ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*] SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 11. septembrī[1]

Lieta C-413/13

FNV Kunsten Informatie en Media
pret
Staat der Nederlanden

(Gerechtshof 's-Gravenhage (Nīderlande) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Darba koplīgums — Uzņēmuma līgums — Minimālais atalgojums — Konkurence — LESD 101. pants — Sociālā dempinga novēršana — "Izņēmums lietā Albany"

1. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, kas tika aizsākta ar lietā *Albany*[2] pasludināto spriedumu, Tiesa būtībā ir nospriedusi, ka uz nolīgumiem, kas noslēgti kolektīvo pārrunu ietvaros starp darba devējiem un darbiniekiem un kuru mērķis ir uzlabot nodarbinātības un darba nosacījumus, neattiecas LESD 101. panta 1. punkts.

2. Galvenais jautājums šajā tiesvedībā ir par to, vai šis izņēmums attiecas uz koplīgumu noteikumiem par profesionālo attiecību starp pašnodarbinātām personām un viņu pasūtītājiem vai klientiem aspektiem, un, ja tas tā ir, tad kādos apstākļos.

I – **Atbilstošās Nīderlandes tiesību normas**

3. Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Likums par darba koplīgumiem, turpmāk tekstā – "*WCAO*") 1. pantā ir noteikta "darba koplīguma" definīcija valsts tiesību aktu izpratnē, un tajā ir paredzēts:

"1. "Darba koplīgums" ir nolīgums, kuru noslēguši viens vai vairāki darba devēji vai viena vai vairākas darba devēju apvienības ar pilnu tiesībspēju, no vienas puses, un viena vai vairākas darbinieku apvienības ar pilnu tiesībspēju, no otras puses, un kurš galvenokārt vai vienīgi nosaka darba līgumu sakarā ievērojamos darba apstākļus.

2. Tas var attiekties arī uz uzņēmuma līgumiem. Šī likuma noteikumi par darba līgumiem, darba devējiem un darbiniekiem tādā gadījumā ir piemērojami *mutatis mutandis*.

[..]"

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Spriedums *Albany*, C-67/96, EU:C:1999:430. Skat. arī spriedumus *Brentjens'*, no C-115/97 līdz C-117/97, EU:C:1999:434, *Drijvende Bokken*, C-219/97, EU:C:1999:437, *Pavlov* u.c., no C-180/98 līdz C-184/98, EU:C:2000:428, *Van der Woude*, C-222/98, EU:C:2000:475 un *AG2R Prévoyance*, C-437/09, EU:C:2011:112.

4. Atbilstoši *Mededingingswet* (Konkurences likums, turpmāk tekstā – "*Mw*") 6. panta 1. punkta noteikumiem ir aizliegti "nolīgumi uzņēmumu starpā, uzņēmumu apvienību lēmumi un uzņēmumu saskaņotas darbības, kuru mērķis vai sekas ir nepieļaut, ierobežot vai izkropļot konkurenci Nīderlandes tirgū vai tā daļā".

5. Saskaņā ar *Mw* 16. panta a) punktu šis likums netiek piemērots darba koplīgumiem *WCAO* 1. panta 1. punkta izpratnē.

II – **Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi**

6. 2006. un 2007. gadā *FNV Kunsten Informatie en Media* (turpmāk tekstā – "*FNV*") un *Nederlandse toonkunstenaarsbond* (Nīderlandes skatuves mākslinieku apvienība, turpmāk tekstā – "*Ntb*"), apvienības, kas pārstāv darbiniekus un pašnodarbinātas personas, un darba devēju apvienība *Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten* (Nīderlandes Orķestru aizstājēju fondu federācija, turpmāk tekstā – "*VSR*") noslēdza Nīderlandes Orķestru aizstājēju darba koplīgumu (*CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten*, turpmāk tekstā – "izskatāmais DKL"). Viens no aspektiem, kas tika regulēts ar šo līgumu, bija minimālais atalgojums, kāds ir jāsaņem mūziķiem, kuri aizstāj kādu orķestra dalībnieku (turpmāk tekstā – "aizstājēji") un kuri tādēļ ar šo orķestri ir noslēguši darba līgumu. Izskatāmajā DKL bija arī noteikumi par "pašnodarbinātiem aizstājējiem".

