ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
NILS WAHL
της 11ης Σεπτεμβρίου 2014[1]

**Υπόθεση C-413/13**

**FNV Kunsten Informatie en Media**
**κατά**
**Staat der Nederlanden**
[αίτηση του Gerechtshof 's-Gravenhage (Κάτω Χώρες)

για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ]

«Συλλογική σύμβαση εργασίας — Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών — Ελάχιστες αμοιβές — Ανταγωνισμός — Άρθρο 101 ΣΛΕΕ — Αποτροπή της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ — Η "εξαίρεση Albany"»

1. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, αρχής γενομένης με την απόφαση που αυτό εξέδωσε στην υπόθεση Albany[2], έχει κριθεί κατ' ουσίαν ότι οι συμβάσεις που συνήφθησαν στο πλαίσιο συλλογικής διαπραγματεύσεως μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και αποσκοπούν στη βελτίωση των εργασιακών όρων δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ.

2. Το θεμελιώδες ζήτημα που εγείρεται με την υπό κρίση υπόθεση αφορά το αν η εν λόγω εξαίρεση καλύπτει και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων με τις οποίες ρυθμίζονται πτυχές της επαγγελματικής σχέσεως μεταξύ αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών και των πελατών τους και υπό ποιους όρους θα μπορούσε να ισχύει κάτι τέτοιο.

## I – **Κρίσιμες νομοθετικές διατάξεις του δικαίου των Κάτω Χωρών**

3. Το άρθρο 1 του Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (νόμος περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στο εξής: WCAO), παραθέτει τον ορισμό της «συλλογικής συμβάσεως εργασίας» για τους σκοπούς του εθνικού δικαίου και προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Ως συλλογική σύμβαση εργασίας νοείται κάθε συμφωνία, συναπτόμενη μεταξύ, αφενός, ενός ή περισσότερων εργοδοτών ή μιας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργοδοτών με πλήρη ικανότητα δικαίου και, αφετέρου, μιας ή περισσοτέρων οργανώσεων εργαζομένων με πλήρη ικανότητα δικαίου, με την οποία ρυθμίζονται κυρίως ή αποκλειστικώς οι όροι εργασίας που πρέπει να τηρούνται στο πλαίσιο σύναψης (ατομικών) συμβάσεων εργασίας.

2. Η συλλογική σύμβαση εργασίας ενδέχεται επίσης να αφορά συμβάσεις έργου ή συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. Τα προβλεπόμενα στον παρόντα νόμο όσον αφορά συμβάσεις εργασίας, εργοδότες και εργαζομένους εφαρμόζονται κατ' αναλογία.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — C-67/96, EU:C:1999:430. Βλ., επίσης αποφάσεις Brentjens' (C-115/97 έως C-117/97, EU:C:1999:434)· Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437)· Pavlov κ.λπ. (C-180/98 έως C-184/98, EU:C:2000:428)· Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475), και AG2R Prévoyance (C-437/09, EU:C:2011:112).

[…]»

4. Κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, του Mededingingswet (νόμος περί ανταγωνισμού, στο εξής: Mw), «απαγορεύονται συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων, αποφάσεις ενώσεων επιχειρήσεων και εναρμονισμένες πρακτικές που έχουν ως αντικείμενο ή ως αποτέλεσμα την παρεμπόδιση, τον περιορισμό ή τη νόθευση του ανταγωνισμού εντός της ολλανδικής αγοράς ή σημαντικού τμήματός της».

5. Το άρθρο 16, στοιχείο a, του Mw εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του οικείου νόμου τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, του WCAO.

## II – **Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

6. Το 2006 και το 2007 συνήφθη μεταξύ, αφενός, της FNV Kunsten Informatie en Media (στο εξής: FNV) και της Nederlandse toonkunstenaarsbond (στο εξής: Ntb), οργανώσεων που εκπροσωπούν μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους και, αφετέρου, της Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (στο εξής: VSR), οργανώσεως που εκπροσωπεί εργοδότες, συνήφθη συλλογική σύμβαση εργασίας (στο εξής: η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ) η οποία αφορούσε τα αναπληρωματικά μέλη των ορχηστρών στις Κάτω Χώρες (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten). Ένα από τα ζητήματα που ρύθμιζε η εν λόγω συλλογική σύμβαση ήταν οι ελάχιστες αμοιβές των μουσικών οι οποίοι αναπληρώνουν μέλη ορχήστρας (στο εξής: αναπληρωτές) συνάπτοντας προς τούτο εργασιακή σχέση με την εκάστοτε ορχήστρα. Η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ περιελάμβανε, επίσης, διατάξεις που αφορούσαν τους «ανεξάρτητους αναπληρωτές».

7. Ωστόσο, σε έγγραφο προβληματισμού το οποίο δημοσιεύτηκε το Δεκέμβριο του 2007 [3], η ολλανδική αρχή ανταγωνισμού (Nederlandse Mededinginsautoriteit, στο εξής: NMa) διατύπωσε τη γενική θέση ότι οι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως εργασίας που αφορούν τις ελάχιστες αμοιβές των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών δεν εξαιρούνται από την απαγόρευση του άρθρου 6 του Mw.

8. Λόγω της προεκτεθείσας απόψεως της NMa, η VSR και η Ntb κατήγγειλαν την επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ και αρνήθηκαν να συνάψουν με την FNV οποιαδήποτε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία θα περιεχόταν διάταξη που να αφορά τους ανεξάρτητους αναπληρωτές.

9. Κατόπιν αυτής της εξελίξεως, η FNV άσκησε αγωγή ενώπιον του Rechtbank ’s Gravenhage (πρωτοδικείο της Χάγης) ζητώντας κατ’ ουσίαν: (i) να αναγνωριστεί ότι η διάταξη που περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας και υποχρεώνει τους εργοδότες στην καταβολή καθορισμένων ελάχιστων αμοιβών προς αυτοαπασχολούμενους επαγγελματίες οι οποίοι δεν απασχολούν πρόσθετο προσωπικό δεν αντιβαίνει στο δίκαιο ανταγωνισμού, καθώς και ότι η δημοσίευση του εγγράφου προβληματισμού ήταν παράνομη όσον αφορά την FNV και (ii) να υποχρεωθεί το Ολλανδικό Δημόσιο να ανακαλέσει την άποψη που διατυπώθηκε στο επίμαχο έγγραφο προβληματισμού.

10. Κατά της απορριπτικής αποφάσεως που εξέδωσε το Rechtbank, η FNV άσκησε έφεση ενώπιον του Gerechtshof te ‘s-Gravenhage (περιφερειακό εφετείο της Χάγης).

11. Η έφεση αφορούσε την ερμηνεία του άρθρου 6 του Mw. Ωστόσο, το Gerechtshof ’s -Gravenhage επισήμανε ότι το άρθρο 6 του Mw συνδέεται στενά με το άρθρο 101 ΣΛΕΕ και ότι ο εθνικός νομοθέτης είχε ήδη αποφανθεί ότι οι δύο διατάξεις θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά τρόπο συνεκτικό.

3 — Visiedocument της 5ης Δεκεμβρίου 2007.

12. Στο πλαίσιο αυτό, το Gerechtshof 's-Gravenhage, δεδομένου ότι διατηρούσε αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία του άρθρου 101 ΣΛΕΕ, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«(1) [Ε]χουν οι κανόνες του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης την έννοια ότι εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ μια διάταξη που περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας συναπτόμενη μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και ορίζει ότι οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες, οι οποίοι παρέχουν προς τον εργοδότη δυνάμει σύμβασης έργου την ίδια εργασία με αυτήν που παρέχουν οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης εργασίας, πρέπει να εισπράττουν συγκεκριμένη ελάχιστη αμοιβή, για τον λόγο και μόνον ότι η επίμαχη διάταξη περιέχεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας[;]

(2) [Σ]ε περίπτωση που δοθεί αρνητική απάντηση στο πρώτο ερώτημα, εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ η επίμαχη διάταξη στην περίπτωση που η διάταξη αυτή έχει σκοπό, μεταξύ άλλων, να συμβάλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων που καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ασκεί δε επιρροή στο πλαίσιο αυτό το αν η κατά τον τρόπο αυτό βελτίωση των συνθηκών εργασίας είναι άμεση και όχι απλώς έμμεση[;]»

13. Στην υπό κρίση υπόθεση υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις η FNV, η Τσεχική και η Ολλανδική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, οι οποίες επίσης, εξαιρουμένης της Τσεχικής Κυβερνήσεως, ανέπτυξαν τις προφορικές τους παρατηρήσεις κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 18ης Ιουνίου 2014.

## III – **Ανάλυση**

14. Το αιτούν δικαστήριο, με τα δύο προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε, ζητεί κατ' ουσία να διευκρινιστεί αν από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ εξαιρούνται οι διατάξεις μιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας που συνήφθη μεταξύ, αφενός, μιας ενώσεως εργοδοτών και, αφετέρου, σωματείων που εκπροσωπούν τους εργαζομένους[4] και τους αυτοαπασχολούμενους επαγγελματίες και προβλέπουν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι που, δυνάμει συμβάσεων παροχής υπηρεσιών, εκτελούν για λογαριασμό του εργοδότη την ίδια εργασία με αυτήν των μισθωτών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής συμβάσεως, θα πρέπει να λαμβάνουν καθορισμένη ελάχιστη αμοιβή (στο εξής: οι επίμαχες στην κύρια δίκη διατάξεις).

