėtų būti taikomos nuosekliai.

12. Todėl, abejodamas dėl teisingo SESV 101 straipsnio aiškinimo, *Gerechthof's-Gravenhage* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą šiais klausimais:

„1) Ar [ES] konkurencijos taisyklės reikia aiškinti taip, kad darbdavių ir darbuotojų asociacijų sudarytos kolektyvinės darbo sutarties nuostata, pagal kurią savarankiškai dirbantys asmenys, kurie pagal profesinių paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip darbuotojai, kuriems taikoma kolektyvinė darbo sutartis, turi gauti nustatytą minimalų atlygį jau todėl, kad ši nuostata numatyta kolektyvinėje darbo sutartyje, nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį [?]

3 — 2007 m. gruodžio 5 d. *Visiedocument*.

2) Jeigu į pirmą klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar ši nuostata nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį, jei ja (taip pat) siekiama pagerinti darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė darbo sutartis, darbo sąlygas, ir ar svarbu, kaip šios sąlygos gerinamos – tiesiogiai ar tik netiesiogiai [?]“

13. Pastabas raštu šioje byloje pateikė FNV, Nyderlandų ir Čekijos vyriausybės ir Komisija, jos visos, išskyrus Čekijos vyriausybę, per 2014 m. birželio 18 d. teismo posėdį pateikė pastabas žodžiu.

### III – Vertinimas

14. Teikdamas šiuos du klausimus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar, pirma, darbdavių asociacijos ir, antra, darbuotojams<sup>4</sup> ir savarankiškai dirbantiems asmenims atstovaujančių profesinių sąjungų sudarytos kolektyvinės darbo sutarties nuostata, pagal kurią savarankiškai dirbantys asmenys, kurie pagal profesinių paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip darbuotojai, kuriems taikoma kolektyvinė darbo sutartis, turi gauti nustatytą minimalų atlygį (toliau – nagrinėjamos nuostatos), nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį.

15. Iš karto norėčiau trumpai aptarti tinkamumo klausimą. Mano nuomone, neabejotina, kad šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra tinkamas, net jeigu nagrinėjamai bylai netaikomas SESV 101 straipsnis. Iš tiesų, gerai žinoma, kad Teisingumo Teismas yra įgaliotas priimti prejudicinį sprendimą su ES teise susijusiais klausimais tais atvejais, kai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme nagrinėjamos bylos faktinėms aplinkybėms ES teisė tiesiogiai netaikoma, bet kai tos nuostatos taikomos pagal nacionalinę teisę, kurioje vidaus tikslais įtvirtintas toks pat požiūris, kaip ir pagal ES teisę<sup>5</sup>.

16. Kalbant apie bylos dalyką, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar „*Albany* išimtis“<sup>6</sup> gali būti taikoma kolektyvinei sutarčiai, kaip antai nagrinėjamai kolektyvinei darbo sutarčiai.

17. Savo pastabose Čekijos ir Nyderlandų vyriausybės ir Komisija teigia, kad Teisingumo Teismas turėtų atsakyti į šį klausimą neigiamai, o FNV teigia, kad Teisingumo Teismas turėtų pateikti teigiamą atsakymą.

18. Toliau pamėginsiu parodyti, kodėl negaliu visiškai paremti nė vienos pozicijos. Manau, iš tiesų į nacionalinio teismo pateiktą klausimą reikia atsakymo, kuris būtų ne toks tiesmukas ir paprastas, kaip siūlomi variantai.

19. Kaip minėta šios išvados 1 punkte, pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką darbdavių ir darbuotojų kolektyvinių derybų sutartys, kurių tikslas yra pagerinti įdarbinimo ir darbo sąlygas, pagal savo pobūdį ir paskirtį turi nepatekti į SESV 101 straipsnio 1 dalies taikymo sritį<sup>7</sup>.

20. Todėl būtina įsigilinti į nagrinėjamos kolektyvinės darbo sutarties pobūdį ir paskirtį (ir konkrečiau į nagrinėjamų nuostatų pobūdį ir paskirtį) siekiant išsiaiškinti, ar SESV 101 straipsnio 1 dalis visiškai netaikoma<sup>8</sup>.

4 — Šioje išvadoje abi sąvokos „employee“ ir „worker“ reiškia „darbuotoją“.

5 — Visų pirma žr. Sprendimo *Allianz Hungária Biztosító ir kt.* (C-32/11, EU:C:2013:160) 17–23 punktus ir nurodytą teismo praktiką. Taip pat žr. mano išvadą byloje *Venturini* (C-159/12–C-161/12, EU:C:2013:529, 46–52 punktai).

6 — Dėl šios sąvokos žr. generalinio advokato N. Fennelly išvadą byloje *Van der Woude* (C-222/98, EU:C:2000:226, 30 punktas) su numanoma nuoroda į bylą *Albany* (EU:C:1999:430, 59 ir 60 punktai).

7 — Sprendimai *Albany* (EU:C:1999:430, 60 punktas), *Brentjens'* (EU:C:1999:434, 57 punktas), *Drijvende Bokken* (EU:C:1999:437, 47 punktas), *Pavlov ir kt.* (EU:C:2000:428, 67 punktas), *Van der Woude* (EU:C:2000:475, 22 punktas) ir *AG2R Prévoyance* (EU:C:2011:112, 29 punktas).

8 — Žr. Sprendimo *AG2R Prévoyance* (EU:C:2011:112) 30 punktą.

21. Atsižvelgdamas į tai ir siekdamas aiškumo aptarsiu šį klausimą, atsižvelgdamas į du vienas kitą papildančius požiūrio taškus. Kadangi pagal Nyderlandų teisę profesinės sąjungos gali atstovauti ir darbuotojams, ir savarankiškai dirbantiems asmenims, reikėtų išskirti dvi skirtingas teises situacijas. Viena vertus, nagrinėsiu, ar *Albany* išimtis taikoma nuostatoms, suderėtoms ir įtrauktoms į kolektyvinę sutartį savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais. Kita vertus, nagrinėsiu, ar ši išimtis taikoma, kai, nepaisant savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų reguliavimo, nagrinėjamos nuostatos derinamos ir įtraukiamos į kolektyvinę sutartį darbuotojų vardu ir interesais. Toks sisteminis vertinimas apskritai atitinka dviejų *Gerechthof's-Gravenhage* suformuluotų ir pateiktų klausimų struktūrą.

