Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
NILSA WAHLA
od 11. rujna 2014.[1]

Predmet C-413/13

FNV Kunsten Informatie en Media
protiv
Staat der Nederlanden

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Gerechtshof 's-Gravenhage (Nizozemska))

„Kolektivni ugovor – Ugovori o pružanju usluga – Minimalne naknade – Tržišno natjecanje – Članak 101. UFEU-a – Sprečavanje socijalnog dampinga – ‚Iznimka Albany'"

1. U ustaljenoj sudskoj praksi, koja je započela s presudom u predmetu Albany[2], Sud je, u biti, utvrdio da su sporazumi koje poslodavci i zaposlenici sklope u okviru kolektivnih pregovora, te koji imaju za cilj poboljšati uvjete zaposlenja i rada, isključeni iz područja primjene članka 101. stavka 1. UFEU-a.

2. U dotičnom se postupku javlja temeljno pitanje o tome obuhvaća li ta iznimka odredbe kolektivnih ugovora kojima su uređeni aspekti profesionalnog odnosa između samozaposlenih osoba i njihovih stranaka ili klijenata te, ako obuhvaća, pod kojim uvjetima.

I – **Relevantne odredbe nizozemskog zakonodavstva**

3. U članku 1. Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Zakon o kolektivnom ugovoru; u daljnjem tekstu: WCAO) definira se „kolektivni ugovor" u smislu nacionalnog prava, i u njemu stoji:

„1. ‚Kolektivni ugovor' jest sporazum koji sklapa jedan ili nekoliko poslodavaca ili jedno ili nekoliko pravno sposobnih udruženja poslodavaca i jedno ili nekoliko pravno sposobnih udruženja radnika kojim se u prvom redu ili isključivo uređuju uvjeti rada koje treba poštovati u okviru ugovora o radu.

2. Kolektivni ugovor također se može odnositi na ugovore o izvođenju određenih radova i ugovore o pružanju usluga. U tom slučaju odredbe ovog ugovora koje se odnose na ugovore o radu, poslodavce i radnike primjenjuju se *mutatis mutandis*.

[…]"

4. U članku 6. stavku 1. Mededingingsweta (Zakon o tržišnom natjecanju; u daljnjem tekstu: Mw) zabranjuju se „sporazumi među poduzetnicima, odluke udruženja poduzetnika i usklađeno djelovanje koji imaju za cilj ili posljedicu sprečavanje, ograničavanje ili narušavanje tržišnog natjecanja na području Nizozemske ili nekog njegovog dijela".

1 — Izvorni jezik: engleski

2 — C-67/96, EU:C:1999:430. Također vidjeti presude Brentjens, C-115/97 do C-117/97, EU:C:1999:434; Drijvende Bokken, C-219/97, EU:C:1999:437; Pavlov i drugi, C-180/98 do C-184/98, EU:C:2000:428; Van der Woude, C-222/98, EU:C:2000:475; i AG2R Prévoyance, C-437/09, EU:C:2011:112.

5. Člankom 16. točkom (a) Mw iz područja primjene tog zakona izuzeti su kolektivni ugovori u smislu članka 1. stavka 1. WCAO-a.

II – **Činjenično stanje, postupak i prethodna pitanja**

6. FNV Kunsten Informatie en Media (u daljnjem tekstu: FNV) i Nederlandse toonkunstenaarsbond (u daljnjem tekstu: Ntb), udruženja koja zastupaju radnike i samozaposlene osobe, i Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (u daljnjem tekstu: VSR), udruženje poslodavaca, sklopili su 2006. i 2007. kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: predmetni kolektivni ugovor) o glazbenicima na zamjeni u nizozemskim orkestrima (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten). Jedno od pitanja koje je uređeno tim ugovorom su minimalne naknade koje primaju glazbenici koji zamjenjuju druge glazbenike (u daljnjem tekstu: glazbenici na zamjeni) u orkestru te koji radi toga stupaju u radni odnos s tim orkestrom. Predmetni kolektivni ugovor je također sadržavao odredbe o „samozaposlenim glazbenicima na zamjeni“.

7. Međutim, nizozemsko tijelo za zaštitu tržišnog natjecanja (Nederlandse Mededinginsautoriteit; u daljnjem tekstu: NMa) je u dokumentu za raspravu objavljenom u prosincu 2007.[3] zauzelo stajalište da odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na minimalne naknade za samozaposlene osobe nisu izuzete iz zabrane iz članka 6. Mw-a.

8. Zbog stajališta koje je NMa usvojio, VSR i Ntb otkazali su predmetni kolektivni ugovor te su odbili sklopiti novi s FNV-om koji bi sadržavao odredbe koje se odnose na samozaposlene glazbenike na zamjeni.

9. S obzirom na takav razvoj događaja, FNV je podnio tužbu pred Rechtbank ’s Gravenhageom (okružni sud u Haagu), kojom je u biti tražio: (i) da utvrdi kako pravo tržišnog natjecanja ne zabranjuje odredbu u kolektivnom ugovoru kojom se poslodavca obvezuje na to da poštuje posebne minimalne naknade za samozaposlene osobe bez osoblja, te da je objava dokumenta za raspravu bila nezakonita u odnosu na FNV, i (ii) da državi Nizozemskoj naloži da ispravi stajalište koje je usvojeno u dokumentu za raspravu.

10. Nakon što je Rechtbank odbacio zahtjeve FNV-a, potonji je podnio žalbu pred Gerechtshof ’s-Gravenhageom (regionalni prizivni sud u Haagu).

11. Žalba se odnosi na tumačenje članka 6. Mw-a. Međutim, Gerechtshof ’s-Gravenhage je istaknuo da je članak 6. Mw-a uvelike zasnovan na članku 101. UFEU-a te da je nacionalni zakonodavac odlučio da se te dvije odredbe moraju dosljedno primjenjivati.

12. Iz tog je razloga Gerechtshof ’s-Gravenhage, s obzirom na to da je imao sumnje u pogledu ispravnog tumačenja članka 101. UFEU-a, odlučio prekinuti postupak i uputiti sljedeća prethodna pitanja:

„1. [T]reba li pravila tržišnog natjecanja prava [Unije] tumačiti na način da se odredba kolektivnog ugovora sklopljenog između udruženja poslodavaca i udruženja radnika kojom se određuje da samozaposlene osobe koje na temelju ugovora o pružanju usluga obavljaju za poslodavca isti rad kao i radnici na koje se primjenjuje kolektivni ugovor moraju primati određenu minimalnu naknadu nalazi izvan područja primjene članka 101. UFEU-a zato što je ta odredba dio kolektivnog ugovora[?]

3 — Visiedocument od 5. prosinca 2007.