15. Καταρχάς, θα εξετάσω εν συντομία το ζήτημα του παραδεκτού της υπό κρίση υποθέσεως. Κατά την άποψή μου, ακόμη και αν γίνει δεκτό ότι η υπό κρίση περίπτωση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ, η προκείμενη αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι, πέραν πάσης αμφιβολίας, παραδεκτή. Πράγματι, το Δικαστήριο είναι, κατά πάγια νομολογία του, αρμόδιο να εκδίδει προδικαστικές αποφάσεις επί ερωτημάτων που αφορούν το δίκαιο της Ένωσης σε περιπτώσεις όπου τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου βρίσκονται μεν εκτός του άμεσου πεδίου εφαρμογής των διατάξεων της Ένωσης, αλλά οι τελευταίες αυτές διατάξεις καθίστανται εφαρμοστέες βάσει του εθνικού δικαίου, το οποίο έχει υιοθετήσει, για ενδοσυνοριακού χαρακτήρα καταστάσεις, την ίδια προσέγγιση με αυτήν που προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης[5].

16. Όσον αφορά την ουσία της υποθέσεως, το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση σχετικά με το αν η «εξαίρεση Albany»[6] εφαρμόζεται σε μια συλλογική σύμβαση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ.

4 — Στις παρούσες προτάσεις οι όροι «μισθωτοί» και «εργαζόμενοι» χρησιμοποιούνται αδιακρίτως.

5 — Βλ., ιδίως, την απόφαση Allianz Hungária Biztosító κ.λπ. (C-32/11, EU:C:2013:160, σκέψεις 17 έως 23 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, τις προτάσεις μου στην υπόθεση Venturini (C-159/12 έως C-161/12, EU:C:2013:529, σημεία 46 έως 52).

6 — Αναφορικά με τη συγκεκριμένη έκφραση, βλ. τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly στην υπόθεση Van der Woude (EU:C:2000:226, σημείο 30), που παραπέμπουν εμμέσως στην απόφαση Albany (EU:C:1999:430, σκέψεις 59 και 60).

17. Με τις γραπτές παρατηρήσεις τους, η Τσεχική και η Ολλανδική Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να απαντήσει αρνητικά στο συγκεκριμένο ερώτημα, ενώ η FNV υποστηρίζει ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να απαντήσει θετικά.

18. Με τις παρούσες προτάσεις μου, θα αποπειραθώ να καταδείξω για ποιους λόγους δεν μπορώ να συνταχθώ πλήρως με καμία από τις δύο απόψεις. Πράγματι, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι η απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο δεν είναι ούτε τόσο απλή ούτε τόσο εύκολη όσο οι προτεινόμενες από τους διαδίκους απαντήσεις.

19. Όπως προεκτέθηκε στο σημείο 1 των προτάσεων μου, αποτελεί πάγια νομολογία του Δικαστηρίου ότι συμβάσεις που συνάπτονται στο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγματεύσεως μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και αποσκοπούν στη βελτίωση των εργασιακών όρων δεν εμπίπτουν, λόγω της φύσεως και του σκοπού τους, στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ[7].

20. Ως εκ τούτου, κρίνεται εν προκειμένω σκόπιμο να εξεταστούν η φύση και ο σκοπός της επίμαχης στην κύρια δίκη ΣΣΕ (και ειδικότερα, να διερευνηθούν η φύση και ο σκοπός των επίμαχων στην κύρια δίκη διατάξεων) προκειμένου να αποσαφηνιστεί αν δικαιολογείται η πλήρης εξαίρεσή της από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ[8].

21. Στο πλαίσιο αυτό, για λόγους πληρότητας, θα εξετάσω το συγκεκριμένο ζήτημα από δύο συμπληρωματικές μεταξύ τους οπτικές γωνίες. Δεδομένου ότι το ολλανδικό δίκαιο επιτρέπει την εκπροσώπηση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών από συνδικαλιστικές οργανώσεις, θα πρέπει να γίνει μια διάκριση μεταξύ δύο διαφορετικών νομικών καταστάσεων. Αφενός, θα εξετάσω αν η εξαίρεση Albany καλύπτει τις διατάξεις που αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων και περιλήφθηκαν σε μια συλλογική σύμβαση για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων. Αφετέρου, θα εξετάσω αν η οικεία εξαίρεση εφαρμόζεται ή όχι στις περιπτώσεις όπου, παρά το γεγονός ότι οι εν λόγω διατάξεις ρυθμίζουν τους εργασιακούς όρους των αυτοαπασχολουμένων, αυτές αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγματεύσεων και περιλήφθηκαν σε μια συλλογική σύμβαση για λογαριασμό και προς το συμφέρον των μισθωτών. Σε μεγάλο βαθμό, η προεκτεθείσα συστηματική ανάλυση παραμένει συνεπής προς τη διάρθρωση των προδικαστικών ερωτημάτων, με τον τρόπο που αυτά διατυπώθηκαν από το Gerechtshof te ‘s-Gravenhage.

A – *Διατάξεις οι οποίες αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγματεύσεων και περιλήφθηκαν σε μια συλλογική σύμβαση για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων*

22. Ένα από τα επιχειρήματα που προέβαλε η FNV συνίσταται στο ότι μια συμφωνία, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ, καλύπτεται εξ ολοκλήρου από την εξαίρεση Albany και, ως εκ τούτου, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, απλώς και μόνον διότι περιεβλήθη τον τύπο της συλλογικής συμβάσεως. Υπό την έννοια αυτή, το γεγονός ότι ορισμένες διατάξεις της εν λόγω συμβάσεως ρυθμίζουν τους όρους εργασίας των αυτοαπασχολουμένων δεν θα έπρεπε να ασκεί καμία επιρροή.

23. Δεν συμφωνώ με την άποψη αυτή.

7 — Αποφάσεις Albany (EU:C:1999:430, σκέψη 60)· Brentjens’ (EU:C:1999:434, σκέψη 57)· Drijvende Bokken (EU:C:1999:437, σκέψη 47)· Pavlov κ.λπ. (EU:C:2000:428, σκέψη 67)· Van der Woude (EU:C:2000:475, σκέψη 22) και AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, σκέψη 29).

8 — Βλ., συναφώς, την απόφαση AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, σκέψη 30).

1. Η εξαίρεση Albany δεν καλύπτει τις συμβατικές διατάξεις που θεσπίστηκαν για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών

24. Στο πλαίσιο της νομολογίας Albany, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, όταν πληρούνται *σωρευτικώς* οι ακόλουθοι όροι: (i) η συλλογική σύμβαση συνήφθη στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (στο εξής: πρώτος όρος) και (ii) συνέβαλε με άμεσο τρόπο στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων (στο εξής: δεύτερος όρος).

25. Όπως η Ολλανδική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, διατηρώ σοβαρές αμφιβολίες ως προς το αν πληρούται ο πρώτος όρος στην περίπτωση συμφωνίας η οποία, καίτοι συνιστά απόρροια μιας διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου, αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγματεύσεως και συνήφθη (είτε συνολικώς είτε εν μέρει) για λογαριασμό αυτοαπασχολουμένων.

26. Στην πραγματικότητα, όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ενεργούν για λογαριασμό των αυτοαπασχολουμένων, και όχι των μισθωτών, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συνιστούν «ενώσεις των εργαζομένων». Υπό αυτές τις περιστάσεις θα ήταν, πράγματι, εύλογο να θεωρηθεί ότι ενεργούν υπό μιαν άλλη ιδιότητα· αυτήν της επαγγελματικής οργανώσεως ή της ενώσεως επιχειρήσεων[9]. Κατά συνέπεια, με δυσκολία θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι οι συγκεκριμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούν την «εργασία» κατά την έννοια της αποφάσεως Albany[10].

27. Σε κάθε περίπτωση, περιττεύει η λεπτομερέστερη εξέταση του συγκεκριμένου ζητήματος, στον βαθμό που στην υπό κρίση υπόθεση καθίσταται σαφές, κατά την άποψή μου, ότι δεν πληρούται ο δεύτερος όρος. Η νομολογία του Δικαστηρίου, ανέκαθεν, αναφερόταν στην εργασιακή σχέση και τις εργασιακές συνθήκες *των μισθωτών εργαζομένων*. Μέχρι και σήμερα, το Δικαστήριο ουδέποτε επέκτεινε τις διαπιστώσεις του, ρητώς ή σιωπηρώς, στις συμβατικές διατάξεις που αποσκοπούν στη βελτίωση των εργασιακών όρων των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών.

28. Ακόμη περισσότερο δε, έχω την πεποίθηση ότι αυτού του είδους οι συμβατικές ρυθμίσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εξαιρέσεως Albany.

29. Τούτο οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους:

30. Πρώτον, για τους σκοπούς των κανόνων του ανταγωνισμού της Ένωσης, η νομική υπόσταση των αυτοαπασχολουμένων και αυτή των μισθωτών διαφέρουν θεμελιωδώς μεταξύ τους και, εξ αυτού και μόνον του λόγου, δεν μπορούν να εξομοιωθούν.

31. Κατά την έννοια των κανόνων ανταγωνισμού της Ένωσης[11] οι μισθωτοί δεν αποτελούν επιχειρήσεις και το άρθρο 101 ΣΛΕΕ δεν θεσπίστηκε για να ρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις.

32. Αντιθέτως, για τους σκοπούς των κανόνων ανταγωνισμού της Ένωσης, οι αυτοαπασχολούμενοι θεωρούνται επιχειρήσεις[12]. Κατά συνέπεια, όπως προαναφέρθηκε, η συνδικαλιστική οργάνωση που ενεργεί για λογαριασμό των αυτοαπασχολουμένων θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αποτελεί «ένωση επιχειρήσεων» κατά την έννοια του άρθρου 101 ΣΛΕΕ[13].

9 — Θα επανέλθω στο συγκεκριμένο ζήτημα κατωτέρω, στο σημείο 32 των προτάσεών μου.

10 — Βλ., ιδίως, EU:C:1999:430, σκέψεις 56 έως 60.

11 — Βλ., μεταξύ πολλών, την απόφαση Becu κ.λπ. (C-22/98, EU:C:1999:419, σκέψη 26).