*A – Nuostatos, suderėtos ir įtrauktos į kolektyvinę sutartį savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais*

22. Vienas iš FNV pateiktų argumentų yra tas, kad sutarčiai, kaip antai nagrinėjamai kolektyvinei darbo sutarčiai, visiškai taikoma *Albany* išimtis, todėl ji nepatenka į SESV 101 straipsnio 1 dalies taikymo sritį vien dėl to, kad ji yra sudaryta kaip kolektyvinė sutartis. Tai, kad kai kuriomis tos sutarties nuostatomis reglamentuojamos savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygos, šiuo atveju yra neaktuali.

23. Negaliu su tuo sutikti.

1. *Albany* išimtis netaikoma sutarties nuostatoms, parengtoms savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais

24. Byloje *Albany* ir su ja susijusiose bylose Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kad kolektyvinėms sutartims SESV 101 straipsnio 1 dalis netaikoma, jei *kartu* įvykdytos dvi sąlygos: i) jos yra sudarytos darbdavių ir darbuotojų kolektyvinėmis derybomis (toliau – pirmoji sąlyga) ir ii) jomis tiesiogiai gerinamos darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygos (toliau – antroji sąlyga).

25. Kaip Nyderlandų vyriausybė ir Komisija, turiu rimtų abejonų, ar pirmoji sąlyga laikoma įvykdyta, kai sutartis, nepaisant to, kad ji sudaroma kolektyvinėmis derybomis, (visa ar iš dalies) derinama ir sudaroma savarankiškai dirbančių asmenų vardu.

26. Iš tikrųjų, kai profesinės sąjungos veikia savarankiškai dirbančių asmenų, o ne darbuotojų vardu, jų negalima laikyti „darbuotojų asociacijomis“. Tuo atveju jos faktiškai atliktų kitokį vaidmenį – profesinės organizacijos ar įmonių asociacijos<sup>9</sup>. Vadinasi, tokios profesinės sąjungos nelaikytinos atstovaujančiomis „darbo jėgai“, kaip apibrėžta byloje *Albany*<sup>10</sup>.

27. Bet kuriuo atveju nebūtina labiau gilintis į šį klausimą, nes, mano nuomone, aiškiai neįvykdyta antroji sąlyga. Teisingumo Teismo praktikoje nuolat kalbama apie *darbuotojų* įdarbinimo ir darbo sąlygas. Iki šiol Teisingumo Teismas aiškiai ar numanomai nėra aprėpęs savo išvadose sutarčių nuostatų, kuriomis siekiama pagerinti savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygas.

28. Dar svarbiau yra tai, kad, be jokios abejonės, mano nuomone, tokioms sutarčių nuostatoms *Albany* išimtis netaikoma.

29. Taip yra dėl dviejų pagrindinių priežasčių.

30. Pirma, ES konkurencijos taisyklėse savarankiškai dirbančių asmenų statusas visiškai skiriasi nuo darbuotojų statuso ir *ipso facto* negali jam prilygti.

9 — Grįšiu prie šio klausimo toliau, 32 punktą.

10 — Žr. visų pirma bylos (EU:C:1999:430) 56–60 punktus.

31. Pagal ES konkurencijos taisykles<sup>11</sup> darbuotojai nėra įmonės ir SESV 101 straipsnis parengtas ne tam, kad reglamentuotų darbo santykius.

32. Kita vertus, savarankiškai dirbantys asmenys pagal ES konkurencijos taisykles yra įmonės<sup>12</sup>. Todėl, kaip minėta pirmiau, savarankiškai dirbančių asmenų vardu veikiančią profesinę sąjungą reikėtų laikyti „įmonių asociacija“, kaip apibrėžta SESV 101 straipsnyje<sup>13</sup>.

33. Tiesiog yra pagrįstų socialinių ekonominių priežasčių riboti ar net pašalinti darbuotojų konkurenciją dėl atlygio kolektyvinėmis derybomis<sup>14</sup>. Tačiau kalbant apie sutartis, kurių tikslas ar rezultatas yra apriboti arba pašalinti įmonių konkurenciją, situacija yra kitokia.

34. Būtent tokioms sutartims taikytinas SESV 101 straipsnis.

35. Be to, net jeigu iš darbuotojų įdarbinimo sąlygas reglamentuojančių kolektyvinių sutarčių gali atsirasti konkurencijos ribojimas, jis dažnai yra atsitiktinis ar riboto poveikio<sup>15</sup>, tai nebūtinai pasakytina apie sutartis, kuriomis reglamentuojamos savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygos. Tai ypač pasakytina apie sutartis, kuriomis reglamentuojama savarankiškai dirbančių asmenų konkurencija dėl kainų.

36. Kainos yra vienas svarbiausių, o kartais ir svarbiausias aspektas, kuriuo konkuruoja įmonės. Todėl SESV 101 straipsnio 1 dalies pateiktame „juodojo sąrašo“ a punkte kalbama apie susitarimus, kuriais „tiesiogiai ar netiesiogiai nustatomos pirkimo ar pardavimo kainos arba kokios nors kitos prekybos sąlygos“. Taigi susitarimai, kuriais nustatomos mažiausios prekių ar paslaugų kainos, nuolat laikomi labai ribojančiais konkurenciją<sup>16</sup>.

37. Taigi, vadovaujantis SESV 101 straipsnio aiškinimu nusistovėjusioje Teisingumo Teismo praktikoje, negali būti *a priori* laikoma, kad savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais suderėtos ir į sutartį įtrauktos nuostatos negali būti keičiamos pagal ES konkurencijos taisykles.

38. Antra, kaip teismo posėdyje pabrėžė Nyderlandų vyriausybė, savarankiškai dirbančių asmenų statusas visiškai skiriasi nuo darbuotojų statuso ne tik pagal ES konkurencijos taisykles, bet ir apskritai pagal ES sutartis. Todėl socialinės politikos aspektai, kuriais buvo pagrįsta *Albany* išimtis darbuotojams, negali būti laikomi aktualiais savarankiškai dirbantiems asmenims.

39. Iš esmės, pagrindinis bylos *Albany* ir su ja susijusių bylų aspektas yra tai, jog ES sutarčių negalima aiškinti taip, kad jomis skatinamos socialinių partnerių kolektyvinės derybos siekiant socialinių tikslų ir kartu nustatomas bendrasis draudimas sudaryti tokias kolektyvines sutartis.