2. [U] slučaju negativnog odgovora na prvo pitanje, nalazi li se navedena odredba izvan područja primjene članka 101. UFEU-a ako ta odredba (također) ima za cilj poboljšanje uvjeta rada radnika na koje se primjenjuje kolektivni ugovor i je li u tom pogledu također bitno poboljšavaju li se time uvjeti rada neposredno ili tek posredno[?]“

13. Pisana su očitovanja u predmetnom postupku podnijeli FNV, nizozemska i češka vlada te Komisija, a svi navedeni, osim češke vlade, iznijeli su usmena očitovanja na raspravi održanoj 18. lipnja 2014.

III – **Analiza**

14. Svojim dvama pitanjima Sud koji je uputio zahtjev u biti pita jesu li odredbe kolektivnog ugovora, sklopljenog između, s jedne strane, udruženja poslodavaca i, s druge strane, sindikata koji zastupaju zaposlenike [4] i samozaposlene osobe, kojima se predviđa da samozaposlene osobe koje na temelju ugovora o pružanju usluga obavljaju za poslodavca isti rad kao i radnici na koje se primjenjuje kolektivni ugovor moraju primati određenu minimalnu naknadu (u daljnjem tekstu: predmetne odredbe), izvan područja primjene članka 101. UFEU-a.

15. Na početku bih se kratko osvrnuo na pitanje dopuštenosti. Smatram da nema nikakve sumnje da je ovaj zahtjev za prethodnu odluku dopušten, čak i ako dotični predmet ne bi ulazio u područje primjene članka 101. UFEU-a. Naime, jasno je utvrđeno da je Sud nadležan odlučivati o zahtjevima za prethodne odluke koji se odnose na odredbe prava Unije u situacijama u kojima činjenično stanje iz glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev nije izravno ulazilo u područje primjene odredbi prava Unije, ali u kojima su spomenute odredbe bile primjenjive na temelju nacionalnog zakonodavstva koje je, za unutarnje situacije, usvojilo rješenja istovjetna onima predviđenima pravom Unije [5].

16. Što se merituma predmeta tiče, sud koji je uputio zahtjev u biti traži smjernice o tome može li se „iznimka Albany“ [6] primijeniti na kolektivni ugovor kao što je to predmetni kolektivni ugovor.

17. Češka i nizozemska vlada, kao i Komisija, u svojim očitovanjima tvrde da Sud treba negativno odgovoriti na to pitanje, dok FNV smatra da odgovor treba biti potvrdan.

18. U nastavku ću pokušati objasniti zašto se ne mogu u potpunosti prikloniti nijednom stajalištu. Naime, smatram da pitanje koje je uputio nacionalni sud zahtijeva odgovor koji nije ni izravan ni lagan kao predloženi.

19. Kako je navedeno gore pod točkom 1., prema ustaljenoj sudskoj praksi, za sporazume koje poslodavci i zaposlenici sklope u okviru kolektivnih pregovora, te koji imaju za cilj poboljšati uvjete zaposlenja i rada, mora se zbog njihove naravi i svrhe smatrati da ne ulaze u područje primjene članka 101. stavka 1. UFEU-a [7].

20. Stoga je potrebno proučiti narav i svrhu predmetnog kolektivnog ugovora (te, konkretno, narav i svrhu predmetnih odredbi) kako bi se utvrdilo može li se isti u potpunosti izuzeti iz područja primjene članka 101. stavka 1. UFEU-a [8].

4 — U ovom se mišljenju izrazi „zaposlenik“i „radnik“ koriste kao sinonimi.

5 — Vidjeti, osobito, presudu Allianz Hungária Biztosító i drugi, C-32/11, EU:C:2013:160, t. 17. do 23. i navedenu sudsku praksu. Također vidjeti moje mišljenje u predmetu Venturini, C-159/12 do C-161/12, EU:C:2013:529, t. 46. do 52.

6 — U vezi s tim izrazom, vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Fennellyja u predmetu Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:226, t. 30.), gdje se izričito navodi presuda Albany (EU:C:1999:430, t. 59. i 60.).

7 — Presude Albany, EU:C:1999:430, t. 60.; Brentjens, EU:C:1999:434, t. 57.; Drijvende Bokken, EU:C:1999:437, t. 47.; Pavlov i drugi, EU:C:2000:428, t. 67.; Van der Woude, EU:C:2000:475, t. 22.; i AG2R Prévoyance, EU:C:2011:112, t. 29.

8 — Vidjeti, u tom smislu, presudu AG2R Prévoyance, EU:C:2011:112, t. 30.

21. S obzirom na navedeno, radi jasnoće ću to pitanje razmotriti iz dviju komplementarnih perspektiva. Budući da je prema nizozemskom pravu sindikatima dopušteno zastupati i radnike i samozaposlene osobe, potrebno je razlikovati dvije zasebne pravne situacije. S jedne strane, razmotrit ću obuhvaća li iznimka Albany odredbe koje su dogovorene i uključene u kolektivni ugovor u ime te u interesu samozaposlenih osoba. S druge ću strane proučiti primjenjuje li se ta iznimka kada su te odredbe, unatoč tome što se njima uređuju uvjeti rada samozaposlenih osoba, dogovorene i uključene u kolektivni ugovor u ime i u interesu radnika. Ova sustavna analiza približno slijedi strukturu dvaju prethodnih pitanja kako ih je formulirao Gerechtshof 's-Gravenhage.

A – *Odredbe koje su dogovorene te uključene u kolektivni ugovor u ime i u interesu samozaposlenih osoba*

22. Jedna od tvrdnji koju je FNV iznio je ta da je ugovor kao što je predmetni kolektivni ugovor u cijelosti obuhvaćen iznimkom Albany — te da stoga ne ulazi u područje primjene članka 101. stavka 1. UFEU-a — iz jednostavnog razloga što je sklopljen u obliku kolektivnog ugovora. Činjenica da su nekim odredbama tog ugovora uređeni uvjeti rada samozaposlenih osoba bila bi u tom pogledu nevažna.

23. Ne mogu se s tim složiti.

1. Iznimka Albany ne obuhvaća ugovorne odredbe koje su zaključene u ime i u interesu samozaposlenih osoba.

24. Sud je predmetima koji se temelje na presudi Albany odlučio da kolektivni ugovori ne ulaze u područje primjene članka 101. UFEU-a ako su ispunjena dva *kumulativna* uvjeta: (i) da su sklopljeni u okviru kolektivnih pregovora između poslodavaca i zaposlenika (u daljnjem tekstu: prvi uvjet) i (ii) da izravno pridonose poboljšanju uvjeta zaposlenja i rada radnika (u daljnjem tekstu: drugi uvjet).