7. Tomēr 2007. gada decembrī publicētajā analīzes dokumentā [3] Nīderlandes Konkurences iestāde (*Nederlandse Mededingingsautoriteit*, turpmāk tekstā – "*NMa*") pieņēma vispārēju nostāju, ka darba koplīguma noteikumi par pašnodarbināto personu minimālo atalgojumu nav atbrīvoti no *Mw* 6. pantā minētā aizlieguma.

8. Ievērojot šo nostāju, *VSR* un *Ntb* uzteica izskatāmo DKL un atteicās ar *FNV* noslēgt jaunu darba koplīgumu, kurā būtu ietverti noteikumi par pašnodarbinātiem aizstājējiem.

9. Ņemot vērā šo situāciju, *FNV* iesniedza prasību *Rechtbank 's-Gravenhage* (rajona tiesa, Hāga), kurā tā būtībā lūdza, i) lai tiesiski tiktu atzīts, ka konkurences tiesībās nav aizliegts darba koplīguma noteikums, ar kuru darba devējam attiecībā uz pašnodarbinātām personām bez personāla ir jāpiemēro paredzētais minimālais atalgojums, un ka analīzes dokumenta publikācija ir bijusi prettiesiska attiecībā pret *FNV*, kā arī (ii) lai Nīderlandes valstij tiktu piespriests labot analīzes dokumentā pieņemto nostāju.

10. Pēc tam, kad *Rechtbank* noraidīja *FNV* prasījumus, pēdējā minētā iesniedza apelācijas sūdzību *Gerechtshof 's-Gravenhage* (Hāgas apgabala apelācijas tiesa).

11. Apelācijas sūdzība ir par *Mw* 6. panta interpretāciju. Tomēr *Gerechtshof 's-Gravenhage* norāda, ka *Mw* 6. panta pamatā galvenokārt ir LESD 101. panta noteikumi un valsts likumdevējs ir lēmis, ka šie divi nosacījumi ir jāpiemēro konsekventi.

12. Šā iemesla dēļ, šauboties par pareizu LESD 101. panta interpretāciju, *Gerechtshof 's-Gravenhage* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) [V]ai [ES] konkurences tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka darba koplīguma, kas noslēgts starp darba devēju un darbinieku apvienībām, noteikums, saskaņā ar kuru ir paredzēts, ka pašnodarbinātām personām, kuras uz uzņēmuma līguma pamata dara darba devējam to pašu darbu, ko darbinieki, uz kuriem attiecas darba koplīgums, ir jāsaņem konkrēts minimālais atalgojums, neietilpst LESD 101. panta piemērošanas jomā, konkrēti pamatojoties uz to, ka šāds noteikums ir darba koplīgumā [?]

3 — 2007. gada 5. decembra analīzes dokuments [*Visiedocument*].

2) [J]a atbilde uz pirmo jautājumu ir noraidoša, vai šis noteikums neietilpst LESD 101. panta piemērošanas jomā arī tad, ja šis noteikums ir paredzēts, lai uzlabotu darba nosacījumus darbiniekiem, uz kuriem attiecas darba koplīgums, un vai tādēļ ir būtiski, vai darba nosacījumi tiek uzlaboti tieši vai tikai netieši [?]"

13. Šajā tiesvedībā rakstveida apsvērumus iesniedza *FNV*, Nīderlandes un Čehijas Republikas valdības, kā arī Komisija. Visi, izņemot Čehijas Republikas valdību, iesniedza mutvārdu apsvērumus tiesas sēdē 2014. gada 18. jūnijā.