40. Vis dėlto byloje *Albany* Teisingumo Teismo minėti socialiniai tikslai yra susiję su darbuotojais. ESV sutarties nuostatose dėl „užimtumo“ (SESV 145–150 straipsniai) ir „socialinės politikos“ (SESV 151–161 straipsniai) pagrindinė sąvoka yra „darbuotojas“.

11 — Be kitų, žr. Sprendimą *Becu ir kt.* (C-22/98, EU:C:1999:419, 26 punktas).

12 — Žr. šiuo klausimu sprendimus *Pavlov ir kt.* (EU:C:2000:428, 73–77 punktai) ir *Wouters ir kt.* (C-309/99, EU:C:2002:98, 49 punktas).

13 — Pagal analogiją žr. Sprendimo *Pavlov ir kt.* (EU:C:2000:428) 84–89 punktus.

14 — Iš tiesų paprastai manoma, kad kolektyvinės derybos ne tik padeda darbuotojams ir darbdaviams pasiekti tolygių ir abiem šalims priimtinių rezultatų, bet ir teigiamai veikia visą visuomenę. Kaip pabrėžė generalinis advokatas F. G. Jacobs byloje *Albany*, paprastai manoma, kad „vadovybės ir darbuotojų kolektyvinės sutartys padeda išvengti brangiai kainuojančių darbo konfliktų, sumažinti sandorių sąnaudas vykstant taisyklėmis pagrįstam kolektyvinių derybų procesui ir skatinti nuspėjamumą ir skaidrumą“ (C-67/96, EU:C:1999:28, 181 ir 232 punktai). Taip pat manau, kad socialinės taikos propagavimas ir visiems piliečiams vienodai prieinamos socialinės apsaugos sistemos kūrimas yra svarbiausi tikslai bet kokioje šiuolaikinėje visuomenėje.

15 — Žr. šiuo klausimu generalinio advokato F. G. Jacobs išvadą byloje *Albany* (EU:C:1999:28, 182 punktas).

16 — Be kita ko, žr. sprendimus *Clair* (123/83, EU:C:1985:33, 22 punktas), *Verband der Sachversicherer / Komisija* (45/85, EU:C:1987:34, 39–42 punktai) ir *Binon* (243/83, EU:C:1985:284, 44 punktas).

41. O savarankiškai dirbančių asmenų ekonominė veikla priklauso Europos Sąjungos kompetencijai pramonės politikos srityje, kaip nustatyta SESV 173 straipsnyje.

42. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tarp SESV 173 straipsnio ir pirmiau minėtų užimtumo ir socialinės politikos nuostatų yra du svarbūs skirtumai. Pirma, SESV 173 straipsniu (ar apskritai bet kuria kita Sutarties nuostata), priešingai nei SESV 151 ir 155 straipsniais, savarankiškai dirbantys asmenys nėra skatinami sudaryti kolektyvinių sutarčių, kad pagerintų savo darbo sąlygas<sup>17</sup>. Antra, SESV 173 straipsnyje aiškiai pasakyta, kad jis taikomas kartu su konkurencijos taisyklėmis. Faktiškai pagal SESV 173 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą Europos Sąjunga ir valstybės narės turėtų imtis veiksmų pramonės srityje „pagal atvirų ir konkurencingų rinkų sistemą“. Toliau SESV 173 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje patikslinama, kad su pramone susijusios nuostatos (XVII antraštinė dalis) nesuteikia „[Europos] Sąjungai pagrindo, be kita ko, imtis kokių nors priemonių, galinčių iškreipti konkurenciją“. ESV sutarties nuostatose dėl užimtumo ar socialinės politikos apie tai visai nekalbama.

43. Priežastis, dėl kurios Sutarčių rengėjai atskyrė darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų, yra gana aiški: paprastai labai skiriasi šių dviejų grupių profesinės veiklos organizavimo ir atlikimo būdai.

44. Vienas pagrindinių bet kokių darbo santykių bruožų yra darbuotojo *pavaldumas* darbdaviui<sup>18</sup>. Darbdavys ne tik gali duoti nurodymus ir reguliuoti savo darbuotojų veiklą, bet ir turi tam tikrų įgaliojimų jiems vadovauti ir juos kontroliuoti. Savarankiškai dirbantis asmuo laikosi savo užsakovų nurodymų, bet apskritai jie neturi plačių įgaliojimų vykdyti jo priežiūrą. Kadangi nėra pavaldumo santykių, savarankiškai dirbantis asmuo turi daugiau laisvės rinkdamasis darbą ir užduotis, to darbo ar užduočių atlikimo būdus, savo darbo valandas, vietą ir savo darbuotojus<sup>19</sup>.

45. Be to, savarankiškai dirbantis asmuo privalo prisiimti verslo komercinę ir finansinę riziką, o darbuotojas paprastai jokios tokios rizikos neprisiima ir turi teisę gauti atlyginimą už darbą, nesvarbu, kokie verslo veiklos rezultatai<sup>20</sup>. Iš esmės už darbuotojų veiklą darbo santykių pagrindu atsako darbdavys. Kita vertus, didesnę riziką ir atsakomybę, kurias prisiima savarankiškai dirbantys asmenys, kompensuoja galimybė pasilikti visą verslo pelną.

46. Pagaliau beveik nebūtina minėti, kad savarankiškai dirbantys asmenys siūlo prekes ar paslaugas rinkoje, o darbuotojai tiesiog siūlo savo darbą vienam konkrečiam darbdaviui (ar retesniais atvejais keliems darbdaviams).

47. Todėl dėl savarankiškai dirbančio asmens statuso savaime aišku, kad bent jau savarankiškai dirbantys asmenys, palyginti su darbuotojais, turi daugiau laisvės ir yra lankstesni. Tačiau mainais už tai jie neišvengiamai turi prisiimti didesnę ekonominę riziką ir dažnai yra ne tokių stabilių ir tvirtų darbo santykių šalis. Atrodo, visi šie aspektai yra glaudžiai susiję tarpusavyje.

48. Todėl *Albany* išimtį grindžiantys teisiniai ir ekonominiai argumentai yra neaktualūs savarankiškai dirbančių asmenų atveju<sup>21</sup>. Todėl man neįmanoma įsivaizduoti, kad savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais suderėtoms kolektyvinėms sutartims visiškai ir *a priori* nebūtų taikomas SESV 101 straipsnis.

49. Vis dėlto verta aptarti dar vieną FNV pateiktą argumentą.

17 — Žr. Sprendimo *Pavlov ir kt.* (EU:C:2000:428) 69 punktą.