25. Poput nizozemske vlade i Komisije ozbiljno sumnjam u to je li prvi uvjet ispunjen ako je kolektivni ugovor (djelomično ili u cijelosti) pregovaran i sklopljen u ime samozaposlenih osoba, unatoč tomu da je rezultat kolektivnih pregovora.

26. Kada sindikati djeluju u ime samozaposlenih osoba, a ne radnika, teško se mogu smatrati „udruženjima zaposlenika". U tim bi se okolnostima u biti činilo da djeluju u drukčijem svojstvu: svojstvu profesionalne organizacije ili udruženja poduzetnika [9]. Stoga bi se za te sindikate teško moglo smatrati da zastupaju „radnike" u smislu iz presude Albany [10].

27. U svakom slučaju, to pitanje nije potrebno dalje razmatrati s obzirom na to da drugi uvjet, po mom mišljenju, očito nije ispunjen. U sudskoj praksi Suda su se više puta navodili uvjeti zaposlenja i rada *zaposlenika*. Sud do sada nikada nije — ni implicitno ni izričito — proširio svoje zaključke na ugovorne odredbe kojima je cilj poboljšati uvjete rada samozaposlenih osoba.

28. Još važnije, smatram da nema nikakve sumnje da takve ugovorne odredbe ne ulaze u područje primjene iznimke Albany.

29. Dva su razloga za to.

30. Kao prvo, status samozaposlenih osoba i status radnika su, u smislu pravila Unije o tržišnom natjecanju, suštinski različiti te se, *ipso facto*, ne mogu izjednačiti.

9 — Tom ću se pitanju vratiti u nastavku, t. 32.

10 — Vidjeti, osobito, EU:C:1999:430, t. 56. do 60.

31. Radnici nisu poduzetnici prema pravilima Unije o tržišnom natjecanju [11], a članak 101. UFEU-a nije osmišljen kako bi uređivao radne odnose.

32. Nasuprot tomu, prema pravilima Unije o tržišnom natjecanju, samozaposlene osobe su poduzetnici [12]. Sukladno tomu, kako je gore navedeno, sindikat koji djeluje u ime samozaposlenih osoba treba se smatrati „udruženjem poduzetnika“ u smislu članka 101. UFEU-a [13].

33. Očito je da postoje dobri socijalno-gospodarski razlozi da se tržišno natjecanje između radnika u pogledu plaća ograniči, pa čak i ukloni, putem kolektivnih ugovora [14]. Međutim, situacija je drugačija kada se radi o sporazumima čiji je cilj ili učinak ograničavanje ili uklanjanje tržišnog natjecanja među poduzetnicima.

34. Upravo su to vrste sporazuma na koje se članak 101. UFEU-a treba primjenjivati.

35. Osim toga, čak i ako su ograničenja tržišnog natjecanja koja mogu proizaći iz kolektivnih ugovora kojima se uređuju uvjeti zaposlenja radnika često uzgredna ili imaju ograničen učinak [15], to nužno ne vrijedi u pogledu sporazuma kojima se uređuju uvjeti rada samozaposlenih osoba. To se osobito odnosi na sporazume kojima se uređuje tržišno natjecanje u pogledu *cijena* među samozaposlenim osobama.

36. Cijena je jedan od najvažnijih, ako ne i najvažniji aspekt u pogledu kojeg se poduzetnici natječu. Zato se točka (a) „crne liste“iz članka 101. stavka 1. UFEU-a odnosi na sporazume kojima se „neposredno ili posredno utvrđuju kupovne ili prodajne cijene ili drugi trgovinski uvjeti“. Stoga se za sporazume kojima se utvrđuju minimalne cijene proizvoda ili usluga dosljedno smatra da predstavljaju značajno ograničenje tržišnog natjecanja [16].

37. Tumačenje članka 101. UFEU-a koje se temelji na ustaljenoj sudskoj praksi Suda upućuje dakle na to da se odredbe koje su dogovorene te uključene u sporazum u ime i u interesu samozaposlenih osoba ne mogu *a priori* izuzeti od preispitivanja s obzirom na pravila Unije o tržišnom natjecanju.

38. Kao drugo, kako je nizozemska vlada istaknula na raspravi, status samozaposlenih osoba očito se razlikuje od statusa radnika, ne samo s obzirom na pravila Unije o tržišnom natjecanju, već, općenitije, s obzirom na sustav Ugovora o EU-u. Posljedično, razlozi socijalne politike koji su opravdavali iznimku Albany za radnike ne mogu se smatrati valjanima u pogledu samozaposlenih osoba.

39. U biti je smisao sudske prakse koja se temelji na presudi Albany taj da se Ugovore o EU-u ne bi moglo tumačiti na način da potiču kolektivno pregovaranje između socijalnih partnera radi postizanja socijalnih ciljeva i da istovremeno općenito zabranjuju takve kolektivne ugovore.

40. Međutim, socijalni ciljevi koje je Sud naveo u presudi Albany odnose se na zaposlenike. Odredbe UFEU-a o „zapošljavanju“(članci 145. do 150. UFEU-a) i „socijalnoj politici“ (članci 151. do 161. UFEU-a) usredotočene su na pojam „radnik“.

11 — Vidjeti, među mnogima, presudu Becu i drugi, C-22/98, EU:C:1999:419, t. 26.

12 — Vidjeti, u tom smislu, presude Pavlov i drugi, EU:C:2000:428, t. 73. do 77., i Wouters i drugi, C-309/99, EU:C:2002:98, t. 49.

13 — Vidjeti, analogijom, presudu Pavlov i drugi, EU:C:2000:428, t. 84. do 89.

14 — Naime, općenito se smatra da kolektivni ugovori ne pomažu samo radnicima i poslodavcima pri postizanju uravnoteženog i obostrano prihvatljivog rješenja, već i da imaju pozitivne učinke na društvo kao cjelinu. Kako je nezavisni odvjetnik Jacobs naglasio u predmetu Albany, opće je prihvaćeno da „kolektivni ugovori između uprave i radnika sprečavaju skupe radne sporove, smanjuju troškove postizanja kompromisa postupkom kolektivnog pregovaranja uređenog pravilima te povećavaju predvidljivost i transparentnost“ (C-67/96, EU:C:1999:28, t. 181. i 232.). Također smatram da i promicanje socijalnog mira te uspostava sustava socijalne zaštite koji je pravedan za sve građane predstavljaju ciljeve od najvećeg značaja u svakom modernom društvu.

15 — Vidjeti, u tom smislu, mišljenje nezavisnog odvjetnika Jacobsa u predmetu Albany, EU:C:1999:28, t. 182.

16 — Vidjeti, među mnogima, presude Clair, 123/83, EU:C:1985:33, t. 22.; Verband der Sachversicherer protiv Komisije, 45/85, EU:C:1987:34, t. 39. do 42.; i Binon, 243/83, EU:C:1985:284, t. 44.