12 — Βλ., συναφώς, τις αποφάσεις Pavlov κ.λπ. (EU:C:2000:428, σκέψεις 73 έως 77) και Wouters κ.λπ. (C-309/99, EU:C:2002:98, σκέψη 49).

13 — Βλ., κατ' αναλογία, την απόφαση Pavlov κ.λπ. (EU:C:2000:428, σκέψεις 84 έως 89).

33. Προφανώς, υφίστανται σοβαροί κοινωνικοί και οικονομικοί λόγοι για τον περιορισμό, ή ακόμη και την εξάλειψη, του μισθολογικού ανταγωνισμού μεταξύ των μισθωτών μέσω της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων [14]. Ωστόσο, το ζήτημα είναι εντελώς διαφορετικό στις περιπτώσεις συμφωνιών που έχουν ως στόχο ή επιφέρουν ως αποτέλεσμα τον περιορισμό ή την εξάλειψη του ανταγωνισμού μεταξύ επιχειρήσεων.

34. Ακριβώς σε αυτού του είδους τις συμφωνίες αποσκοπεί η εφαρμογή του άρθρου 101 ΣΛΕΕ.

35. Επιπλέον, ακόμη και αν οι παράγοντες οι οποίοι περιορίζουν τον ανταγωνισμό και απορρέουν, ενδεχομένως, από συλλογικές συμβάσεις για τη ρύθμιση των εργασιακών συνθηκών των μισθωτών είναι συχνά τυχαίοι ή έχουν περιορισμένο αποτέλεσμα [15], δεν ισχύει το ίδιο και για τις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τις εργασιακές συνθήκες των αυτοαπασχολουμένων. Τούτο δε, συμβαίνει ιδίως στις συμφωνίες που ρυθμίζουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των αυτοαπασχολουμένων ως προς *τις αμοιβές*.

36. Ο καθορισμός των τιμών αποτελεί έναν από τους βασικότερους τομείς, αν όχι τον σημαντικότερο τομέα, ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Για αυτόν τον λόγο το πρώτο σημείο της «μαύρης λίστας» που παρατίθεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ αναφέρεται στις συμφωνίες που συνίστανται «[…] στον άμεσο ή έμμεσο καθορισμό των τιμών αγοράς ή πωλήσεως ή άλλων όρων συναλλαγής». Συνεπώς, όπως έχει κατ' επανάληψη κριθεί, οι συμφωνίες που συνίστανται στον καθορισμό κατώτατων τιμών πωλήσεως αγαθών ή παροχής υπηρεσιών περιορίζουν ουσιαστικά τον ανταγωνισμό [16].

37. Ως εκ τούτου, η ερμηνεία του άρθρου 101 ΣΛΕΕ βάσει της πάγιας νομολογίας του Δικαστηρίου κατατείνει στο συμπέρασμα ότι οι διατάξεις που αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων και περιλήφθηκαν σε μια σύμβαση για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών δεν μπορεί να γίνει a priori δεκτό ότι εξαιρούνται του ελέγχου νομιμότητας υπό το πρίσμα των κανόνων ανταγωνισμού της Ένωσης.

38. Δεύτερον, όπως επισημάνθηκε από την Ολλανδική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το καθεστώς των αυτοαπασχολουμένων είναι, σαφώς, διαφορετικό από το καθεστώς των μισθωτών, όχι μόνον από πλευράς των κανόνων ανταγωνισμού της Ένωσης, αλλά και γενικότερα στο πλαίσιο των Συνθηκών. Κατά συνέπεια, οι λόγοι κοινωνικής πολιτικής που δικαιολογούν την εφαρμογή της εξαιρέσεως Albany στην περίπτωση των μισθωτών δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ισχύουν και στην περίπτωση των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών.

39. Επί της ουσίας, η κεντρική ιδέα της νομολογίας Albany είναι ότι οι Συνθήκες της Ένωσης δεν είναι δυνατό να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι ενθαρρύνουν μεν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την επίτευξη των κοινωνικών στόχων, ενώ την ίδια στιγμή θέτουν υπό γενική απαγόρευση αυτές τις ίδιες συλλογικές συμβάσεις.

40. Πάντως, οι κοινωνικοί στόχοι στους οποίους αναφέρθηκε το Δικαστήριο με την απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση Albany αφορούν τους μισθωτούς. Οι διατάξεις της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την «απασχόληση» (άρθρα 145 έως 150 ΣΛΕΕ) και την «κοινωνική πολιτική» (άρθρα 151 έως 161) είναι επικεντρωμένες στην έννοια του «μισθωτού εργαζομένου».

14 — Πράγματι, γίνεται γενικώς δεκτό ότι η συλλογική διαπραγμάτευση δεν βοηθά μόνον τους εργοδότες και τους εργαζομένους να καταλήξουν σε ένα εξισορροπημένο και κοινώς αποδεκτό αποτέλεσμα, αλλά επιφέρει και θετικά αποτελέσματα για την κοινωνία ως σύνολο. Όπως υπογράμμισε ο γενικός εισαγγελέας F. G. Jacobs με τις προτάσεις του στην υπόθεση Albany είναι ευρέως αποδεκτό ότι «[…] οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αποτρέπουν δαπανηρές εργατικές συγκρούσεις, μειώνουν το κόστος συναλλαγών μέσω μιας συλλογικής διαδικασίας διαπραγματεύσεων που διέπεται από κανόνες και προάγουν την προβλεψιμότητα και διαφάνεια» (C-67/96, EU:C:1999:28, σημεία 181 και 232). Φρονώ δε επιπλέον ότι η προώθηση της κοινωνικής ειρήνης και η εγκαθίδρυση ενός συστήματος κοινωνικής προστασίας που θα είναι δίκαιο για όλους τους πολίτες αποτελούν στόχους υψίστης σημασίας για κάθε σύγχρονη κοινωνία.

15 — Βλ., συναφώς, το σημείο 182 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα F. G. Jacobs στην υπόθεση Albany (EU:C:1999:28).

16 — Βλ., μεταξύ πολλών, τις αποφάσεις Clair (C-123/83, EU:C:1985:33, σκέψη 22)· Verband der Sachversicherer κατά Επιτροπής (C-45/85, EU:C:1987:34, σκέψεις 39 έως 42)· και Binon (C-243/83, EU:C:1985:284, σκέψη 44).

41. Από την άλλη πλευρά, όπως προβλέπεται από το άρθρο 173 ΣΛΕΕ, η ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας των αυτοαπασχολουμένων εμπίπτει στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της Ένωσης στον τομέα της βιομηχανικής πολιτικής.

42. Αξίζει να σημειωθεί ότι μεταξύ του άρθρου 173 ΣΛΕΕ και των διατάξεων που αναφέρθηκαν ανωτέρω σχετικά με την απασχόληση και τη κοινωνική πολιτική υφίστανται δύο βασικές διαφορές. Πρώτον, το άρθρο 173 ΣΛΕΕ (όπως και οποιαδήποτε διάταξη της Συνθήκης σχετική με το συγκεκριμένο ζήτημα), σε αντίθεση με τα άρθρα 151 και 155 ΣΛΕΕ, δεν ενθαρρύνει τους αυτοαπασχολούμενους επαγγελματίες να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις με σκοπό τη βελτίωση των εργασιακών τους συνθηκών[17]. Δεύτερον, από τη διατύπωση του άρθρου 173 ΣΛΕΕ καθίσταται σαφές ότι επ' ουδενί θίγεται η εφαρμογή των κανόνων του ανταγωνισμού. Στην πραγματικότητα, βάσει του άρθρου 173, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ, η Ένωση και τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα στον τομέα της βιομηχανίας «[…] σύμφωνα με ένα σύστημα ανοιχτών και ανταγωνιστικών αγορών». Ακολούθως, το άρθρο 173, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ προβλέπει ειδικότερα ότι οι διατάξεις που αφορούν τη βιομηχανία (Τίτλος XVII) δεν αποτελούν βάση, μεταξύ άλλων, για την «[…] εκ μέρους της Ένωσης εισαγωγή οποιουδήποτε μέτρου που θα μπορούσε να προκαλέσει στρέβλωση του ανταγωνισμού […]». Αντίστοιχη πρόβλεψη δεν ανευρίσκεται στις διατάξεις της Συνθήκης σχετικά με την απασχόληση ή την κοινωνική πολιτική.

43. Ο λόγος για τον οποίον οι συντάκτες των Συνθηκών επέλεξαν να προβούν στην εν λόγω διάκριση μεταξύ των μισθωτών και των αυτοαπασχολουμένων είναι μάλλον προφανής· κατά κανόνα, οι τρόποι με τους οποίους οργανώνονται και ασκούνται οι επαγγελματικές δραστηριότητες αυτών των δύο επαγγελματικών κατηγοριών είναι θεμελιωδώς διαφορετικοί.

44. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά οποιασδήποτε εργασιακής σχέσεως είναι το στοιχείο της *εξαρτήσεως* του εργαζομένου από τον εργοδότη του[18]. Ο εργοδότης δεν έχει απλώς και μόνον το δικαίωμα να δίνει οδηγίες και να κατευθύνει τις δραστηριότητες των υπαλλήλων του, αλλά και το δικαίωμα ασκήσεως συγκεκριμένων εξουσιών και ελέγχου επ' αυτών. Ο αυτοαπασχολούμενος επαγγελματίας ακολουθεί μεν τις οδηγίες των πελατών του, ωστόσο όμως, γενικότερα, οι πελάτες δεν έχουν εκτεταμένες εξουσίες ελέγχου ή επιβλέψεώς της εργασίας του. Λόγω της απουσίας του στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσεως, ο αυτοαπασχολούμενος απολαύει μεγαλύτερης ανεξαρτησίας κατά την επιλογή της μορφής της εργασίας και των καθηκόντων που αναλαμβάνει να επιτελέσει, του τρόπου με τον οποίο θα εκτελεστεί η συγκεκριμένη εργασία ή θα διεκπεραιωθούν τα συγκεκριμένα καθήκοντα, του τόπου εργασίας του και του εργασιακού του ωραρίου, καθώς και κατά την επιλογή των μελών του προσωπικού του[19].