III – **Analīze**

14. Būtībā, uzdodot šos divus prejudiciālos jautājumus, iesniedzējtiesa lūdz noskaidrot, vai darba koplīguma, kas noslēgts starp darba devēju apvienību, no vienas puses, un arodbiedrību, kas pārstāv darbiniekus [4] un pašnodarbinātas personas, no otras puses, noteikumi par to, ka pašnodarbinātām personām, kuras uz uzņēmuma līguma pamata dara darba devējam to pašu darbu, ko darbinieki, uz kuriem attiecas darba koplīgums, ir jāsaņem noteikts minimālais atalgojums (turpmāk tekstā – "apstrīdētais noteikums"), neietilpst LESD 101. panta piemērošanas jomā.

15. Vispirms es īsumā izvērtēšu jautājumu par pieņemamību. Manuprāt, pat ja uz izskatāmo lietu nav attiecināma LESD 101. panta piemērošanas joma, nav šaubu par šī nolēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pieņemamību. Protams, pastāvīgajā judikatūrā ir noteikts, ka Tiesas kompetencē ir lemt par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, kuri attiecas uz ES tiesību normām, situācijās, kurās pamatlietas fakti neietilpst ES tiesību tiešas piemērošanas jomā, bet kurās minētās tiesību normas tomēr ir padarītas piemērojamas valsts tiesību aktos, kuros pilnībā iekšējas situācijas tiek risinātas tāpat, kā tas darīts ES tiesībās [5].

16. Būtībā iesniedzējtiesa lūdz norādes, vai "lietā *Albany* noteiktais izņēmums" [6] var tikt piemērots tādam darba koplīgumam, kāds ir šajā lietā izskatāmais.

17. Savos apsvērumos Čehijas Republikas un Nīderlandes valdības, tāpat kā Komisija, apgalvo, ka Tiesai uz šo jautājumu ir jāatbild noliedzoši, turpretī *FNV* apgalvo, ka Tiesas atbildei ir jābūt apstiprinošai.

18. Nākamajos punktos es paskaidrošu, kāpēc es pilnībā nevaru piekrist nevienai no šīm nostājām. Es uzskatu, ka uz iesniedzējtiesas prejudiciālajiem jautājumiem ir jāsniedz atbilde, kas nav tik vienkārša un viegla, kā iepriekš ieteiktās.

19. Kā jau es iepriekš minēju 1. punktā, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru nolīgumi, kas noslēgti kolektīvo pārrunu ietvaros starp darba devējiem un darbiniekiem un kuru mērķis ir uzlabot nodarbinātības un darba nosacījumus, to rakstura un mērķa dēļ ir jāuzskata par tādiem, uz kuriem neattiecas LESD 101. panta 1. punkts [7].

20. Līdz ar to ir jāizvērtē, vai izskatāmā DKL raksturs un mērķis (it īpaši attiecīgo noteikumu raksturs un mērķis) garantē tā pilnīgu izslēgšanu no LESD 101. panta 1. punkta piemērošanas jomas [8].

4 — Šajos secinājumos jēdzieni "darbinieks" un "darba ņēmējs" tiek izmantoti kā savstarpēji aizstājami.

5 — Skat. it īpaši spriedumu *Allianz Hungária Biztosító* u.c., C-32/11, EU:C:2013:160, 17.–23. punkts un tajos minētā judikatūra. Skat. arī manus secinājumus *Venturini* u.c., no C-159/12 līdz C-161/12, EU:C:2013:529, 46.–52. punkts.

6 — Šajā ziņā skat. ģenerāladvokāta N. Fennelija [*N. Fennelly*] secinājumus *Van der Woude* (C-222/98, EU:C:2000:226, 30. punkts), kuros ir tieša norāde uz spriedumu *Albany* (EU:C:1999:430, 59. un 60. punkts).

7 — Spriedumi *Albany*, EU:C:1999:430, 60. punkts, *Brentjens'*, EU:C:1999:434, 57. punkts, *Drijvende Bokken*, EU:C:1999:437, 47. punkts, *Pavlov* u.c., EU:C:2000:428, 67. punkts, *Van der Woude*, EU:C:2000:475, 22. punkts, un *AG2R Prévoyance*, EU:C:2011:112, 29. punkts.

8 — Skat. šajā ziņā spriedumu *AG2R Prévoyance*, EU:C:2011:112, 30. punkts.