41. S druge strane, razvoj gospodarskih djelatnosti samozaposlenih osoba obuhvaćen je nadležnostima Europske unije u području industrijske politike, kako je predviđeno u članku 173. UFEU-a.

42. Treba istaknuti da postoje dvije ključne razlike između članka 173. UFEU-a i gore navedenih odredbi o zapošljavanju i socijalnoj politici. Kao prvo, članak 173. UFEU-a (kao, uostalom, svaka druga odredba Ugovora) — za razliku od članaka 151. i 155. UFEU-a — ne potiče samozaposlene osobe da sklapaju kolektivne ugovore kako bi poboljšale svoje uvjete rada[17]. Kao drugo, u članku 173. UFEU-a jasno je naznačeno da se on primjenjuje ne dovodeći u pitanje primjenjivost pravila tržišnog natjecanja. Naime, prema drugom podstavku članka 173. stavka 1. UFEU-a, Europska unija i države članice u području industrije djeluju „u skladu sa sustavom otvorenih i konkurentnih tržišta“. U UFEU-u se dalje ističe, u članku 173. stavku 3., da odredbe koje se odnose na industriju (glava XVII.) ne predstavljaju [pravni] temelj za, među ostalim, „uvođenje bilo kakve mjere od strane [Europske] Unije, koja bi mogla dovesti do narušavanja tržišnog natjecanja“. Ništa slično tomu ne postoji u odredbama UFEU-a o zapošljavanju i socijalnoj politici.

43. Razlog zbog kojeg su autori Ugovora razlikovali radnike i samozaposlene osobe prilično je jednostavan: opće je pravilo da su načini na koje te dvije skupine obavljaju profesionalne djelatnosti bitno različiti.

44. Jedno od ključnih obilježja svakog radnog odnosa je *podređenost* radnika njegovu poslodavcu[18]. Ne samo da poslodavac može svojim zaposlenicima davati upute i usmjeravati njihove djelatnosti, već on ima i određeni autoritet te kontrolu nad njima. Samozaposlena osoba slijedi upute svojih klijenata, ali, općenito govoreći, oni nemaju izraženu ovlast nadzora nad njom. Budući da nema odnosa podređenosti, samozaposlena osoba ima veću neovisnost u pogledu odabira vrste posla i zadaća koje će obavljati, načina na koji će se taj posao ili zadaće izvršavati, svog radnog vremena i mjesta rada kao i u pogledu članova svojeg osoblja[19].

45. Osim toga, samozaposlena osoba sama preuzima poslovne i financijske rizike poduzeća, dok radnik obično ne snosi takav rizik s obzirom na to da ima pravo na naknadu za svoj rad neovisno o poslovanju poduzeća[20]. Poslodavac je taj koji je, načelno, odgovoran prema vanjskom svijetu za djelatnosti koje su obavili njegovi zaposlenici u okviru svog radnog odnosa. S druge strane, mogućnost zadržavanja cjelokupne dobiti koje poduzeće ostvari trebala bi kompenzirati veće rizike i odgovornosti koje snose samozaposlene osobe.

46. Naposljetku, gotovo je nepotrebno istaknuti da, dok samozaposlene osobe na tržištu pružaju proizvode ili usluge, radnici pružaju samo svoj rad određenom poslodavcu (ili, u rijetkim slučajevima, većem broju poslodavaca).

47. Stoga iz samog statusa samozaposlene osobe proizlazi da one, bar u usporedbi s radnicima, imaju veću neovisnost i fleksibilnost. Međutim, zauzvrat neizbježno snose veći poslovni rizik te se često nalaze u nestabilnijim i nesigurnijim radnim odnosima. Čini se da su svi ti aspekti međusobno usko povezani.

48. Dakle, pravni i gospodarski razlozi koji opravdavaju iznimku Albany nisu valjani u pogledu samozaposlenih osoba[21]. Zbog toga mi je nezamislivo potpuno i *a priori* izuzeće kolektivnih ugovora, dogovorenih u ime i u interesu samozaposlenih osoba iz područja primjene članka 101. UFEU-a.

17 — Vidjeti presudu Pavlov i drugi, EU:C:2000:428, t. 69.

18 — Vidjeti, osobito, presudu Jany i drugi, C-268/99, EU:C:2001:616, t. 34. i navedenu sudsku praksu.

19 — Vidjeti presudu Komisija protiv Italije, C-596/12, EU:C:2014:77, t. 16. *et seq*. Također vidjeti, u tom smislu, presude Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, t. 36.; Asscher, C-107/94, EU:C:1996:251, t. 25. i 26.; te moje mišljenje u predmetu Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:1358, t. 32.

20 — Vidjeti, u vezi s tim, presudu Komisija protiv Italije, C-35/96, EU:C:1998:303, t. 37.

21 — Isto je stajalište izraženo u mišljenju nezavisnog odvjetnika Jacobsa u predmetu Pavlov i drugi, EU:C:2000:151, t. 99., i u mišljenju nezavisnog odvjetnika Fennellya u predmetu Van der Woude, EU:C:2000:226, t. 30.

49. Potrebno je međutim raspraviti o još jednoj tvrdnji koju je iznio FNV.

2. Radnici i samozaposlene osobe nisu slični, unatoč tomu što tradicionalne razlike više nisu tako očite

50. FNV je u svojim pisanim očitovanjima istaknuo da su predmetnim kolektivnim ugovorom uređene samo tarife samozaposlenih osoba koje nemaju osoblje i koje su, u smislu utjecaja u kolektivnom pregovaranju, u sličnom položaju kao i zaposlenici.

51. Priznajem da je u današnjem gospodarstvu razlika između tradicionalnih kategorija radnika i samozaposlenih osoba katkad pomalo nejasna. Sud je, u biti, već razmatrao nekoliko predmeta u kojima poslovni odnos između dviju osoba (ili između jedne osobe i jednog subjekta) — zbog svojih posebnih obilježja — nije bio jasno obuhvaćen nijednom od tih kategorija s obzirom na to da je imao značajke obiju [22].

52. Osim toga, ističem činjenicu da su neke samozaposlene osobe, u pogledu svog profesionalnog odnosa sa stvarnim ili potencijalnim klijentima, u položaju sličnom onom koji obično postoji u odnosu između radnika i njegovog poslodavca. Osobito, neke samozaposlene nisu posve neovisne u pogledu toga kada, gdje i kako obavljaju zadaće koje su im dodijeljene. One također mogu imati slab pregovarački položaj, posebno kada je riječ o naknadi ili o uvjetima rada. To se ponajprije odnosi na takozvane „prividno samozaposlene osobe“: zaposlenike koji nose krinku samozaposlenih osoba kako bi se izbjegla primjena određenog zakonodavstva (radnog ili poreznog, primjerice) koje poslodavac smatra nepovoljnim. Sličan tomu je i primjer samozaposlenih osoba koje su gospodarski ovisne o jedinom (ili glavnom) klijentu [23].