45. Επιπλέον, ο αυτοαπασχολούμενος αναλαμβάνει τους εμπορικούς και οικονομικούς κινδύνους που είναι συναφείς με την άσκηση της δραστηριότητάς του, ενώ ο μισθωτός, υπό φυσιολογικές συνθήκες, δεν φέρει κανέναν τέτοιο κίνδυνο, καθόσον δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του για την εργασία που παρέσχε ανεξάρτητα από την απόδοση της επιχειρήσεως[20]. Καταρχήν, αυτός ο οποίος φέρει έναντι των τρίτων την ευθύνη αναφορικά με τις δραστηριότητες των υπαλλήλων του εντός του πλαισίου της εργασίας τους είναι ο εργοδότης. Από την άλλη πλευρά, οι αυξημένοι κίνδυνοι και οι ευθύνες που αναλαμβάνει ο αυτοαπασχολούμενος αντισταθμίζονται με τη δυνατότητα παρακρατήσεως του συνόλου των κερδών τα οποία αποφέρει η άσκηση της δραστηριότητάς του.

17 — Βλ. απόφαση Pavlov κ.λπ. (EU:C:2000:428, σκέψη 69).

18 — Βλ., ιδίως, απόφαση Jany κ.λπ. (C-268/99, EU:C:2001:616, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

19 — Βλ. Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-596/12, EU:C:2014:77, σκέψεις 16 επ.). Βλ., επίσης συναφώς, Agegate (C-3/87, EU:C:1989:650, σκέψη 36)· Asscher (C-107/94, EU:C:1996:251, σκέψεις 25 και 26), και το σημείο 32 των προτάσεών μου στην υπόθεση Χαραλαμπίδης (C-270/13, EU:C:2014:1358).

20 — Βλ., υπό την έννοια αυτή, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-35/96, EU:C:1998:303, σκέψη 37).

46. Τέλος, είναι σχεδόν αυτονόητο ότι ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι επαγγελματίες παρέχουν αγαθά ή υπηρεσίες στην αγορά, οι εργαζόμενοι παρέχουν απλώς την εργασία τους σε έναν (ή, σπανιότερα, σε περισσότερους) συγκεκριμένο(-ους) εργοδότη(-ες).

47. Ως εκ τούτου, η μεγαλύτερης ανεξαρτησία και ευελιξία αποτελούν εγγενές χαρακτηριστικό της ιδιότητας του αυτοαπασχολουμένου, τουλάχιστον σε σύγκριση με τον μισθωτό. Ωστόσο, ως αντιστάθμισμα, οι αυτοαπασχολούμενοι φέρουν υψηλότερους οικονομικούς κινδύνους και, συχνά, εμπλέκονται σε πολύ πιο ασταθείς και αβέβαιες εργασιακές σχέσεις. Η αλληλεπίδραση δε μεταξύ των ως άνω παραμέτρων είναι, κατά τη γνώμη μου, ιδιαιτέρως στενή.

48. Κατά συνέπεια, ως προς την επαγγελματική κατηγορία των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών, δεν ισχύουν οι νομικοί και οικονομικοί λόγοι που θα δικαιολογούσαν την εφαρμογή της εξαιρέσεως Albany[21]. Για τον λόγο αυτό, φρονώ ότι από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ δεν μπορούν να εξαιρεθούν κατά τρόπο απόλυτο και a priori οι συλλογικές συμβάσεις που αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγματεύσεως και συνήφθησαν για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων.

49. Παρά ταύτα, θα εξετάσω ακόμη ένα επιχείρημα που προέβαλε η FNV.

2. Μολονότι οι παραδοσιακές διακρίσεις καθίστανται προοδευτικά λιγότερο σαφείς, οι μισθωτοί και οι αυτοαπασχολούμενοι δεν αποτελούν όμοιες περιπτώσεις.

50. Η FNV υπογράμμισε, με τις γραπτές παρατηρήσεις που υπέβαλε, ότι με την επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ ρυθμίζονταν μόνον οι αμοιβές ανεξάρτητων επαγγελματιών οι οποίοι δεν απασχολούσαν προσωπικό και βρίσκονταν, από απόψεως διαπραγματευτικής ισχύος, σε θέση παρόμοια με αυτήν των μισθωτών.

51. Δέχομαι ότι, στη σύγχρονη οικονομία, η διάκριση μεταξύ των παραδοσιακών επαγγελματικών κατηγοριών των μισθωτών και των αυτοαπασχολουμένων καθίσταται, σε κάποιες περιπτώσεις, ολοένα πιο ασαφής. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει ήδη εξετάσει πλήθος υποθέσεων στις οποίες η εργασιακή σχέση μεταξύ δύο ιδιωτών (ή μεταξύ ενός ιδιώτη και ενός νομικού προσώπου) δεν μπορούσε, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της στοιχείων, να υπαχθεί με σαφήνεια στην μία ή στην άλλη κατηγορία, δεδομένου ότι έφερε χαρακτηριστικά και των δύο κατηγοριών[22].

52. Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις αυτοαπασχολουμένων οι οποίοι, όσον αφορά την επαγγελματική τους σχέση με υφιστάμενους ή πιθανούς πελάτες, βρίσκονται σε θέση που ομοιάζει με αυτή στην οποία βρίσκεται ένας μισθωτός έναντι του εργοδότη του. Ειδικότερα, ορισμένοι αυτοαπασχολούμενοι απολαύουν, ενδεχομένως, πολύ μικρότερης ανεξαρτησίας ως προς τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο εκτελέσεως της εργασίας που τους έχει ανατεθεί. Ενδέχεται επίσης η διαπραγματευτική τους θέση να είναι ιδιαιτέρως ασθενής, ιδίως δε ως προς τα ζητήματα της αμοιβής και των εργασιακών τους συνθηκών. Τούτο συμβαίνει ιδίως στην περίπτωση των επονομαζόμενων «ψευδοαυτοαπασχολουμένων»· πρόκειται για υπαλλήλους που παρουσιάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι προκειμένου ο εργοδότης να αποφύγει την υποχρέωση εφαρμογής συγκεκριμένων νομοθετικών ρυθμίσεων (παραδείγματος χάριν, διατάξεων του εργατικού ή του φορολογικού δικαίου) τις οποίες θεωρεί δυσμενείς. Ένα ακόμη παράδειγμα είναι η περίπτωση των αυτοαπασχολουμένων οι οποίοι, από οικονομικής απόψεως, εξαρτώνται αποκλειστικώς (ή κυρίως) από έναν μόνον πελάτη[23].

21 — Την άποψη αυτή συμμερίζονται τόσο ο γενικός εισαγγελέας F. G. Jacobs με τις προτάσεις του στην υπόθεση Pavlov κ.λπ. (EU:C:2000:151, σημείο 99), όσο και ο γενικός εισαγγελέας N. Fennelly με τις προτάσεις του στην υπόθεση Van der Woude (EU:C:2000:226, σημείο 30).

22 — Βλ., παραδείγματος χάριν, τις αποφάσεις Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18) και Χαραλαμπίδης (C-270/13, EU:C:2014:2185).

23 — Επί του συγκεκριμένου ζητήματος, βλ., την πράσινη βίβλο της Επιτροπής με τίτλο «Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century», COM(2006) 708 τελικό, σ. 10 έως 12. Βλ., επίσης, Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2012, 4η έκδ., σ. 144 έως 154.

53. Πάντως, εξαιρουμένων των περιπτώσεων όπου τίθεται ζήτημα καταστρατηγήσεως ή αποφυγής της εφαρμογής των διατάξεων του εργατικού ή του φορολογικού δικαίου, η ρύθμιση των οποίων επαφίεται στον εθνικό νομοθέτη του εκάστοτε κράτους μέλους, εξακολουθώ να μην δύναμαι να εντοπίσω κάποιον ουσιαστικό λόγο για τον οποίο οι μισθωτοί και οι αυτοαπασχολούμενοι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται *πάντοτε* κατά τον ίδιο τρόπο.

54. Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων είναι η θέσπιση συγκεκριμένων προτύπων τα οποία, ως τέτοια, εφαρμόζονται σε όλο το φάσμα των περιπτώσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οικείων συμβάσεων. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές συμβάσεις αποσκοπούν στην κάλυψη του συνόλου ενός τομέα επαγγελματιών, ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη κατάσταση ενός μόνον επαγγελματία ή τις ιδιαίτερες περιστάσεις υπό τις οποίες ένα άτομο ενδέχεται να έχει μια ευκαιρία απασχολήσεως.

55. Ομολογουμένως πάντως, οι αυτοαπασχολούμενοι συνθέτουν μια αχανή και εξαιρετικά ετερογενή κατηγορία επαγγελματιών. Ορισμένοι εξ αυτών έχουν, ενδεχομένως, επιλέξει σκοπίμως να παράσχουν τις υπηρεσίες τους υπό το συγκεκριμένο νομικό καθεστώς, ενώ ορισμένοι άλλοι ενδέχεται να έχουν εξαναγκαστεί να το πράξουν λόγω απουσίας της δυνατότητας να εξασφαλίσουν μια πιο σταθερή επαγγελματική σχέση. Ανάλογα, αφενός, με τα προσόντα, τις ικανότητες, την εμπειρία και την επαγγελματική φήμη και, αφετέρου, τις ειδικές περιστάσεις κάθε περιπτώσεως (όπως είναι το μέγεθος και η οικονομική ισχύς του πελάτη, το πόσο επείγουσα και/ή πολύπλοκη είναι η παρεχόμενη υπηρεσία, το πλήθος των λοιπών επαγγελματιών που δύνανται να παράσχουν την ίδια υπηρεσία), η διαπραγματευτική ισχύς των αυτοαπασχολούμενων ενδέχεται να είναι ισχυρότερη ή ασθενέστερη από αυτή των πελατών τους. Τούτο έρχεται σε έντονη αντίθεση με το καθεστώς των μισθωτών, οι οποίοι, όπως παραδοσιακά γίνεται δεκτό, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση κατά τη διαπραγμάτευση των εργασιακών τους συνθηκών με τους εργοδότες, καθόσον, σε όλες τις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες, η προσφορά της εργασίας είναι υψηλότερη από τη ζήτησή της.

56. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι ακόμη και μεταξύ των ιδίων των αυτοαπασχολουμένων ενδέχεται να υφίστανται θεμελιωδώς αποκλίνουσες προσεγγίσεις αναφορικά με την προοπτική της υπαγωγής τους, ως επαγγελματικής κατηγορίας, σε διατάξεις που θα έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα έναντι όλων. Παραδείγματος χάριν, στην υπό κρίση υπόθεση, μολονότι ορισμένοι ανεξάρτητοι μουσικοί ενδέχεται να αντιμετωπίσουν θετικά τυχόν διατάξεις που θα θεσπίζουν κατώτατες αμοιβές, ορισμένοι άλλοι ενδέχεται να μην έχουν την ίδια αντιμετώπιση. Στην πράξη, οι εν λόγω ρυθμίσεις μπορούν να στερήσουν από νέους και λιγότερο διάσημους επαγγελματίες τη δυνατότητα να ανταγωνιστούν αποτελεσματικά πιο πεπειραμένους ή φημισμένους συναδέλφους τους, καθόσον δεν θα τους επιτρέπεται να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε ανταγωνιστικότερες τιμές. Στερούμενοι της δυνατότητας ανταγωνισμού στον τομέα της τιμολογήσεως των παρεχομένων υπηρεσιών, ορισμένοι αυτοαπασχολούμενοι θα είχαν σαφώς λιγότερες πιθανότητες να τους ανατεθεί μια σύμβαση και θα κινδύνευαν ακόμη και με πλήρη περιθωριοποίησή τους από την αγορά εργασίας.

57. Στο πλαίσιο αυτό, εντοπίζω επίσης ένα πιθανό ζήτημα νομιμότητας στις περιπτώσεις όπου συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν περιορισμένο αριθμό αυτοαπασχολουμένων έχουν τη δυνατότητα συνάψεως συλλογικών συμβάσεων οι οποίες δεσμεύουν τους εργοδότες έναντι όλων των αυτοαπασχολουμένων.

58. Κατά συνέπεια, το γεγονός ότι *ορισμένοι* αυτοαπασχολούμενοι ενδέχεται να βρεθούν σε μια κατάσταση η οποία, από οικονομικής απόψεως, έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όμοια με εκείνης των μισθωτών δεν δικαιολογεί, αυτό καθαυτό, την πλήρη και a priori εξομοίωση αυτών των δύο κατηγοριών προσώπων.

59. Κατόπιν των ανωτέρω, θα μπορούσε ενδεχομένως να υποστηριχθεί ότι οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε μια συλλογική σύμβαση και θεσπίστηκαν για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων *θα έπρεπε* να καλύπτονται από την εξαίρεση Albany όταν εφαρμόζονται σε αυτοαπασχολούμενους που βρίσκονται σε θέση παρόμοια με αυτήν των μισθωτών εργαζομένων και ότι, αντιθέτως, οι ίδιες διατάξεις δεν θα πρέπει να καλύπτονται από την εξαίρεση όταν οι εν λόγω ομοιότητες απουσιάζουν.

60. Κατά την άποψή μου ωστόσο, τούτο δεν μπορεί να γίνει αποδεκτό.

61. Όπως σημείωσε η Ολλανδική Κυβέρνηση, η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ δεν αφορά τους «ψευδοαυτοαπασχολούμενους». Πράγματι, δεν αμφισβητείται από τους διαδίκους ότι οι συγκεκριμένοι επαγγελματίες καλύπτονται από τον ορισμό του «μισθωτού εργαζομένου» κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης και, ως τέτοιοι, μπορούν καταρχήν να ωφεληθούν από την εφαρμογή της εξαιρέσεως Albany στο πλαίσιο κάθε συλλογικής συμβάσεως που ρυθμίζει την κατάστασή τους.

62. Η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ αφορά πραγματικούς αυτοαπασχολούμενους. Συνεπώς, η επέκταση της γενικής εξαιρέσεως από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ στη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία, όχι μόνον θα καταστρατηγούσε ευθέως, για τους λόγους που αναλύθηκαν ανωτέρω, τις διατάξεις της Συνθήκης σχετικά με το δίκαιο του ανταγωνισμού και την κοινωνική πολιτική, αλλά θα εισήγαγε και στοιχεία αβεβαιότητας και ανασφάλειας δικαίου σε ένα σύστημα, ήτοι στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, το οποίο χρήζει ιδιαίτερης σταθερότητας, σαφήνειας και διαφάνειας.

63. Πράγματι, κατά την άποψή μου, πέραν των εθνικών κυβερνήσεων και των εθνικών δικαστηρίων, τόσο οι ιδιώτες όσο και οι επιχειρήσεις, αποβλέπουν σε κανόνες δικαίου με σαφές περιεχόμενο και προβλέψιμη εφαρμογή. Η διάκριση μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολουμένων είναι, σε γενικές γραμμές, ξεκάθαρη και ως εκ τούτου επιτρέπει στην εκάστοτε αρμόδια αρχή να καθορίσει, με σχετική βεβαιότητα, τις περιπτώσεις στις οποίες η συμφωνία που συνήφθη από μια επαγγελματική κατηγορία εμπίπτει, ή δεν εμπίπτει, στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ.

64. Δεν μπορώ να διακρίνω με ποιον ακριβώς τρόπο θα μπορούσε να λειτουργήσει προς το συμφέρον των κοινωνικών εταίρων η διαπραγμάτευση και η σύναψη συλλογικών συμβάσεων οι οποίες, εφόσον το κύρος τους θα ήταν σε πολλές περιπτώσεις τουλάχιστον αβέβαιο, θα μπορούσαν να αποτελέσουν πηγή δικαστικών διενέξεων και, κατόπιν τούτου, θα αποτύγχαναν να θέσουν τα ελάχιστα όρια προστασίας στον οικείο εργασιακό τομέα.

65. Βάσει όλων των προεκτεθέντων συλλογισμών, εκτιμώ ότι οι συλλογικές συμβάσεις που περιλαμβάνουν διατάξεις οι οποίες αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων δεν καλύπτονται και δεν θα πρέπει να καλύπτονται, από την εξαίρεση Albany. Πράγματι, έχω την πεποίθηση ότι οι εν λόγω συμβατικές διατάξεις δεν μπορούν να τύχουν απόλυτης εξαιρέσεως από το πεδίο εφαρμογής των κανόνων ανταγωνισμού της Ένωσης.

Β – *Διατάξεις που αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεως και περιλήφθηκαν σε μια συλλογική σύμβαση εργασίας για λογαριασμό και προς το συμφέρον των μισθωτών εργαζομένων*

66. Όπως σημειώθηκε ανωτέρω, στο σημείο 21 των προτάσεών μου, είναι επίσης αναγκαίο να εξεταστεί αν οι όροι της εξαιρέσεως Albany ενδέχεται να πληρούνται στην περίπτωση όπου οι επίμαχες διατάξεις αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων και περιλήφθηκαν σε μια συλλογική σύμβαση εργασίας για λογαριασμό και προς το συμφέρον των μισθωτών.

67. Όπως υποστηρίζει η FNV, σκοπός των επίμαχων στην κύρια δίκη διατάξεων ήταν η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων. Ειδικότερα, ο επιδιωκόμενος σκοπός των συγκεκριμένων ρυθμίσεων ήταν η αποτροπή της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ. Η FNV ισχυρίζεται ότι, παρέχοντας ένα αντίβαρο στο πιθανώς χαμηλότερο εργασιακό κόστος που θα είχε για τους εργοδότες η αντικατάσταση των μισθωτών με αυτοαπασχολούμενους, οι επίμαχες στην κύρια δίκη διατάξεις συνέβαλαν να διασφαλιστεί ότι οι εργοδότες δεν θα απολέσουν κάθε κίνητρο για την πρόσληψη μισθωτών εργαζομένων.

68. Η Τσεχική και η Ολλανδική Κυβέρνηση, όπως και η Επιτροπή, τονίζουν ότι η εξαίρεση Albany καλύπτει αποκλειστικώς και μόνον τις διατάξεις που θεσπίστηκαν προκειμένου να συμβάλουν *με άμεσο τρόπο* στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των μισθωτών. Κατά την άποψή τους, ωστόσο, το συγκεκριμένο προαπαιτούμενο δεν ικανοποιείται από τις επίμαχες στην κύρια δίκη διατάξεις. Αν υποτεθεί ότι οι συγκεκριμένες διατάξεις θα συνέβαλλαν στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, τούτο θα συνέβαινε μόνον *εμμέσως*, ήτοι μέσω της δημιουργίας περισσότερων επαγγελματικών ευκαιριών για τους μισθωτούς.

69. Καταρχάς, οφείλω να επισημάνω ότι στις περιπτώσεις που οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαπραγματεύονται, στο πλαίσιο συλλογικής διαπραγματεύσεως, συμβατικές διατάξεις για λογαριασμό και προς το συμφέρον των μισθωτών, ο πρώτος όρος της εξαιρέσεως Albany προδήλως πληρούται.