21. Šajos apstākļos skaidrības labad es izvērtēšu šo jautājumu no divu papildinošu aspektu viedokļa. Tā kā saskaņā ar Nīderlandes tiesību normām arodbiedrības var pārstāvēt gan darbiniekus, gan pašnodarbinātas personas, ir jāizšķir divas dažādas tiesiskās situācijas. No vienas puses, es izvērtēšu, vai izņēmums lietā *Albany* attiecas uz pašnodarbināto personu vārdā un interesēs apspriestajiem un darba koplīgumā iekļautajiem noteikumiem. No otras puses, es izvērtēšu, vai šis izņēmums ir vai nav piemērojams arī tad, ja, neraugoties uz pašnodarbinātu personu darba nosacījumu noteikšanu, attiecīgie noteikumi ir apspriesti un iekļauti darba koplīgumā darbinieku vārdā un interesēs. Ar šo sistemātisko analīzi kopumā tiks ievērota abu prejudiciālo jautājumu uzbūve, kā tos ir formulējusi *Gerechtshof 's-Gravenhage*.

A – *Pašnodarbināto personu vārdā un interesēs apspriestie un darba koplīgumā iekļautie noteikumi*

22. Viens no *FNV* izvirzītajiem apgalvojumiem ir par to, ka uz tādu līgumu, kāds ir izskatāmais DKL, izņēmums lietā *Albany* attiecas pilnībā – un līdz ar to, ņemot vērā tikai, ka tas ir noslēgts kā darba koplīgums, uz to neattiecas LESD 101. panta 1. punkta piemērošanas joma. Šajā ziņā neesot nozīmes apstāklim, ka daži no koplīguma noteikumiem ir par pašnodarbināto personu darba nosacījumiem.

23. Es tam nevaru piekrist.

1) Izņēmums lietā *Albany* neattiecas uz pašnodarbināto personu vārdā un interesēs noslēgta līguma noteikumiem

24. Saskaņā ar sprieduma *Albany* judikatūru Tiesa ir nospriedusi, ka uz darba koplīgumiem neattiecas LESD 101. panta piemērošanas joma, ja ir izpildīti divi *kumulatīvi* nosacījumi: i) tie ir noslēgti kolektīvo pārrunu starp darba devējiem un darbiniekiem ietvaros (turpmāk tekstā – "pirmais nosacījums") un ii) to mērķis ir tieši uzlabot darba ņēmēju nodarbinātības un darba nosacījumus (turpmāk tekstā – "otrais nosacījums").

25. Tāpat kā Nīderlandes valdība un Komisija, arī es šaubos par to, vai pirmais nosacījums var tikt uzskatīts par izpildītu, ja nolīgums, lai arī noslēgts kolektīvajās pārrunās, (pilnībā vai daļēji) ir apspriests un noslēgts pašnodarbinātu personu vārdā.

26. Faktiski, ja arodbiedrības rīkojas pašnodarbinātu personu, nevis darba ņēmēju vārdā, tās ir grūti uzskatīt par "darbinieku apvienībām". Šādos apstākļos drīzāk būtu uzskatāms, ka tās darbojas citā statusā – kā profesionāla organizācija vai uzņēmumu apvienība[9]. Tādējādi būtu grūti uzskatīt, ka šīs arodbiedrības rīkojas "nodarbināto" vārdā lietā *Albany* pasludinātā sprieduma izpratnē[10].

27. Katrā ziņā nav vēl vairāk jāiedziļinās šajā jautājumā, ciktāl, manuprāt, ir skaidrs, ka otrais nosacījums nav izpildīts. Tiesas pastāvīgajā judikatūrā ir nemainīga norāde uz *darbinieku* nodarbinātības un darba nosacījumiem. Līdz šim Tiesa – tieši vai netieši – nav paplašinājusi savus konstatējumus attiecībā uz līguma noteikumiem, kuru mērķis ir uzlabot pašnodarbinātu personu darba nosacījumus.

28. Taču vēl svarīgāk ir tas, ka, manuprāt, nevar būt šaubu par to, ka uz šādiem līguma noteikumiem neattiecas izņēmums lietā *Albany*.