53. Međutim, ako izuzmemo slučajeve u kojima postoji neki oblik zaobilaženja ili izbjegavanja pravila radnog ili poreznog prava, koje svaka pojedina država članica treba svojim nacionalnim zakonodavstvom urediti, i dalje ne vidim nijedan valjani razlog da se radnici i samozaposlene osobe *uvijek* jednako tretiraju.

54. Svrha kolektivnih ugovora je utvrditi određene standarde koji se, kao takvi, primjenjuju na sve slučajeve koji ulaze u njihovo područje primjene. Cilj im je, dakle, obuhvatiti čitavu kategoriju profesionalaca, neovisno o konkretnoj situaciji pojedinca ili o posebnim okolnostima u kojima pojedinac može iskoristiti određene mogućnosti zaposlenja.

55. Međutim, samozaposlene osobe predstavljaju izrazito veliku i heterogenu skupinu. Neke od njih su namjerno izabrale pružati svoje usluge u sklopu tog konkretnog pravnog režima, dok su druge bile prisiljene to učiniti u nedostatku sigurnijih mogućnosti zaposlenja. Ovisno o, s jedne strane, njihovim vještinama, sposobnostima, iskustvu i ugledu i, s druge strane, konkretnim okolnostima pojedinog slučaja (kao što su to veličina i gospodarska snaga klijenta, hitnost i/ili složenost usluge koju je potrebno pružiti, broju drugih raspoloživih profesionalaca), njihova pregovaračka pozicija može biti jača ili slabija u odnosu na poziciju njihovih klijenata. To je u očitoj suprotnosti s radnicima čija se pozicija kada pregovaraju s poslodavcima o uvjetima rada smatra asimetričnom jer je u svim modernim zapadnim društvima ponuda radne snage veća u odnosu na potražnju za istom.

22 — Kao primjer vidjeti presude Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, i Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185.

23 — U vezi s tim pitanjem vidjeti Zelenu knjigu Europske komisije — Modernizacija radnog prava radi suočavanja s izazovima 21. stoljeća, COM(2006) 708 *final*, str. 10. do 12. Također vidjeti Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012. (4. izdanje), str. 144. do 154.

56. Važno je i da samozaposlene osobe mogu imati bitno različite poglede na mogućnost da budu podvrgnute odredbama koje ih sve obvezuju kao skupinu. Primjerice, u dotičnom je predmetu moguće da će neki samozaposleni glazbenici odobravati odredbe kojima se utvrđuju minimalne tarife, dok drugi neće. Naime, takve odredbe mogu mlađe ili manje poznate profesionalce onemogućiti da učinkovito konkuriraju iskusnijim i uglednijim kolegama tako da svoje usluge nude po povoljnijim tarifama. Bez mogućnosti da konkuriraju cijenama, neke bi samozaposlene osobe imale mnogo manje mogućnosti za dobivanje ugovora te bi bile izložene opasnosti od potpune marginalizacije na tržištu poslova.

57. U tom kontekstu, također vidim problem u pogledu legitimiteta kada sindikati koji zastupaju samo ograničen broj samozaposlenih osoba sklapaju kolektivne ugovore koji poslodavce obvezuju glede svih samozaposlenih osoba.

58. Stoga sama činjenica da se *neke* samozaposlene osobe mogu naći u položaju koji, s ekonomskog stajališta, dijeli određena obilježja s položajem radnika nije opravdanje za potpuno i *a priori* izjednačavanje tih dviju kategorija gospodarskih subjekata.

59. S obzirom na to, možda bi se moglo tvrditi da bi odredbe kolektivnog ugovora sklopljenog u ime i u interesu samozaposlenih osoba *trebale* biti obuhvaćene iznimkom Albany ako se primjenjuju na samozaposlene osobe koje su u sličnoj situaciji kao radnici, ali ne ako se, nasuprot tomu, primjenjuju na situacije kada takve sličnosti ne postoje.

60. Međutim, smatram da to nije održivo rješenje.

61. Kako je to nizozemska vlada istaknula, predmetni kolektivni ugovor se ne odnosi na „prividno samozaposlene osobe“. Naime, stranke se slažu da takve osobe odgovaraju definiciji „radnika“ iz prava Unije te bi se, u biti, u svakom kolektivnom ugovoru kojim se uređuje njihov položaj mogla primijeniti iznimka Albany.

62. Predmetni kolektivni ugovor odnosi se na stvarno samozaposlene osobe. Posljedično, proširenje općeg izuzeća iz područja primjene članka 101. UFEU-a ne bi samo — iz razloga koji su već objašnjeni — bilo u suprotnosti s odredbama o tržišnom natjecanju i socijalnoj politici iz Ugovora, već bi se time uveo element nesigurnosti i nepredvidljivosti u sustav, konkretno, sustav radnih odnosa koji osobito zahtijeva stabilnost, jasnoću i transparentnost.

63. Naime, smatram da je pojedincima i poduzećima, kao i nacionalnim upravama i sudovima, potrebno pravilo čije je značenje nedvosmisleno, a primjena predvidiva. Razlika između radnika i samozaposlenih osoba je općenito relativno jasna te stoga svako tijelo od kojeg se to traži može, s razumnim stupnjem sigurnosti, utvrditi kada je sporazum koji je sklopila određena skupina profesionalaca izvan područja primjene članka 101. UFEU-a, a kada nije.

64. Ne vidim kako bi moglo biti u interesu socijalnih partnera pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora čija je valjanost u određenim posebnim slučajevima u najbolju ruku upitna i koji stoga lako mogu biti izvor sporova te, posljedično, koji ne utvrđuju radne standarde u sektoru koji obuhvaćaju.

65. Na osnovi svih gore navedenih zapažanja, smatram da kolektivni ugovori koji sadržavaju odredbe koje su dogovorene u ime i u interesu samozaposlenih osoba nisu, i ne bi trebali biti, obuhvaćeni iznimkom Albany. Naime, smatram da se te ugovorne odredbe ne mogu automatski izuzeti iz područja primjene pravila Unije o tržišnom natjecanju.

B – *Odredbe koje su dogovorene, te uključene u kolektivni ugovor, u ime i u interesu radnika*

66. Kako je navedeno gore pod točkom 21., potrebno je također razmotriti jesu li uvjeti u pogledu iznimke Albany ispunjeni ako su predmetne odredbe dogovorene, te uključene u kolektivni ugovor, u ime i u interesu radnika.