18 — Žr. visų pirma Sprendimo *Jany ir kt.* (C-268/99, EU:C:2001:616) 34 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

19 — Žr. Sprendimą *Komisija / Italija* (C-596/12, EU:C:2014:77) 16 punktą ir paskesnis punktai). Taip pat žr. sprendimus *Agegate* (C-3/87, EU:C:1989:650) 36 punktą), *Asscher* (C-107/94, EU:C:1996:251) 25 ir 26 punktai) ir mano išvadą byloje *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:1358, 32 punktą).

20 — Žr. Sprendimo *Komisija / Italija* (C-35/96, EU:C:1998:303) 37 punktą.

21 — Tokią pat poziciją žr. generalinio advokato F. G. Jacobs išvadoje byloje *Pavlov ir kt.* (EU:C:2000:151, 99 punktą) ir generalinio advokato N. Fennelly išvadoje byloje *Van der Woude* (EU:C:2000:226, 30 punktą).

2. Darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys nėra panašūs, nepaisant to, kad tradiciniai skirtumai blėsta

50. Rašytinėse pastabose FNV pabrėžė, kad vieninteliai savarankiškai dirbantys asmenys, kurių įkainiai reglamentuojami nagrinėjama kolektyvine darbo sutartimi, yra asmenys, neturintys darbuotojų ir pagal derybines galias esantys santykinai panašioje padėtyje kaip darbuotojai.

51. Pripažįstu, kad dabartinėje ekonomikoje skirtumas tarp tradicinių darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų kategorijų kartais yra nevisiškai aiškus. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas jau nagrinėjo kelias bylas, kuriose dviejų asmenų (ar asmens ir subjekto) darbo santykiai dėl savo ypatumų nepriklausė aiškiai vienai ar kitai kategorijai ir turėjo jų abiejų požymių<sup>22</sup>.

52. Be to, atsižvelgiu į tai, kad yra savarankiškai dirbančių asmenų, kurie, kalbant apie jų profesinius santykius su tikraisiais ar galimais užsakovais, yra panašioje padėtyje, palyginti su tipiniais darbuotoju ir darbdavio santykiais. Visų pirma kai kurie savarankiškai dirbantys asmenys gali turėti labai nedaug laisvės rinktis, kada, kur ir kaip jie atliks jiems pavestas užduotis. Be to, jų pozicija derantis gali būti labai silpna, ypač dėl atlygio ir darbo sąlygų. Tai ypač pasakytina apie „netikruosius savarankiškai dirbančius asmenis“: darbuotojus, kurie apsimeta savarankiškai dirbančiais, kad jiems nebūtų taikomas koks nors teisės aktas (pavyzdžiui, darbo ar mokesčių normos), kuris yra nepageidautinas darbdaviui. Dar vienas pavyzdys yra savarankiškai dirbantys asmenys, ekonomiškai priklausomi nuo vieno (ar pagrindinio) užsakovo<sup>23</sup>.

53. Tačiau neatsižvelgdamas į bylas, kuriose apelinamos kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktų leidėjo tvirtinamos darbo ar mokesčių taisyklės ar jų vengiama laikytis, vis tiek neįžvelgiu jokio pagrindo *visuomet* vienodai vertinti darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis.

54. Kolektyvinių sutarčių tikslas – nustatyti tam tikrus standartus, taikytinus visur, visais atvejais, kurie patenka į jų taikymo sritį. Taigi jų paskirtis – aprėpti visą kategoriją specialistų, neatsižvelgiant į konkrečią asmens padėtį ar aplinkybes, kuriomis asmuo gali realizuoti tam tikras įdarbinimo galimybes.

55. Vis dėlto akivaizdu, kad savarankiškai dirbantys asmenys sudaro didelę ir nevienarūšę grupę. Kai kurie gali tyčia būti pasirinkę siūlyti savo paslaugas pagal šį teisinį režimą, o kiti gali būti priversti taip elgtis, nes nėra stabilesnių įsidarbinimo galimybių. Priklausomai, viena vertus, nuo jų įgūdžių, gebėjimų, patirties ir reputacijos, o kita vertus, nuo kiekvieno atvejo ypatumų (kaip antai užsakovo dydžio ir ekonominių galių, teikiamos paslaugos skubumo ir (ar) sudėtingumo, esamo kitų specialistų skaičiaus), jų derybinės galios gali būti stipresnės ar silpnesnės nei jų užsakovų. Tai visiškai skiriasi darbuotojų atveju. Tradiciškai manoma, kad jų padėtis yra prastesnė už darbdavių derantis dėl darbo sąlygų, nes darbo pasiūla didesnė už paklausą visose šiuolaikinėse Vakarų visuomenėse.

56. Svarbu, kad savarankiškai dirbantys asmenys gali taip pat laikytis labai skirtingų požiūrių į tai, kad jiems gali būti taikomos visai grupei privalomos nuostatos. Pavyzdžiui, nagrinėjamoje byloje kai kurie savarankiškai dirbantys muzikantai gali pageidauti minimalius atlygius nustatančių nuostatų, o kiti – ne. Iš tikrųjų dėl tokių nuostatų jaunesni ar mažiau žinomi specialistai gali netekti galimybės veiksmingai konkuruoti su labiau patyrusiais ar žinomais kolegoms, nes jų paslaugos bus siūlomos palankesniu tarifu. Neturėdami galimybės konkuruoti kaina, kai kurie savarankiškai dirbantys asmenys turėtų daug mažiau galimybių laimėti sutarties pasirašymo konkursą ir apskritai galėtų būti išstumti iš darbo rinkos.

22 — Pavyzdžiui, žr. sprendimus *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18) ir *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185).

23 — Šiuo klausimu žr. 2006 m. lapkričio 22 d. Europos Komisijos žaliąją knygą „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“, COM(2006) 708 galutinis, p. 10–12. Taip pat žr. C. Barnard „EU Employment Law“, 4-asis leidimas, Oksfordas, Oxford University Press, 2012, p. 144–154.

57. Atsižvelgdamas į tai, taip pat įžvelgiu galimą teisėtumo problemą, kai tik nedideliame savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui atstovaujančios profesinės sąjungos sudaro kolektyvines sutartis, privalomas darbdaviams dėl visų savarankiškai dirbančių asmenų.

58. Be to, pats faktas, kad *kai kurie* savarankiškai dirbantys asmenys gali atsidurti padėtyje, kurios tam tikri ekonominiai požymiai gali būti tokie pat kaip darbuotojų, nereiškia, kad šios dvi ekonominės veiklos vykdytojų kategorijos visiškai ir *a priori* gali būti sutapatinamos.