70. Όσον αφορά τον δεύτερο όρο της εξαιρέσεως, συντάσσομαι με την άποψη τόσο της Τσεχικής και της Ολλανδικής Κυβερνήσεως όσο και της Επιτροπής, ότι μόνον οι συμβατικές διατάξεις που συμβάλλουν με άμεσο τρόπο στη βελτίωση της απασχολήσεως και των εργασιακών συνθηκών των μισθωτών καλύπτονται από τη νομολογία του Δικαστηρίου.

71. Το Δικαστήριο υπογράμμισε τη σημασία της εν λόγω απαιτήσεως στις αποφάσεις που εξέδωσε επί των υποθέσεων Albany[24], Brentjens[25] και Drijvende Bokken[26]. Είναι αλήθεια ότι το Δικαστήριο δεν χρησιμοποίησε τον όρο «άμεσα» στις μεταγενέστερες αποφάσεις του Van der Woude και AG2R Prévoyance. Κατά την άποψή μου ωστόσο, τούτο δεν ήταν αναγκαίο, στον βαθμό που στις δύο τελευταίες υποθέσεις, ήταν αδιαμφισβήτητο ότι οι υπό εξέταση ρυθμίσεις, ήτοι ένα πρόγραμμα κοινωνικής ασφαλίσεως και ένα πρόγραμμα συμπληρωματικής ενισχύσεως των εξόδων ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως αντιστοίχως, συνεπάγονταν άμεσο και σαφές όφελος για τους μισθωτούς.

72. Ο σκοπός της νομολογίας Albany, όπως σημειώθηκε ανωτέρω, δεν είναι να αποθαρρύνει ή να υπονομεύσει τη συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Για αυτόν τον λόγο το Δικαστήριο αναφέρθηκε σε διατάξεις που βελτιώνουν *άμεσα* την απασχόληση ή τις εργασιακές συνθήκες των μισθωτών. Ζητήματα όπως οι αμοιβές, το ωράριο εργασίας, η ετήσια άδεια, οι συντάξεις, η ασφάλιση και η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη βρίσκονται στο επίκεντρο της συλλογικής διαπραγματεύσεως. Αν οι μισθωτοί στερηθούν τη δυνατότητα ελεύθερης διαπραγματεύσεως επί αυτών των ζητημάτων, τότε το δικαίωμά τους στον κοινωνικό διάλογο θα καταστεί κενό περιεχομένου[27].

73. Αντιθέτως, δεν συντρέχει βάσιμος λόγος να παρασχεθεί τόσο ευρεία νομική προστασία (δηλαδή, πλήρης απαλλαγή από την εφαρμογή των νόμων περί αθεμίτου ανταγωνισμού) στις περιπτώσεις όπου οι μισθωτοί διαπραγματεύονται με τους εργοδότες τους επί ζητημάτων τα οποία επηρεάζουν *εμμέσως* την απασχόληση ή τις εργασιακές τους συνθήκες. Η συλλογική διαπραγμάτευση εξακολουθεί να είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων (και των εργοδοτών) ακόμη και αν ό,τι συμφωνηθεί ως προς ζητήματα τα οποία δεν έχουν άμεσο και σημαντικό αποτέλεσμα στην απασχόληση υπόκειται ενδεχομένως σε δικαστικό έλεγχο βάσει των διατάξεων περί αθέμιτου ανταγωνισμού.

24 — EU:C:1999:430, σκέψη 63.

25 — EU:C:1999:434, σκέψη 60.

26 — EU:C:1999:437, σκέψη 50.

27 — Βλ. Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-271/08, EU:C:2010:426, σκέψη 49).

74. Παρά ταύτα, οφείλω να ομολογήσω ότι συμφωνώ με την FNV ότι η προστασία των παρουσών και των μελλοντικών επαγγελματικών ευκαιριών των μισθωτών αποτελεί ζήτημα που αφορά την άμεση βελτίωση της απασχολήσεως και των εργασιακών τους συνθηκών. Εκτιμώ δε ότι ο κίνδυνος του κοινωνικού ντάμπινγκ μπορεί όντως να επηρεάσει με τρόπο σαφή και άμεσο τις εργασιακές αυτές συνθήκες, για τους ακόλουθους δύο λόγους.

75. Ο πρώτος λόγος συνίσταται στο ότι, για τον μισθωτό, η ύπαρξη μιας βέβαιης και σταθερής εργασίας αποτελεί σαφώς σημαντικότερο ζήτημα σε σχέση με τη βελτίωση, παραδείγματος χάριν, του εργασιακού του ωραρίου ή του δικαιώματος της ετήσιας άδειάς του. Εφόσον, από οικονομικής απόψεως, είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών η αντικατάσταση των μισθωτών με αυτοαπασχολούμενους, θα ανακύψει είτε ο κίνδυνος της απολύσεως μεγάλου αριθμού μισθωτών είτε ο κίνδυνος της βαθμιαίας, σε βάθος χρόνου, περιθωριοποιήσεώς τους.

76. Η εξάλειψη του μισθολογικού ανταγωνισμού μεταξύ των μισθωτών, η οποία, αυτή καθαυτή, συνιστά τη raison d'être της συλλογικής διαπραγματεύσεως, σημαίνει ότι οι εργοδότες δεν έχουν σε καμία περίπτωση την ευχέρεια να προσλάβουν μισθωτούς αμειβόμενους με μισθό κατώτερο από αυτόν που προβλέπεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας. Βάσει των ανωτέρω, από την οπτική γωνία του μισθωτού, δεν υφίσταται για τον ίδιο καμία ουσιαστική διαφορά αν αντικατασταθεί από έναν φθηνότερο μισθωτό ή από έναν αυτοαπασχολούμενο που θα κοστίζει λιγότερο στον εργοδότη.

77. Ο δεύτερος λόγος είναι ότι η δυνατότητα των εργοδοτών να αντικαθιστούν τους μισθωτούς με άλλους επαγγελματίες, έναντι των οποίων δεν θα έχουν την υποχρέωση εφαρμογής των εργασιακών συνθηκών που προβλέπει η εκάστοτε συλλογική σύμβαση, ενδέχεται να μειώσει δραστικά τη διαπραγματευτική ισχύ των μισθωτών. Παραδείγματος χάριν, πώς θα μπορούσε ένας εργαζόμενος να ζητήσει αύξηση των αποδοχών του αν γνώριζε ότι ο εργοδότης του έχει τη δυνατότητα να τον αντικαταστήσει εύκολα και άμεσα με έναν αυτοαπασχολούμενο ο οποίος, κατά πάσα πιθανότητα, θα παράσχει την ίδια εργασία έναντι χαμηλότερης αμοιβής;

78. Ως εκ τούτου, αν δεν αναγνωριστεί υπέρ των μισθωτών ένα συγκεκριμένο επίπεδο προστασίας από την πρακτική του κοινωνικού ντάμπινγκ, θα εξασθενήσουν σε σημαντικό βαθμό τόσο η δυνατότητα όσο και το κίνητρό τους να συμμετάσχουν στις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων με τους εργοδότες. Υπό την έννοια αυτή, η δυνατότητα των εργαζομένων να επιτύχουν τη θέσπιση, μέσω συλλογικών συμβάσεων, διατάξεων οι οποίες αποσκοπούν στη διασφάλιση της συνεχούς υπάρξεως συγκεκριμένου αριθμού θέσεων εργασίας μισθωτών στις επιχειρήσεις των εργοδοτών, μπορεί να γίνει δεκτό ότι συνιστά, για αυτούς, το αναγκαίο προαπαιτούμενο προκειμένου να παραμείνουν, επί της ουσίας, ικανοί να διαπραγματεύονται βελτιώσεις της απασχολήσεως και των εργασιακών τους συνθηκών.

79. Για όλους τους ανωτέρω λόγους, φρονώ ότι η πρόληψη της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ αποτελεί σκοπό ο οποίος μπορεί πράγματι να επιτευχθεί θεμιτώς μέσω συλλογικής συμβάσεως που να περιέχει διατάξεις σχετικές με τους αυτοαπασχολούμενους, και ενδέχεται μάλιστα να συνιστά ένα από τα βασικά ζητήματα της διαπραγματεύσεως.

80. Η θέση μου αυτή όχι μόνον ενισχύεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου αλλά έχει αποτυπωθεί, ως γενική αρχή, στη νομοθεσία της Ένωσης. Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως τονίσει ότι ο σκοπός της προλήψεως του φαινομένου του κοινωνικού ντάμπινγκ μπορεί καταρχήν να θεωρηθεί επιτακτική απαίτηση δημοσίου συμφέροντος, ικανή να δικαιολογήσει περιορισμό των θεμελιωδών ελευθεριών. Τούτο ισχύει τόσο ως προς τους περιορισμούς που τίθενται μέσω των εθνικών νομοθετικών

ρυθμίσεων των κρατών μελών [28], όσο και ως προς τους περιορισμούς που απορρέουν από την ανάληψη συλλογικής δράσεως εκ μέρους των εργαζομένων [29].

81. Επιπλέον, επισημαίνω ως ενδεικτικό το γεγονός ότι, στοχεύοντας ακριβώς στην πρόληψη της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ, ο νομοθέτης της Ένωσης έχει επιβάλει, με πλήθος νομικών πράξεων, στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν κανόνες, ακόμη και μέσω συλλογικών συμβάσεων, αναφορικά με τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων (ιδίως δε με τον κατώτατο μισθό).

82. Παραδείγματος χάριν, η οδηγία περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης [30] θέτει τη γενική αρχή ότι οι βασικοί όροι εργασίας και απασχολήσεως που εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους πρέπει να είναι τουλάχιστον εκείνοι που θα ίσχυαν για τους εργαζομένους αυτούς αν είχαν προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη για την ίδια θέση [31]. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν, αφενός μεν, να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους τον καθορισμό των εφαρμοστέων όρων εργασίας και απασχολήσεως, αφετέρου δε, να επιτρέπουν κάποιες συγκεκριμένες παρεκκλίσεις, βάσει συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται από τους εν λόγω κοινωνικούς εταίρους [32].