67. Naime, FNV ističe da je svrha predmetnih odredbi bila poboljšati uvjete rada odnosnih zaposlenika. Cilj je tih odredbi osobito bio spriječiti socijalni damping. FNV smatra da predmetne odredbe, s obzirom na to da pružaju odgovor na potencijalno niže troškove koje poslodavci imaju kada radnike zamjenjuju sa samozaposlenim osobama, imaju cilj osigurati da poslodavci ne izgube motiv za zapošljavanje radnika.

68. Češka i nizozemska vlada, kao i Komisija, ističu da su samo odredbe koje su osmišljene da *izravno* pridonesu poboljšanju uvjeta rada zaposlenika obuhvaćene iznimkom Albany. Međutim, smatraju da taj preduvjet nije ispunjen u pogledu predmetnih ugovornih odredbi. Te bi odredbe, u najboljem slučaju, tek *neizravno* pridonijele poboljšanju tih uvjeta stvaranjem novih mogućnosti zaposlenja za radnike.

69. Prije svega, moram istaknuti da je prvi uvjet u pogledu iznimke Albany očito ispunjen kada sindikati, u sklopu kolektivnog pregovaranja, dogovaraju ugovorne odredbe u ime i u interesu radnika.

70. Što se drugog uvjeta tiče, slažem se s češkom i nizozemskom vladom te Komisijom da su samo ugovorne odredbe koje *izravno* pridonose poboljšanju uvjeta zaposlenja i rada obuhvaćene sudskom praksom Suda.

71. Taj je uvjet Sud naglasio u presudama Albany [24], Brentjens [25] i Drijvende Bokken [26]. Točno je da Sud u kasnijim presudama Van der Woude i AG2R Prévoyance nije spominjao izraz „izravno“. Smatram da to međutim nije bilo potrebno jer u oba slučaja nije bilo sumnje da će odnosne mjere — sustav zdravstvenog osiguranja, odnosno sustav dopunskog povrata troškova za zdravstvenu zaštitu — proizvesti neposredan i jasan pozitivan učinak za radnike.

72. Svrha sudske prakse koja se temelji na presudi Albany nije, kako je gore navedeno, obeshrabriti ili potkopati kolektivno pregovaranje između socijalnih partnera. Zato je Sud i govorio o odredbama koje *izravno* poboljšavaju uvjete zaposlenja i rada zaposlenika. Pitanja kao što su to naknada, radno vrijeme, godišnji odmor, mirovine, osiguranje i zdravstvena zaštita predstavljaju samu bit kolektivnih pregovora. Ako radnici o tim pitanjima ne bi mogli slobodno pregovarati, sama bit njihova prava na kolektivno pregovaranje bila bi narušena [27].

73. S druge strane, za takvu opsežnu pravnu zaštitu (konkretno, puni imunitet od prava tržišnog natjecanja) nema razloga kada radnici s poslodavcima pregovaraju o pitanjima koja samo *neizravno* utječu na njihove uvjete zaposlenja i rada. Radnici (i poslodavci) imaju interes kolektivno pregovarati čak i ako se ono što je dogovoreno u pogledu pitanja koja na uvjete zaposlenja i rada nemaju neposredan i značajan utjecaj može podvrgnuti nadzoru s obzirom na pravo tržišnog natjecanja.

74. Unatoč tomu, slažem se s FNV-om da se zaštita sadašnjih i budućih mogućnosti zaposlenja za radnike može smatrati izravnim poboljšanjem njihovih uvjeta zaposlenja i rada. Smatram da opasnost od socijalnog dampinga može jasno i neposredno utjecati na te uvjete, iz dva razloga.

24 — EU:C:1999:430, t. 63.

25 — EU:C:1999:434, t. 60.

26 — EU:C:1999:437, t. 50.

27 — Vidjeti presuda Komisija protiv Njemačke, C-271/08, EU:C:2010:426, t. 49.

75. Jedan je razlog taj da je, za radnike, sigurno i stabilno zaposlenje očito još i važnije od poboljšanja, primjerice, njihovog radnog vremena ili prava na godišnji odmor. Ako bi poslodavcima bilo praktično, s ekonomskog stajališta, zamijeniti radnike samozaposlenim osobama, postojala bi opasnost da mnogi radnici odmah izgube posao ili da s vremenom postanu marginalizirani.

76. Uklanjanje tržišnog natjecanja između radnika u pogledu plaća — koje je samo po sebi *raison d'être* kolektivnog pregovaranja — znači da poslodavac ni u kakvim okolnostima ne može zaposliti druge radnike za plaću nižu od one predviđene kolektivnim ugovorom. U tom smislu, te iz perspektive radnika, u biti je isto hoće li ga zamijeniti jeftiniji radnik ili jeftinija samozaposlena osoba.

77. Drugi je razlog taj da mogućnost poslodavaca da radnike zamijene s drugim pojedincima, u pogledu kojih ne moraju primijeniti uvjete rada predviđene u relevantnom kolektivnom ugovoru, može znatno oslabiti pregovaračku poziciju radnika. Primjerice, kako bi radnici vjerodostojno mogli tražiti povećanje plaće ako bi znali da ih se jednostavno i brzo može zamijeniti samozaposlenim osobama koje bi isti posao vjerojatno obavile za nižu naknadu?

78. Stoga bi, ako radnici ne bi imali određenu razinu zaštite od socijalnog dampinga, njihova sposobnost i motiv za sklapanje kolektivnih ugovora s poslodavcima bili znatno oslabljeni. Iz te perspektive mogućnost radnika da u kolektivne ugovore uključe odredbe kojima je cilj osigurati da u poduzeću poslodavca uvijek postoji određen broj radnih mjesta može se smatrati nužnim preduvjetom kako bi mogli učinkovito pregovarati o poboljšanjima drugih uvjeta zaposlenja i rada.

79. Zbog svih navedenih razloga smatram da je sprečavanje socijalnog dampinga cilj koji se zakonito može nastojati ostvariti kolektivnim ugovorom koji sadržava pravila koja utječu na samozaposlene osobe te da on ujedno može predstavljati jedan od glavnih predmeta pregovora.

80. To stajalište podupire sudska praksa Suda, a ono je također, kao načelo, sadržano u zakonodavstvu Unije. Sud je dosljedno navodio da cilj sprečavanja socijalnog dampinga može, načelno, predstavljati važan razlog u općem interesu koji može opravdati ograničavanje temeljnih sloboda. To vrijedi i za ograničenja koja su uvedena putem mjere države članice [28], kao i za ona koja su posljedica kolektivnog djelovanja radnika [29].

81. Nadalje, istaknuo bih da je zakonodavstvo Unije, znakovito, u nekoliko pravnih instrumenata zahtijevalo od država članica da uvedu pravila o minimalnim radnim standardima (osobito o minimalnoj plaći) — uključujući putem kolektivnih ugovora — upravo s ciljem sprečavanja socijalnog dampinga.