59. Atsižvelgiant į tai, galbūt galima būtų teigti, kad *Albany* išimtis turėtų būti taikoma savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatomis, kai šių savarankiškai dirbančių asmenų padėtis panaši į darbuotojų padėtį, ir netaikoma, kai tų grupių padėtis nepanaši.

60. Tačiau, mano nuomone, tai nėra tinkamas sprendimas.

61. Kaip pabrėžė Nyderlandų vyriausybė, nagrinėjama kolektyvinė darbo sutartis netaikoma „netikriesiems savarankiškai dirbantiems asmenims“. Iš tiesų šalys neginčija, kad tokie asmenys atitinka „darbuotojo“ apibrėžtį pagal ES teisę, todėl bet kuriai jų padėti reglamentuojančiai kolektyvinei sutarčiai iš esmės būtų galima taikyti *Albany* išimtį.

62. Nagrinėjama kolektyvinė darbo sutartis skirta tikriesiems savarankiškai dirbantiems asmenims. Todėl, jei jiems būtų pritaikyta bendroji SESV 101 straipsnio išimtis, dėl pirmiau paaiškintų priežasčių tai prieštarautų Sutarties nuostatomis dėl konkurencijos teisės ir socialinės politikos, o sistema (būtent darbo santykių sistema), be to, taptų ne tokia aiški ir nuspėjama, o jai kaip tik reikia stabilumo, aiškumo ir skaidrumo.

63. Iš tiesų, mano nuomone, asmenims ir įmonėms, jau nekalbant apie nacionalines administravimo institucijas ir teismus, reikia taisyklės, kuri būtų nedviprasmiška ir kurios taikymas būtų nuspėjamas. Apskritai darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų skirtumas yra palyginti akivaizdus, ir tai leidžia tam tikrai įgaliočiai institucijai gana aiškiai nustatyti, kada kokios nors specialistų grupės sudarytai sutarčiai SESV 101 straipsnis nebūtų taikomas, o kada – būtų.

64. Nesuprantu, kaip socialiniai partneriai galėtų būti suinteresuoti derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis, kurių galiojimas tam tikrais konkrečiais atvejais būtų geriausiu atveju neaiškus, ir tai dažnai keltų ginčų, todėl būtų neįmanoma sektoriuje nustatyti darbo standartų.

65. Remdamasis pirmiau išdėstytais argumentais, manau, kad *Albany* išimtis nėra ir neturėtų būti taikoma kolektyvinėms sutartims, kuriose yra nuostatų, suderėtų savarankiškai dirbančių asmenų vardu ir interesais. Iš tiesų manau, kad tokių sutarčių nuostatų negalima iš karto išbraukti iš ES konkurencijos taisyklių taikymo srities.

B – Nuostatos, suderėtos ir įtrauktos į kolektyvinę sutartį darbuotojų vardu ir interesais

66. Kaip minėta 21 punkte, taip pat būtina išnagrinėti, ar *Albany* išimties sąlygos gali būti įvykdytos, kai nagrinėjamos nuostatos derinamos ir įtraukiamos į kolektyvinę sutartį darbuotojų vardu ir interesais.

67. Iš tiesų FNV teigia, kad nagrinėjamų nuostatų paskirtis buvo pagerinti tam tikrų darbuotojų darbo sąlygas. Visų pirma šių nuostatų tikslas buvo užkirsti kelią socialiniam dempingui. FNV teigia, kad nustatant mechanizmą galimai mažesnėms darbdavių sąnaudoms kompensuoti, kai darbuotojai keičiami savarankiškai dirbančiais asmenimis, nagrinėjamomis nuostatomis siekiama užtikrinti, kad darbdaviai visiškai neprarastų motyvacijos samdytis darbuotojus.



68. Čekijos ir Nyderlandų vyriausybės ir Komisija pabrėžia, kad *Albany* išimtis taikoma tik nuostatoms, kurių tikslas – *tiesiogiai* pagerinti darbuotojų darbo sąlygas. Tačiau, jų nuomone, nagrinėjamų sutarčių nuostatų atveju ši būtinoji sąlyga neįvykdyta. Tomis nuostatomis sąlygos būtų pagerintos *netiesiogiai*, jei apskritai būtų pagerintos, t. y. būtų sukurta daugiau įdarbinimo galimybių darbuotojams.

69. Turiu pabrėžti, pirmiausia, kad, kai profesinės sąjungos per kolektyvines derybas derasi dėl sutarčių nuostatų darbuotojų vardu ir interesais, pirmoji *Albany* išimties sąlyga yra aiškiai įvykdoma.

70. Kalbant apie antrąją sąlygą, pritariu Čekijos ir Nyderlandų vyriausybėms ir Komisijai, kad Teisingumo Teismo praktika taikoma tik sutarčių nuostatoms, kurių tikslas – *tiesiogiai* pagerinti darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygas.

71. Šį reikalavimą Teisingumo Teismas pabrėžė bylose *Albany*<sup>24</sup>, *Brentjens*<sup>25</sup> ir *Drijvende Bokken*<sup>26</sup>. Tiesa, kad Teisingumo Teismas neminėjo sąvokos „tiesiogiai“ savo vėliau priimtuose sprendimuose bylose *Van der Woude* ir *AG2R Prévoyance*. Vis dėlto, mano nuomone, tai nebuvo būtina, nes abiejose bylose nebuvo jokių abejonių, kad nagrinėjamos priemonės (atitinkamai draudimo nuo ligų sistema ir papildomo sveikatos priežiūros išlaidų kompensavimo sistema) turėtų greitą ir aiškią naudą darbuotojams.

72. Bylos *Albany* ir su ja susijusių bylų tikslas nebuvo, kaip minėta pirmiau, užkirsti kelią socialinių partnerių kolektyvinėms deryboms ar jas sukliudyti. Todėl Teisingumo Teismas minėjo nuostatas, kuriomis *tiesiogiai* gerinamos darbuotojų įdarbinimo ar darbo sąlygos. Tokie klausimai kaip atlygis, darbo valandos, kasmetinės atostogos, pensijos, draudimas ir sveikatos priežiūra yra pagrindiniai kolektyvinių derybų dalykai. Jei darbuotojai netektų galimybės laisvai derėtis dėl šių dalykų, būtų sunaikinta jų kolektyvinių derybų teisės esmė<sup>27</sup>.