29. Iemesls tam galvenokārt ir divējāds.

9 — Es šo jautājumu izvērtēšu *infra* 32. punktā.

10 — Skat. it īpaši spriedumu *Albany*, EU:C:1999:430, 56.–60. punkts.

30. Pirmkārt, ES konkurences tiesību izpratnē pašnodarbinātu personu un darba ņēmēju statuss būtiski atšķiras un *ipso facto* nevar tikt pielīdzināts.

31. Saskaņā ar ES konkurences tiesībām darba ņēmēji nav uzņēmumi [11], un LESD 101. pants netika iecerēts, lai regulētu darba attiecības.

32. Turpretim pašnodarbinātas personas ir uzskatāmas par uzņēmumiem saskaņā ar ES konkurences tiesībām [12]. Tādējādi, kā jau iepriekš minēts, arodbiedrība, kas rīkojas pašnodarbinātu personu vārdā, ir jāuzskata par "uzņēmumu apvienību" LESD 101. panta izpratnē [13].

33. Nepārprotami, ir svarīgi sociāli ekonomiskie aspekti, lai ierobežotu vai pat likvidētu konkurenci atalgojumu ziņā darba ņēmēju starpā, izmantojot kolektīvās pārrunas [14]. Tomēr situācija atšķiras, ja runa ir par nolīgumiem, kuru mērķis vai ietekme ir saistīta ar konkurences starp uzņēmumiem ierobežošanu vai likvidēšanu.

34. Tieši šāda veida nolīgumiem ir piemērojams LESD 101. pants.

35. Turklāt, ja ikviens konkurences ierobežojums, kas izriet no darba koplīgumiem par darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumiem, bieži vien ir nejaušs vai ar ierobežotu iedarbību [15], tas nav obligāti jāattiecina uz nolīgumiem par pašnodarbinātu personu darba nosacījumiem. It īpaši tas attiecas uz nolīgumiem par *cenu* konkurenci pašnodarbināto starpā.

36. Cenu noteikšana ir viens no vissvarīgākajiem, ja ne – bieži vien – pats svarīgākais aspekts, kurā uzņēmumi konkurē. Tādēļ LESD 101. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais "melnais saraksts" attiecas uz nolīgumiem, ar kuriem "tieši vai netieši nosaka iepirkuma vai pārdošanas cenas, vai kādus citus tirdzniecības nosacījumus". Tādējādi nolīgumi, ar kuriem tiek noteiktas preču vai pakalpojumu minimālās cenas, visnotaļ tiek uzskatīti par tādiem, kas rada nozīmīgu konkurences ierobežojumu [16].

37. Līdz ar to LESD 101. panta interpretācija, kas pamatota ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, liek domāt, ka pašnodarbināto personu vārdā un interesēs apspriestie un nolīgumā iekļautie noteikumi nevar *a priori* tikt atbrīvoti no to izvērtēšanas saskaņā ar ES konkurences tiesībām.

38. Otrkārt, kā to uzsvēra Nīderlandes valdība tiesas sēdē, pašnodarbinātu personu statuss nepārprotami atšķiras no darba ņēmēju statusa ne tikai saskaņā ar ES konkurences noteikumiem, bet arī plašākā nozīmē – saskaņā ar ES Līgumu struktūru.

39. Būtībā *Albany* judikatūrā atbalstītais virziens ir tāds, ka nav iespējams interpretēt ES Līgumus tādējādi, ka ar tiem tiek veicinātas kolektīvās pārrunas starp sociālajiem partneriem, lai ievērotu sociālos mērķus, tajā pašā laikā attiecinot uz šiem darba koplīgumiem vispārēju aizliegumu.

40. Tomēr sociālie mērķi, uz kuriem Tiesa norādīja spriedumā lietā *Albany*, attiecas uz darbiniekiem. LESD noteikumi par "nodarbinātību" (LESD 145.–150. pants) un "sociālo politiku" (LESD 151.–161. pants) ir vērsti uz jēdziena "darba ņēmējs" izpratni.