82. Primjerice, Direktiva 2008/104/EZ [30] sadržava načelo da bi osnovni uvjeti rada i zaposlenja primjenjivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik [31]. U tom kontekstu države članice mogu, s jedne strane, dopustiti socijalnim partnerima da utvrde primjenjive uvjete rada i zapošljavanja i, s druge strane, uvesti određena odstupanja od načela jednakog postupanja na temelju kolektivnih ugovora sklopljenih između socijalnih partnera [32].

28 — Vidjeti, u tom smislu, presude Komisija protiv Belgije, C-577/10, EU:C:2012:814, t. 45., i Wolff & Müller, C-60/03, EU:C:2004:610, t. 41.

29 — Vidjeti presudu Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, t. 103. i navedenu sudsku praksu.

30 — Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL 2008, L 327, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 280.).

31 — Uvodna izjava 14. u preambuli Direktive 2008/104.

32 — Vidjeti, u tom smislu, *idem*, uvodne izjave 16. i 17.

83. Na toj osnovi zaključujem da se za odredbe kojima je cilj spriječiti socijalni damping, koje su dogovorene i uključene u kolektivni ugovor u ime i u interesu radnika, načelno treba smatrati da izravno poboljšavaju njihove uvjete zaposlenja i rada, u smislu sudske prakse koja se temelji na presudi Albany.

C – *Analiza predmetnog slučaja*

84. Načelno, relevantna nacionalna tijela za tržišno natjecanje i sudovi trebaju ocijeniti jesu li dva uvjeta za primjenu iznimke Albany u određenom slučaju ispunjena. Ta se ocjena očito može donijeti samo s obzirom na okolnosti pojedinog slučaja, s obzirom na posebne odredbe sadržane u kolektivnom ugovoru i sva karakteristična obilježja relevantnog tržišta.

85. Stoga Gerechtshof 's-Gravenhage, na temelju svih informacija i dokaza koje su mu stranke podnijele u glavnom postupku, treba utvrditi primjenjuje li se iznimka Albany u pogledu predmetnih odredbi.

86. Moram međutim naglasiti da se, za razliku od predmeta koje je Sud u prošlosti razmatrao, glavni postupak odnosi na — kako je gore istaknuto — kolektivni ugovor koji su sklopili sindikati koji zastupaju i zaposlenike i samozaposlene osobe. Usto, odredbe sporazuma koji se razmatra u glavnom postupku ne uređuju nijedan od tradicionalnih aspekata radnog odnosa između poslodavca i zaposlenika (kao što su to naknada, radno vrijeme i odmori), nego odnos između poslodavca i jedne druge kategorije profesionalaca: samozaposlenih osoba.

87. Pravna analiza, koju sud koji je uputio zahtjev treba provesti, zbog tih je posebnosti vrlo složena, utoliko što je stvarno ispunjenje uvjeta Albany — osobito, drugog uvjeta — manje očito nego u drugim predmetima. Stoga ću sada, kako bih pomogao sudu koji je uputio zahtjev u njegovoj analizi, razmotriti neka dodatna pitanja koja se odnose na elemente koje bi, po mom mišljenju, sud koji je uputio zahtjev također trebao uzeti u obzir pri odluci kome predmetni kolektivni ugovor doista ide u prilog.

88. S obzirom na dvostruku narav predmetnog kolektivnog ugovora, sud koji je uputio zahtjev mora u biti odlučiti je li taj sporazum sklopljen u korist glazbenika koje zapošljavaju orkestri koje zastupa VSR — i, sukladno tome, može li isti, načelno, izravno poboljšati uvjete zaposlenja i rada — ili je, pak, predmetnom kolektivnom ugovoru cilj ograničiti tržišno natjecanje između samozaposlenih osoba te stoga ne bi trebao ulaziti u područje primjene iznimke Albany. To se ne može utvrditi *in abstracto*, isključivo na osnovi navoda koje su iznijele stranke potpisnice sporazuma, nego *in concreto*. Kako bi odredio je li to slučaj, smatram da bi nacionalnom sudu bilo osobito korisno proučiti sljedeća dva aspekta.

89. Kao prvo, nacionalni sud treba utvrditi postoji li stvarna i ozbiljna opasnost od socijalnog dampinga i, ako postoji, jesu li predmetne odredbe *nužne* da bi se spriječio socijalni damping. Mora postojati stvarna mogućnost da bi bez predmetnih odredbi značajan broj radnika mogao biti zamijenjen samozaposlenim osobama uz niže troškove. Do toga bi moglo doći ili trenutnim otkazom radnicima ili postupno tako što radnici kojima je ugovor istekao ne bi bili zamijenjeni.

90. Naime, ako opasnost od socijalnog dampinga nije stvarna i ozbiljna, sva eventualna poboljšanja statusa zaposlenika bila bi nesigurna i samo teorijske naravi, a ne izravna. Pitanje je li takva opasnost u određenom slučaju dovoljno stvarna ovisilo bi, po meni, uglavnom o području gospodarstva i vrsti sektora na koje se kolektivni ugovor primjenjuje.

91. U tom kontekstu čini se da je u glavnom postupku ključno pitanje bi li orkestri koji su članovi VSR-a općenito bili spremni, trenutno ili postupno, zamijeniti nezanemariv broj glazbenika „zaposlenika" samozaposlenim glazbenicima ako nikakva minimalna tarifa naknade za potonje ne bi bila uključena u predmetni kolektivni ugovor.

92. Kao drugo, nacionalni sud mora istražiti područje primjene i doseg predmetnih odredbi, odnosno prekoračuju li ono što je nužno za postizavanje cilja sprečavanja socijalnog dampinga. Za ugovorne se odredbe koje prekoračuju svoj proglašeni cilj teško može smatrati da istinski i stvarno koriste radnicima. Za neke se od tih odredbi — one koje su pretjerane ili neopravdane — ne može smatrati da izravno poboljšavaju uvjete zaposlenja i rada zaposlenika.

93. Primjer odredbi za koje bih smatrao da prekoračuju ono što je nužno bile bi odredbe koje osiguravaju radnicima čvršću zaštitu u odnosu na samozaposlene osobe nego u odnosu na druge radnike. Drugim riječima, odredbe kojima se minimalne tarife za samozaposlene osobe određuju u iznosu koji je znatno veći od minimalnih plaća za radnike bih smatrao dokazom da stvarni cilj predmetnih odredbi nije bio zaštita od socijalnog dampinga.

94. Na osnovi navedenog smatram da se odredbe poput onih iz predmetnog kolektivnog ugovora trebaju bezuvjetno prihvatiti, unatoč tome što štetno utječu na tržišno natjecanje, ako se dokaže da su doista potrebne za sprečavanje socijalnog dampinga. U suprotnom, predmetne bi odredbe narušavale tržišno natjecanje između samozaposlenih osoba (i, potencijalno, između poslodavaca), a da pritom ne bi značajno koristile radnicima.