73. Priešingai, nėra jokio pagrindo užtikrinti tokią plačią teisinę apsaugą (būtent visišką apsaugą nuo antimonopolinių įstatymų), kai darbuotojai derasi su darbdaviais klausimais, kurie turi tik *netiesioginį* poveikį jų įdarbinimo ar darbo sąlygoms. Darbuotojai (ir darbdaviai) išsaugo suinteresuotumą dėl kolektyvinių derybų, net jei sutartos sąlygos, kurios nedaro greito ir reikšmingo poveikio įdarbinimui ar darbo sąlygoms, potencialiai gali būti persvarstytos pagal antimonopolinius įstatymus.

74. Vis dėlto turiu pasakyti, jog pritariu FNV, kad darbuotojų esamų ir būsimų įdarbinimo galimybių apsauga yra klausimas, kurį galima laikyti tiesioginiu darbo sąlygų pagerinimu. Manau, socialinio dempingo rizika gali aiškiai ir tiesiogiai paveikti šias sąlygas dėl dviejų priežasčių.

75. Viena priežastis yra ta, kad saugus ir nuolatinis darbas darbuotojams akivaizdžiai yra net svarbesnis už, pavyzdžiui, jų darbo laiko ar kasmetinių atostogų teisių pagerinimą. Jei darbdaviams ekonominiu požiūriu būtų naudinga keisti darbuotojus savarankiškai dirbančiais asmenimis, kultų rizika daugeliui darbuotojų tuoj pat netekti savo darbo ar būti laipsniškai išstumtiems.

76. Darbuotojų konkurencijos dėl atlygio sunaikinimas (o tai savaime yra kolektyvinių derybų tikslas) reiškia, kad darbdavys jokia būdu negali samdyti kitų darbuotojų už mažesnę atlyginimą, nei nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Taigi darbuotojo požiūriu nėra jokio skirtumo, ar jį pakeis mažesnę atlyginimą gaunantis darbuotojas, ar mažesnę į kainą nusistatęs savarankiškai dirbantis asmuo.

24 — EU:C:1999:430, 63 punktas.

25 — EU:C:1999:434, 60 punktas.

26 — EU:C:1999:437, 50 punktas.

27 — Plg. Sprendimą *Komisija / Vokietija* (C-271/08, EU:C:2010:426, 49 punktas).

77. Dar viena priežastis yra ta, kad dėl darbdavių galimybės keisti darbuotojus kitais asmenimis, kuriems jie neprivalo taikyti kolektyvinėje sutartyje nustatytų darbo sąlygų, gali gerokai sumažėti darbuotojų derybinės galios. Pavyzdžiui, kaip darbuotojai galėtų drąsiai reikalauti padidinti jiems atlyginimą, jei žinotų, kad juos būtų galima lengvai ir greitai pakeisti savarankiškai dirbančiais asmenimis, kurie tikriausiai atliktų tą patį darbą už mažesnę atlygį?

78. Taigi, jei darbuotojai nebūtų pakankamai apsaugoti nuo socialinio dempingo, jų galimybės ir motyvacija sudaryti kolektyvinių derybų sutartis su darbdaviais gerokai sumažėtų. Šiuo požiūriu darbuotojų galimybės į kolektyvines sutartis įtraukti nuostatas, kurių tikslas yra užtikrinti, kad darbdavių įmonėse būtų nuolat tam tikras darbo vietų skaičius darbuotojams, gali būti laikomos būtina sąlyga, kad jie galėtų veiksmingai derėtis dėl kitų įdarbinimo ir darbo sąlygų gerinimo.

79. Dėl visų šių priežasčių manau, kad socialinio dempingo prevencija yra tikslas, kurio galima teisėtai siekti kolektyvine sutartimi, įtvirtinančia savarankiškai dirbantiems asmenims taikomas taisykles, ir tai taip pat gali būti vienas pagrindinių derybų dalykų.

80. Ši nuomonė patvirtinama Teisingumo Teismo praktikoje ir kaip principas įtvirtinta ES teisėje. Teisingumo Teismas nuolat teigia, kad socialinio dempingo prevencijos tikslas gali iš esmės būti laikomas privalomu bendrojo intereso pagrindu, kuriuo galima pagrįsti pagrindinių laisvių apribojimą. Tai pasakytina ir apie valstybės narės priemonės įgyvendinamus apribojimus<sup>28</sup>, ir apie apribojimus, įtvirtintus darbuotojams pateikus kolektyvinį ieškinį<sup>29</sup>.

81. Be to, norėčiau pažymėti, jog, kaip ir reikėjo tikėtis, ES teisės aktų leidėjas kai kuriuose teisės aktuose reikalauja, kad valstybės narės susikurtų būtiniausių darbo standartų taisykles (visų pirma dėl minimalaus atlygio), be kita ko, ir pagal kolektyvines sutartis, būtent tam, kad būtų išvengta socialinio dempingo.

82. Pavyzdžiui, Direktyvoje dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>30</sup> įtvirtintas principas, kad laikiniems darbuotojams turėtų būti taikomos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios būtų taikomos tokiems darbuotojams, jei įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų juos įdarbinusi į tą pačią darbo vietą<sup>31</sup>. Atsižvelgdamos į tai, valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, viena vertus, nustatyti taikytinas darbo ir įdarbinimo sąlygas, o kita vertus, numatyti tam tikras nuo vienodo požiūrio principo nukrypti leidžiančias nuostatas remiantis socialinių partnerių sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis<sup>32</sup>.

83. Vadovaudamasis tuo, darau išvadą, kad socialinio dempingo prevencijos nuostatos, suderėtos ir įtrauktos į kolektyvinę sutartį darbuotojų vardu ir interesais, iš esmės laikytinos tiesiogiai gerinančiomis jų įdarbinimo ir darbo sąlygas, kaip apibrėžta byloje *Albany* ir su ja susijusiose bylose.

### C – Nagrinėjamos padėties vertinimas

84. Dviejų *Albany* išimties taikymo sąlygų įvykdymas bet kuriuo atveju iš esmės yra klausimas, kurį turėtų vertinti tam tikros nacionalinės konkurencijos institucijos ir teismai. Tai, be abejo, vertinimas, kurį galima atlikti tik kiekvienu individualiu atveju atsižvelgiant į konkrečias kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas nuostatas ir visas tam tikrai rinkai būdingas aplinkybes.