83. Βάσει των ανωτέρω, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι διατάξεις που θεσπίστηκαν με σκοπό την πρόληψη της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ, αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων και περιελήφθησαν σε συλλογική σύμβαση για λογαριασμό και προς το συμφέρον των μισθωτών θα πρέπει, καταρχήν, να γίνει δεκτό ότι συμβάλλουν με άμεσο τρόπο στη βελτίωση της απασχολήσεως και των εργασιακών τους συνθηκών, κατά την έννοια της νομολογίας που ανατρέχει στην απόφαση Albany.

## Γ – *Ανάλυση της υπό κρίση υποθέσεως*

84. Η εξέταση του ζητήματος αν πληρούνται σε συγκεκριμένη υπόθεση οι όροι εφαρμογής της εξαιρέσεως Albany επαφίεται, καταρχήν, στις αρμόδιες εθνικές αρχές ανταγωνισμού και στα εθνικά δικαστήρια. Πρόκειται σαφώς για μια αξιολόγηση η οποία μπορεί να διενεργηθεί αποκλειστικώς και μόνον κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τις συγκεκριμένες διατάξεις που περιλαμβάνονται στην εκάστοτε συλλογική σύμβαση και το σύνολο των χαρακτηριστικών της σχετικής αγοράς.

85. Συνεπώς, απόκειται στο Gerechtshof ’s-Gravenhage να κρίνει αν, βάσει των πληροφοριακών στοιχείων και του αποδεικτικού υλικού που προσκομίστηκαν από τους διαδίκους ενώπιόν του κατά τη διαδικασία της κύριας δίκης, μπορεί πράγματι να εφαρμοστεί η εξαίρεση Albany ως προς τις επίμαχες στην κύρια δίκη διατάξεις.

86. Οφείλω ωστόσο να τονίσω ότι, σε αντίθεση με άλλες υποθέσεις που εξετάστηκαν από το Δικαστήριο κατά το παρελθόν, η προκείμενη ένδικη διαδικασία αφορά, όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, μια συλλογική σύμβαση που συνήφθη από συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες εκπροσωπούσαν τόσο μισθωτούς όσο και αυτοαπασχολούμενους. Επιπλέον, οι διατάξεις της επίμαχης στην κύρια δίκη ΣΣΕ δεν ρύθμιζαν κάποια από τις παραδοσιακές πτυχές της σχέσεως εργοδότη-εργαζομένου (όπως οι αποδοχές, το ωράριο και οι άδειες) αλλά, αντιθέτως, ρύθμιζαν τη σχέση μεταξύ του εργοδότη και μιας άλλης κατηγορίας επαγγελματιών: των αυτοαπασχολουμένων.

28 — Βλ., συναφώς, Επιτροπή κατά Βελγίου (C-577/10, EU:C:2012:814, σκέψη 45) και Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, σκέψη 41).

29 — Βλ. Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, σκέψη 103 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

30 — Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327, σ. 9).

31 — Αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 2008/104.

32 — Βλ., συναφώς, όπ.π. αιτιολογικές σκέψεις 16 και 17.

87. Οι συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες καθιστούν, αναμφιβόλως, τη νομική ανάλυση εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου ιδιαιτέρως πολύπλοκη, στον βαθμό μάλιστα που δεν είναι και τόσο προφανές, όσο σε άλλες υποθέσεις, ότι εν προκειμένω πληρούνται κατά τρόπο ουσιαστικό οι όροι της εξαιρέσεως Albany, ιδίως δε ο δεύτερος εξ αυτών. Για τον λόγο αυτό, προκειμένου να συνδράμω το αιτούν δικαστήριο στη νομική του ανάλυση, θα εξετάσω ακολούθως ορισμένα πρόσθετα σημεία τα οποία αφορούν, κατά την άποψή μου, τα στοιχεία που το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να λάβει υπόψη του προκειμένου να αποφανθεί ποιον πραγματικά ευνοεί η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ.

88. Δεδομένου του διφυούς χαρακτήρα της επίμαχης στην κύρια δίκη ΣΣΕ, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει, καταρχήν, να αποφανθεί αν η εν λόγω σύμβαση συνήφθη προς το συμφέρον των μουσικών που προσλαμβάνονταν από τις ορχήστρες τις οποίες εκπροσωπούσε η VSR, και κατά συνέπεια συνέβαλε στη βελτίωση της απασχολήσεως και των εργασιακών τους συνθηκών, ή εναλλακτικά, αν η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ αποσκοπούσε πρωτίστως στον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ των αυτοαπασχολουμένων και, ως εκ τούτου, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εξαιρέσεως Albany. Το ζήτημα αυτό δεν μπορεί να κριθεί in abstracto, βάσει απλώς και μόνον των ισχυρισμών των συμβαλλομένων μερών, αλλά απαιτείται να κριθεί in concreto. Προκειμένου να διευκρινιστεί τι ακριβώς ισχύει, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει, κατά την άποψή μου, να διερευνήσει τα ακόλουθα δύο ζητήματα.

89. Πρώτον, ο εθνικός δικαστής θα πρέπει να εκτιμήσει αν στην προκείμενη υπόθεση υφίσταται υπαρκτός και σοβαρός κίνδυνος κοινωνικού ντάμπινγκ και, εφόσον διαπιστώσει ότι κάτι τέτοιο ισχύει, θα πρέπει να αποφανθεί αν η θέσπιση των επίμαχων στην κύρια δίκη διατάξεων *είναι αναγκαία* προκειμένου να αποτραπεί αυτός ο κίνδυνος. Θα πρέπει να υπάρχει πραγματικό ενδεχόμενο, χωρίς τις επίμαχες στην κύρια δίκη διατάξεις, οι εργοδότες να προχωρήσουν στην αντικατάσταση ικανού αριθμού μισθωτών με αυτοαπασχολούμενους χαμηλότερου εργοδοτικού κόστους. Το φαινόμενο αυτό ενδέχεται να εμφανιστεί είτε με τη μορφή της άμεσης απολύσεως μισθωτών είτε με τη μορφή της βαθμιαίας εξοικονομήσεως εκ μέρους των εργοδοτών, οι οποίοι δεν θα προβαίνουν σε αντικατάσταση των μισθωτών κατά τον χρόνο λήξεως των συμβάσεων εργασίας τους.

90. Πράγματι, αν ο κίνδυνος εμφανίσεως της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ δεν είναι υπαρκτός και σοβαρός, οποιαδήποτε πιθανή βελτίωση της καταστάσεως των μισθωτών, όχι απλώς δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί άμεση, αλλά θα ήταν μάλλον αβέβαιη και αμιγώς υποθετική. Κατά την άποψή μου, το ενδεχόμενο να είναι ο εν λόγω κίνδυνος υπαρκτός σε συγκεκριμένη περίπτωση εξαρτάται κυρίως από τον τομέα της οικονομίας και τον κλάδο της βιομηχανίας στα οποία εφαρμόζεται η οικεία συλλογική σύμβαση.

91. Στην κύρια δίκη, το κρίσιμο ερώτημα που ανακύπτει στο πλαίσιο αυτό είναι αν οι ορχήστρες που αποτελούν μέλη της VSR θα είχαν, γενικώς, την τάση να προβούν σε αντικατάσταση, είτε άμεσα είτε σταδιακά, ικανού αριθμού «μισθωτών» μουσικών με αυτοαπασχολούμενους μουσικούς, σε περίπτωση που η επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ δεν προέβλεπε για τους τελευταίους κατώτατο μισθό.

92. Δεύτερον, ο εθνικός δικαστής θα πρέπει να εξετάσει το πεδίο εφαρμογής και την ουσία των επίμαχων στην κύρια δίκη διατάξεων, ήτοι να ελέγξει αν οι εν λόγω διατάξεις υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της αποτροπής του κοινωνικού ντάμπινγκ. Συμβατικές διατάξεις που υπερβαίνουν τον σκοπό για τον οποίον θεσπίστηκαν δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι λειτουργούν προς το πραγματικό και ουσιαστικό συμφέρον των μισθωτών. Ορισμένες από αυτές τις διατάξεις, όσες δηλαδή υπερβαίνουν τον σκοπό για τον οποίον θεσπίστηκαν ή είναι καταχρηστικές, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι αποσκοπούν με άμεσο τρόπο στη βελτίωση της απασχολήσεως και των εργασιακών συνθηκών των μισθωτών.

93. Ένα παράδειγμα διατάξεων που, κατά τη γνώμη μου, υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο είναι οι συμβατικές διατάξεις που εγγυώνται στους μισθωτούς υψηλότερη προστασία έναντι των αυτοαπασχολουμένων σε σχέση με την προστασία που τους παρέχουν έναντι των λοιπών μισθωτών. Με άλλα λόγια, θεωρώ ότι όταν οι σχετικές διατάξεις καθορίζουν τις κατώτατες αμοιβές των αυτοαπασχολουμένων σε επίπεδο σημαντικά υψηλότερο από αυτό του κατώτατου μισθού των μισθωτών εργαζομένων, τούτο αποτελεί ένδειξη ότι ο σκοπός των διατάξεων αυτών ήταν διαφορετικός από την πρόληψη της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ.

94. Βάσει των ανωτέρω συλλογισμών, εκτιμώ ότι διατάξεις όπως αυτές που περιλαμβάνονται στην επίμαχη στην κύρια δίκη ΣΣΕ θα πρέπει να γίνονται αποδεκτές άνευ όρων, παρά τα αντίθετα προς τον ανταγωνισμό αποτελέσματά τους, μόνον εφόσον αποδεικνύεται ότι είναι πράγματι αναγκαίες για την πρόληψη της πρακτικής του κοινωνικού ντάμπινγκ. Ειδάλλως, οι εν λόγω διατάξεις αποδυναμώνουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των αυτοαπασχολουμένων (και, ενδεχομένως, μεταξύ των εργοδοτών), ενώ οι μισθωτοί αποκομίζουν ελάχιστο ή και κανένα όφελος.