95. Vjerojatno je zanimljivo da se čini kako je tumačenje članka 101. UFEU-a koje predlažem u širem smislu dosljedno nekim presudama Vrhovnog suda SAD-a o primjenjivosti Sherman Acta u kontekstu radnih sporova, na koje se FNV pozivao u svojim pisanim očitovanjima.

96. Međutim, prije nego što se pozabavim tim predmetima treba istaknuti da pravni okviri Unije i SAD-a, bez obzira na to što su slični, ipak nisu istovjetni. Prije svega, u pravnom poretku Unije nema izričitih pravnih odredbi koje su jednakovrijedne odredbama Clayton Acta [33] ili Norris-La Guardia Acta [34], u kojima se predviđa izričito izuzeće od pravila tržišnog natjecanja za „sindikate, pod uvjetom da djeluju u vlastitom interesu te da se ne udružuju sa skupinama koje nisu povezane s radnicima“. Unatoč toj razlici, smatram da ipak postoje određene sličnosti [35].

97. Vrhovni sud SAD-a je u presudi AFM protiv Carrolla [36] potvrdio valjanost popisa minimalnih cijena (u daljnjem tekstu: cjenik) čiju je primjenu sindikat (koji je zastupao glazbenike i voditelje orkestara) [37] zahtijevao od voditelja orkestara kada sklapaju ugovore s kupcima glazbe. Dok je Federal Court of Appeal (savezni prizivni sud) smatrao da cjenik predstavlja povredu Sherman Acta *per se*, utoliko što se odnosio na cijene, a ne na plaće (voditelji orkestara bili su samozaposlene osobe, a ne zaposlenici), Vrhovni sud je odbio taj pristup smatrajući da previđa „nužnost analize koja seže dublje od same forme“. Vrhovni sud je istaknuo da ključni čimbenik u predmetu nije bilo pitanje odnosi li se cjenik na cijene ili na plaće, nego pitanje je li cilj tog cjenika bila zaštita plaća glazbenika koje voditelj orkestra zapošljava. Zaključivši da se doista radi o potonjem, Vrhovni sud je odlučio da je cjenik obuhvaćen radnopravnim izuzećem od Sherman Acta [38].

98. Međutim, u presudi Allen Bradley Co. protiv Local Uniona br. 3 Vrhovni sud SAD-a je naglasio da Sherman Act ne dopušta sindikatima da „pomažu skupinama koje nisu povezane s radnicima u stvaranju poslovnih monopola i nadzoru prometa proizvoda i usluga“ [39]. Nadalje, Vrhovni sud SAD-a je u presudi United Mine Workers protiv Penningtona također zaključio da „sindikat gubi pravo na

33 — Clayton Antitrust Act, 15 U. S. C., članci 12. do 27.

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

35 — Budući da je nezavisni odvjetnik Jacobs u svojem mišljenju u predmetu Albany (EU:C:1999:28, t. 96. do 107.) opširno analizirao američki pravni okvir u ovom području, upućujem na to mišljenje radi uvida u općenitiji opis istog. Ovdje ću spomenuti samo neke od presuda vrhovnog suda SAD-a koje je FNV izričito naveo.

36 — 391 U. S. 99 (1968).

37 — Voditelji orkestara bili su definirani kao glazbenici koji se dogovaraju s kupcem usluga koje orkestar pruža.

38 — Sherman Antitrust Act, 15 U. S. C., članci 1. do 7.

39 — 325 U. S. 797 (1945).

izuzeće od zakona o tržišnom natjecanju ako se jasno pokaže da se dogovorio s određenim krugom poslodavaca u pogledu nametanja određene ljestvice plaća na druge pregovaračke jedinice. … To vrijedi čak i ako sindikat u tom planu sudjeluje da bi osigurao jednake plaće, radno vrijeme ili druge uvjete zaposlenja kod drugih poslodavaca u tom sektoru“ [40].

99. Smatram da te odluke podupiru stajalište da se pojam izravnog poboljšanja uvjeta zaposlenja i rada zaposlenika ne smije preusko tumačiti. Činjenica da se ugovornom odredbom kolektivnog ugovora predviđaju minimalne tarife za samozaposlene osobe koje se s radnicima natječu za isti posao nije, sama po sebi, dovoljna da bi te odredbe ulazile u područje primjene pravila o tržišnom natjecanju. Takve ugovorne odredbe moraju doista slijediti svoj proglašeni cilj, a ne pomagati poduzećima u ograničavanju međusobnog tržišnog natjecanja. Osim toga, te odluke predlažu oprezan pristup pri ocjenjivanju, s obzirom na pravila o tržišnom natjecanju, postupanja sindikata koji uvjete rada koje su dogovorili pokušavaju nametnuti drugim kategorijama profesionalaca koji nisu obuhvaćeni područjem primjene njihovog kolektivnog ugovora.

100. Stoga zaključujem da je na sudu koji je uputio zahtjev da utvrdi jesu li uvjeti iznimke Albany ispunjeni u pogledu relevantnih odredbi predmetnog kolektivnog ugovora. S tim ciljem sud koji je uputio zahtjev osobito treba utvrditi poboljšavaju li se tim odredbama uvjeti zaposlenja i rada zaposlenika izravno, na način da istinski i stvarno sprečavaju socijalni damping te da ne prekoračuju ono što je nužno za ostvarenje tog cilja.

IV – **Zaključak**

101. S obzirom na navedeno, predlažem da Sud na pitanja koja je uputio Gerechtshof ’s-Gravenhage odgovori na sljedeći način:

Odredbe kolektivnog ugovora sklopljenog između, s jedne strane, udruženja poslodavaca i, s druge strane, sindikata koji zastupaju zaposlenike i samozaposlene osobe, kojima se određuje da samozaposlene osobe koje na temelju ugovora o pružanju usluga obavljaju za poslodavca isti rad kao i radnici na koje se primjenjuje kolektivni ugovor moraju primati određenu minimalnu naknadu:

— ulaze u područje primjene članka 101. UFEU-a ako su sklopljene u interesu i u ime samozaposlenih osoba;

— ne ulaze u područje primjene članka 101. UFEU-a ako su sklopljene u interesu i u ime zaposlenika čije uvjete zaposlenja i rada izravno poboljšavaju. Na sudu koji je uputio zahtjev jest da utvrdi poboljšavaju li predmetne odredbe uvjete zaposlenja i rada zaposlenika izravno, na način da istinski i stvarno sprečavaju socijalni damping te da ne prekoračuju ono što je nužno za ostvarenje tog cilja.

40 — 381 U. S. 657 (1965).