28 — Žr. sprendimus *Komisija / Belgija* (C-577/10, EU:C:2012:814, 45 punktą) ir *Wolff & Müller* (C-60/03, EU:C:2004:610, 41 punktą).

29 — Žr. Sprendimo *Laval un Partneri* (C-341/05, EU:C:2007:809) 103 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

30 — 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, p. 9).

31 — Direktyvos 2008/104 14 konstatuojamąjį dalis.

32 — Žr. ten pat, 16 ir 17 konstatuojamąsias dalis.

85. Todėl į klausimą, ar *Albany* išimtis iš tikrųjų taikoma nagrinėjamos nuostatomis, turėtų atsakyti *Gerechtshofs-Gravenhage*, remdamasis visa jam pagrindinės bylos šalių pateikta informacija ir įrodymais.

86. Vis dėlto turiu pabrėžti, kad, priešingai nei byloje, kurias Teisingumo Teismas nagrinėjo anksčiau, pagrindinė byla, kaip minėta pirmiau, yra susijusi su kolektyvine sutartimi, sudaryta darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims atstovaujančių profesinių sąjungų. Be to, pagrindinėje byloje nagrinėjamos sutarties nuostatomis nereglamentuojami jokie tradiciniai darbdavių ir darbuotojų darbo santykių aspektai (pavyzdžiui, atlygis, darbo valandos ir atostogos). Reguluojami darbdavių santykiai su kitos kategorijos specialistais – savarankiškai dirbančiais asmenimis.

87. Dėl šių ypatumų, be abejonės, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teisinės padėties vertinimas yra gana sudėtingas, nes *Albany* sąlygų (visų pirma antrosios sąlygos) įvykdymas yra ne toks akivaizdus kaip kitose byloje. Todėl, siekdamas padėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui įvertinti padėtį, dabar pereisiu prie kai kurių papildomų klausimų nagrinėjimo. Jie yra susiję su dalykais, į kuriuos, mano nuomone, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų atsižvelgti, kad nuspręstų, kam nagrinėjama kolektyvinė darbo sutartis iš tikrųjų yra naudinga.

88. Iš esmės, atsižvelgdamas į dvejopą nagrinėjamos kolektyvinės darbo sutarties pobūdį, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nuspręsti, ar sutartis buvo sudaryta VSR atstovaujamo orkestrų samdomų muzikantų naudai, todėl iš esmės turėjo tiesiogiai pagerinti jų įdarbinimo ar darbo sąlygas, ar nagrinėjama kolektyvine darbo sutartimi pirmiausia siekiama apriboti savarankiškai dirbančių asmenų konkurenciją, todėl *Albany* išimtis jai neturėtų būti taikoma. To neįmanoma nuspręsti *in abstracto*, tiesiog vadovaujantis sutartį pasirašiusių šalių prielaidomis. Sprendimą reikia priimti *in concreto*. Kad būtų nustatyta, ar taip ir yra, manau, nacionaliniam teismui būtų ypač naudinga įvertinti šiuos du aspektus.

89. Pirmiausia, nacionalinis teismas turėtų nustatyti, ar yra tikroji rimta socialinio dempingo rizika, ir, jei taip, ar nagrinėjamos nuostatos yra *būtinios* norint išvengti tokio dempingo. Turi egzistuoti tikroji tikimybė, kad, jei nebūtų nagrinjamų nuostatų, nemažai darbuotojų galėtų būti pakeista savarankiškai dirbančiais asmenimis už mažesnę atlygį. Tai galėtų būti skubus darbuotojų atleidimas ar laipsniškos taupymo priemonės, kai darbuotojai, kurių sutartis baigia galioti, nėra keičiami.

90. Iš tiesų, jei socialinio dempingo rizika nėra tikra ir didelė, bet koks galimas darbuotojų statuso pagerinimas būtų visiškai netiesioginis, gana neakivaizdus ir tiesiog teorinis. Ar tokia rizika yra tikrai reali, kiekvienu atveju, mano nuomone, pirmiausia priklausytų nuo ūkio sektoriaus ir pramonės pobūdžio, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis.

91. Atsižvelgiant į tai, atrodo, pagrindinėje byloje esminis klausimas yra, ar orkestrai, kurie yra VSR nariai, būtų apskritai linkę nedelsdami ar laipsniškai keisti gana nemažą skaičių „įdarbintų“ muzikantų savarankiškai dirbančiais muzikantais, jei nagrinėjamoje kolektyvinėje darbo sutartyje pastariesiems nebūtų nustatytas minimalus atlygis.

92. Antra, nacionalinis teismas privalo įvertinti nagrinjamų nuostatų taikymo sritį ir pobūdį, t. y. ar jomis viršijama tai, kas būtina siekiant socialinio dempingo prevencijos. Sutarties nuostatų, kuriomis siekiama daugiau, nei deklaruojama, negalima laikyti akivaizdžiai ir tikrai naudingomis darbuotojams. Kai kurių tokių nuostatų (kurios yra perteklinės arba nereikalingos) negalima laikyti tiesiogiai gerinančiomis darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygas.

93. Mano nuomone, nuostatų, kuriomis viršijama tai, kas būtina, pavyzdys būtų sutarties nuostatos, kuriomis darbuotojams suteikiama didesnė apsauga nei savarankiškai dirbantiems asmenims, palyginti su kitais darbuotojais. Kitaip tariant, manyčiau, kad nuostatos, kuriomis įtvirtinami minimalūs savarankiško darbo įkainiai, gerokai viršijantys minimalų darbuotojų atlygį, įrodo, kad nagrinėjamos nuostatomis siekta kitokio tikslo, o ne apsaugos nuo socialinio dempingo.

94. Remdamasis pirmiau išdėstytais argumentais, manau, kad nuostatos, kaip antai įtvirtintos nagrinėjamoje kolektyvinėje darbo sutartyje, turėtų būti be išlygų priimtos, nepaisant jų antikoncepcinio poveikio, jei galima įrodyti, kad jos iš tikrųjų būtinos socialinio dempingo prevencijai. Priešingu atveju nagrinėjamos nuostatos pakenktų savarankiškai dirbančių asmenų (ir galbūt darbdavių) konkurencijai ir beveik ar visai nebūtų naudingos darbuotojams.

95. Tikriausiai neatsitiktinai mano Teisingumo Teismui siūlomas SESV 101 straipsnio aiškinimas, atrodo, apskritai atitinka JAV Aukščiausiojo Teismo nutartį dėl Šermano akto (*Sherman Act*) taikomumo darbo ginčų atvejais, kurias savo rašytinėse pastabose minėjo FNV.