95. Εξάλλου, είναι ενδιαφέρον ότι η ερμηνεία του άρθρου 101 ΣΛΕΕ που προτείνω στο Δικαστήριο είναι σε μεγάλο βαθμό σύμφωνη με διάφορες αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Η.Π.Α σε υποθέσεις σχετικές με την εφαρμογή του Sherman Act στο πλαίσιο εργατικών διαφορών, στις οποίες παραπέμπει και η FNV με τις γραπτές της παρατηρήσεις.

96. Ωστόσο, πριν προχωρήσω στην επισκόπηση των σχετικών υποθέσεων, θα πρέπει να υπογραμμίσω ότι, παρά τις όποιες ομοιότητες, το νομικό πλαίσιο στην Ένωση δεν είναι ίδιο με εκείνο στις Η.Π.Α. Ειδικότερα, στην έννομη τάξη της Ένωσης δεν υπάρχουν ρητές νομικές διατάξεις αντίστοιχες με αυτές του Clayton Act[33] ή του Norris-La Guardia Act[34], οι οποίες προβλέπουν μια ειδική εξαίρεση της εφαρμογής των νόμων περί ανταγωνισμού υπέρ των «[…] εργατικών ενώσεων, στο μέτρο που αυτές λειτουργούν προς το συμφέρον τους και δεν συνδέονται με μη εργατικές οργανώσεις». Πάντως, πέραν της συγκεκριμένης διαφοράς, κατά την άποψή μου, υπάρχουν ορισμένες ομοιότητες[35].

97. Στην υπόθεση AFM v. Carroll[36] το Ανώτατο Δικαστήριο των Η.Π.Α επιβεβαίωσε το κύρος ενός καταλόγου κατώτατων αμοιβών (στο εξής: κατάλογος αμοιβών) που μια συνδικαλιστική οργάνωση (η οποία εκπροσωπούσε μουσικούς και διευθυντές ορχήστρας[37]) απαίτησε να εφαρμόζουν οι διευθυντές ορχήστρας στις συμβάσεις που συνήπταν με τους διοργανωτές μουσικών εκδηλώσεων. Μολονότι το Ομοσπονδιακό Εφετείο είχε αποφανθεί ότι αυτός καθαυτός ο κατάλογος αμοιβών αντέβαινε στο Sherman Act, κατά το μέτρο που αφορούσε αμοιβές και όχι μισθούς (δεδομένου ότι οι διευθυντές ορχήστρας ήταν αυτοαπασχολούμενοι και όχι μισθωτοί), εντούτοις το Ανώτατο Δικαστήριο απέρριψε τη συγκεκριμένη προσέγγιση καθόσον έκρινε ότι παρέβλεπε «[…] την αναγκαιότητα διερευνήσεως πέραν του τύπου». Το Ανώτατο Δικαστήριο των Η.Π.Α αποφάνθηκε ότι το κρίσιμο ζήτημα στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν ήταν αν ο κατάλογος αμοιβών αφορούσε αμοιβές ή μισθούς, αλλά αν λειτουργούσε προστατευτικά για τις αποδοχές των μουσικών που απασχολούνταν από τον διευθυντή ορχήστρας. Αφού διαπίστωσε ότι ο κατάλογος λειτουργούσε πράγματι κατ' αυτόν τον τρόπο, το Ανώτατο Δικαστήριο κατέληξε ότι ο εν λόγω κατάλογος αμοιβών ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής της προβλεπόμενης για εργασιακά ζητήματα εξαιρέσεως από τον Sherman Act[38].

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

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

35 — Δεδομένου ότι ο γενικός εισαγγελέας F. G. Jacobs με τις προτάσεις του στην υπόθεση Albany (EU:C:1999:28, σημεία 96 έως 107) ανέλυσε διεξοδικώς το νομοθετικό πλαίσιο των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής στον συγκεκριμένο τομέα, παραπέμπω σε αυτές τις προτάσεις για μια πιο γενική περιγραφή του εν λόγω πλαισίου. Στις παρούσες προτάσεις μου θα περιοριστώ στην αναφορά ορισμένων μόνον αποφάσεων του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Η.Π.Α, οι οποίες μνημονεύθηκαν ρητώς από την FNV.

36 — 391 U.S. 99 (1968).

37 — Ως διευθυντές ορχήστρας ορίζονται οι μουσικοί που είναι επιφορτισμένοι με τις διευθετήσεις αναφορικά με την παροχή υπηρεσιών εκ μέρους της ορχήστρας προς τους διοργανωτές μουσικών εκδηλώσεων.

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

98. Πάντως, στην υπόθεση Allen Bradley Co. κατά Local Union no. 3, το Ανώτατο Δικαστήριο των Η.Π.Α υπογράμμισε ότι ο Sherman Act δεν επιτρέπει στα σωματεία να «[…] συνδράμουν μη εργατικές οργανώσεις στη δημιουργία επιχειρηματικών μονοπωλίων και στον έλεγχο της αγοράς αγαθών και υπηρεσιών» [39]. Επιπλέον, στην υπόθεση United Mine Workers κατά Pennington, το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι «[…] ένα εργατικό σωματείο χάνει το δικαίωμα εξαιρέσεως από την εφαρμογή των νόμων περί ανταγωνισμού εφόσον συνάγεται με σαφήνεια ότι έχει έλθει σε συμφωνία με συγκεκριμένη ομάδα εργοδοτών προκειμένου να τους εγγυηθεί συγκεκριμένη μισθολογική κλίμακα υπό διαφορετικούς διαπραγματευτικούς όρους […]. Τούτο ισχύει ακόμη και όταν η συμμετοχή του σωματείου στο πρόγραμμα γίνεται προκειμένου μια επιχείρηση να διασφαλίσει τους ίδιους μισθούς, το ίδιο ωράριο ή τους ίδιους εργασιακούς όρους με αυτούς των υπολοίπων εργοδοτών στον συγκεκριμένο κλάδο της βιομηχανίας» [40].

99. Η ερμηνεία που αποδίδω στις συγκεκριμένες δικαστικές αποφάσεις είναι ότι αυτές στηρίζουν την άποψη ότι η έννοια της άμεσης βελτιώσεως της εργασίας και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων θα πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως. Το γεγονός ότι μια συμβατική διάταξη που περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση καθορίζει τα ελάχιστα όρια αμοιβών για αυτοαπασχολούμενους που βρίσκονται σε σχέση ανταγωνισμού με μισθωτούς οι οποίοι εκτελούν την ίδια εργασία δεν αρκεί, από μόνο του, για να γίνει δεκτό ότι η εν λόγω διάταξη εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των κανόνων περί ανταγωνισμού. Αυτού του είδους οι συμβατικές διατάξεις θα πρέπει, ασφαλώς, να εξυπηρετούν πρωτίστως την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκουν, και όχι να συνδράμουν τις επιχειρήσεις στον περιορισμό του μεταξύ τους ανταγωνισμού. Επιπροσθέτως, οι εν λόγω αποφάσεις υποδηλώνουν μια επιφυλακτική προσέγγιση κατά την εξέταση, υπό το πρίσμα των κανόνων του ανταγωνισμού, της απόπειρας συνδικαλιστικών οργανώσεων να επιβάλουν τις εργασιακές συνθήκες τις οποίες διαπραγματεύονται και σε άλλες κατηγορίες επαγγελματιών που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των δικών τους συλλογικών συμβάσεων.

100. Για τους λόγους αυτούς, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να κρίνει αν, ως προς τις κρίσιμες διατάξεις της επίμαχης στην κύρια δίκη ΣΣΕ, πληρούνται οι όροι της εξαιρέσεως Albany. Προς τούτο, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να εξετάσει ιδίως αν οι συγκεκριμένες διατάξεις σκοπούν στην άμεση βελτίωση της απασχολήσεως και των εργασιακών συνθηκών των μισθωτών, αποτρέποντας κατά τρόπο ουσιαστικό και αποτελεσματικό την πρακτική του κοινωνικού ντάμπινγκ, χωρίς να υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη αυτού του σκοπού.

## IV – **Πρόταση**

101. Εν κατακλείδι, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Gerechtshof ’s-Gravenhage ως εξής:

«Οι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως συναφθείσας μεταξύ, αφενός, μιας ενώσεως εργοδοτών και, αφετέρου, συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούν μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους, οι οποίες προβλέπουν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν σε εργοδότη, βάσει συμβάσεως επαγγελματικών υπηρεσιών, την ίδια εργασία όπως οι αντίστοιχοι μισθωτοί εργαζόμενοι οι οποίοι δεσμεύονται από τη συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να λαμβάνουν κατώτατο μισθό:

— εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ εφόσον έχουν θεσπιστεί για λογαριασμό και προς το συμφέρον των αυτοαπασχολουμένων·

39 — 325 U.S. 797 (1945).

40 — 381 U.S. 657 (1965).

— δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ εφόσον έχουν θεσπιστεί για λογαριασμό και προς το συμφέρον των μισθωτών και συμβάλλουν με άμεσο τρόπο στη βελτίωση της εργασίας και των εργασιακών τους συνθηκών. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να κρίνει αν οι επίμαχες στην κύρια δίκη διατάξεις αποσκοπούν στην άμεση βελτίωση της εργασίας και των εργασιακών συνθηκών των μισθωτών, αποτρέποντας με τρόπο ουσιαστικό και αποτελεσματικό την πρακτική του κοινωνικού ντάμπινγκ, χωρίς να υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη αυτού του σκοπού.»