96. Tačiau prieš vertinant tas bylas, reikėtų pabrėžti, kad ir kokios panašios būtų atitinkamos ES ir JAV teisinės sistemos, jos nėra vienodos. Pirmiausia ES teisinėje sistemoje nėra aiškių teisės nuostatų, kurios prilygtų Kleitono akto (*Clayton Act*)<sup>33</sup> ar *Noriso ir La Gvardijos* akto (*Norris-La Guardia Act*)<sup>34</sup> nuostatomis ir įtvirtintų aiškią antimonopolinę išimtį „profesinėms sąjungoms, jei jos veikia siekdamos savo interesų ir nesusijungia su kitomis grupėmis“. Nepaisant šio skirtumo, mano nuomone, vis dėlto galima įžvelgti panašumų<sup>35</sup>.

97. Byloje *AFM prieš Carroll*<sup>36</sup> JAV Aukščiausiasis Teismas patvirtino minimalias kainas (toliau – kainynas), kurias profesinė sąjunga (atstovaujanti muzikantams ir orkestro vadovams)<sup>37</sup> pareikalavo iš orkestro vadovų taikyti sudarant sutartis su muzikos paslaugų pirkėjais. Federalinis apeliacinis teismas nutarė, kad kainynas *per se* buvo Šermano akto pažeidimas, nes jame nustatytos kainos, o ne atlygiai (orkestro vadovai buvo savarankiškai dirbantys asmenys, o ne darbuotojai), bet JAV Aukščiausiasis Teismas atmetė tokį požiūrį, nes juo atliktas tik formalus vertinimas neįsigilinus į esmę. JAV Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad svarbiausias veiksnys byloje buvo ne tai, ar kainyne buvo nustatytos kainos ar atlygiai, o tai, ar to sąrašo tikslas buvo apsaugoti orkestro vadovo pasamdytų muzikantų atlygį. Nustatęs, kad toks tikslas ir buvo, JAV Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad kainynui taikoma darbo išimtis pagal Šermano aktą<sup>38</sup>.

98. Tačiau byloje *Allen Bradley Co. prieš Local Union no. 3* JAV Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad pagal Šermano aktą profesinėms sąjungoms neleidžiama „padėti neprofesinėms grupėms kurti verslo monopolius ir kontroliuoti prekių ir paslaugų teikimą rinkai“<sup>39</sup>. Be to, byloje *United Mine Workers prieš Pennington* Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad „sąjunga netenka antimonopolinių įstatymų išimties, kai yra aišku, kad ji susitarė su tam tikra darbdavių grupe taikyti tam tikrą atlyginimų skalę kitiems derybiniais vienetams. <...> Taip yra net ir tuo atveju, kai sąjunga tiesiog užsitikrina, kad likusieji pramonės šakos darbdaviai įsipareigotų fiksuoti tam tikrą atlygį, darbo valandas ar kitas įdarbinimo sąlygas“<sup>40</sup>.

33 — *Clayton Antitrust Act*, 15 U.S.C. 12–27 punktai.

34 — *Norris-La Guardia Act*, 29 U.S.C. 101–115 punktai.

35 — Kadangi generalinis advokatas F. G. Jacobs savo išvadoje byloje *Albany* (EU:C:1999:28, 96–107 punktai) išsamiai išnagrinėjo JAV sistemą šioje srityje, darau nuorodą į tą išvadą, kad būtų galima plačiau susipažinti su ten pateiktu vertinimu. Čia tik paminėsiu kelias JAV Aukščiausiojo Teismo nutartis, konkrečiai nurodytas FNV.

36 — 391 U.S. 99 (1968).

37 — Orkestro vadovai apibrėžti kaip muzikantai, susitariantys dėl sąlygų su orkestro paslaugų pirkėju.

38 — *Sherman Antitrust Act*, 15 U.S.C. 1–7 punktai.

39 — 325 U.S. 797 (1945).

40 — 381 U.S. 657 (1965).

99. Aiškinu šiuos sprendimus taip, kad jais patvirtinama nuomonė, jog tiesioginio darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygų pagerinimo sąvoka neturėtų būti aiškinama per siaurai. Tai, kad kolektyvinės sutarties nuostata nustatomi minimalūs savarankiškai dirbančių asmenų įkainiai šiems konkuruojant dėl to paties darbo su darbuotojais, savaime nėra pakankamas pagrindas šioms nuostatomis taikyti antimonopolines taisykles. Tokiomis sutarties nuostatomis turi būti siekiama deklaruoto tikslo ir nemėginama padėti įmonėms riboti jų konkurencijos. Be to, šiuose sprendimuose siūloma laikytis atsargaus požiūrio, pagal konkurencijos taisykles vertinant profesinių sąjungų elgesį, kai mėginama nustatyti darbo sąlygas, kurias jos susiderėjo su kitų kategorijų specialistais, nepatenkančiais į jų kolektyvinių sutarčių taikymo sritį.

100. Todėl darau išvadą, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nuspręsti, ar atsižvelgiant į nagrinėjamos kolektyvinės darbo sutarties nuostatas yra įvykdytos *Albany* išimties sąlygos. Tam prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia turi nustatyti, ar šiomis nuostatomis tiesiogiai pagerinamos darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygos veiksmingai užkertant kelią socialiniam dempingui ir nenustatant nieko daugiau, išskyrus tai, kas būtina šiam tikslui pasiekti.

#### IV – Išvada

101. Remdamasis išdėstytais argumentais, siūlau Teisingumo Teismui į *Gerechtshof's-Gravenhage* prejudicinius klausimus atsakyti taip:

Pirma, darbdavių asociacijos ir, antra, darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims atstovaujančių profesinių sąjungų sudarytos kolektyvinės darbo sutarties nuostatos, pagal kurias savarankiškai dirbantys asmenys, kurie pagal paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip darbuotojai, kuriems taikoma kolektyvinė darbo sutartis, turi gauti nustatytą minimalų atlygį:

- patenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį, jei ji sudaryta savarankiškai dirbančių asmenų interesais ir vardu;
- nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį, jei ji sudaryta darbuotojų interesais ir vardu, kai šia nuostata tiesiogiai gerinamos tų darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygos. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar šiomis nuostatomis tiesiogiai pagerinamos darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygos veiksmingai užkertant kelią socialiniam dempingui ir nenustatant nieko daugiau, išskyrus tai, kas būtina šiam tikslui pasiekti.