11 — Skat. citu starpā spriedumu *Becu* u.c., C-22/98, EU:C:1999:419, 26. punkts.

12 — Šajā ziņā skat. spriedumus *Pavlov* u.c., EU:C:2000:428, 73.–77. punkts, un *Wouters* u.c., C-309/99, EU:C:2002:98, 49. punkts.

13 — Skat. pēc analoģijas spriedumu *Pavlov* u.c., EU:C:2000:428, 84.–89. punkts.

14 — Patiesībā vispārīgi tiek atzīts, ka kolektīvās pārrunas ne tikai palīdz darba ņēmējiem un darba devējiem sasniegt līdzsvarotu un savstarpēji pieņemamu rezultātu, bet ka tām ir arī pozitīva ietekme uz sabiedrību kopumā. Kā ģenerāladvokāts F. Dž. Džeikobss [*F. J. Jacobs*] uzsvēris lietā *Albany*, vispārīgi tiek atzīts, ka "ar darba koplīgumiem var izvairīties no dārgiem darba konfliktiem, ar noregulētām sarunām par darba koplīguma slēgšanu samazinot darījumu izmaksas un palielinot paredzamību un caurskatāmību" (C-67/96, EU:C:1999:28, 181. un 232. punkts). Es arī uzskatu, ka sociālā miera veicināšana un taisnīgas sociālās aizsardzības sistēmas izveidošana attiecībā uz visiem pilsoņiem ir ikvienas mūsdienu sabiedrības nozīmīgākie mērķi.

15 — Šajā ziņā skat. ģenerāladvokāta F. Dž. Džeikobsa secinājumus *Albany*, EU:C:1999:28, 182. punkts.

16 — Skat. citu starpā spriedumus *Clair*, 123/83, EU:C:1985:33, 22. punkts, *Verband der Sachversicherer*/Komisija, 45/85, EU:C:1987:34, 39.–42. punkts, un *Binon*, 243/83, EU:C:1985:284, 44. punkts.

41. No otras puses, pašnodarbināto īstenotās saimnieciskās darbības attīstība attiecas uz Eiropas Savienības kompetencēm rūpniecības politikas jomā, kā tas ir noteikts LESD 173. pantā.

42. Starp LESD 173. pantu un iepriekš minētajiem noteikumiem par nodarbinātību un sociālo politiku ir divas būtiskas atšķirības. Pirmkārt, LESD 173. pants (vai šajā nolūkā ikviens cits Līguma noteikums) – pretēji LESD 151. un 155. pantam – neiedrošina pašnodarbinātu personu noslēgt darba koplīgumus ar mērķi uzlabot darba nosacījumus [17]. Otrkārt, no LESD 173. panta skaidri izriet, ka tas tiek piemērots, neskarot konkurences noteikumu piemērojamību. Faktiski saskaņā ar 173. panta 1. punkta otro daļu Eiropas Savienībai un dalībvalstīm rūpniecības jomā ir jāveic darbības "saskaņā ar atvērtu un konkurētspējīgu tirgu sistēmu". Vēl LESD 173. panta 3. punkta otrajā daļā ir precizēts, ka noteikumos par rūpniecību (XVII sadaļa) cita starpā nav paredzēts tiesiskais pamats, "lai [Eiropas] Savienība ieviestu pasākumus, kas varētu radīt konkurences izkropļojumus". Šāda atsauce nav atrodama arī LESD noteikumos par nodarbinātību vai sociālo politiku.

43. Līguma izstrādātāju paredzētā nošķiruma starp darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām pamatojums ir samērā vienkāršs – principā ievērojami atšķiras tas, kā tiek organizēta un īstenota šo divu grupu profesionālā darbība.

44. Viens no galvenajiem nodarbinātības attiecību aspektiem ir darba ņēmēju *pakļautība* savam darba devējam [18]. Darba devējs ir ne tikai pilnvarots dot norādījumus un vadīt savu darbinieku darbību, bet tas var arī īstenot noteiktas pilnvaras un kontroli pār tiem. Pašnodarbināta persona ievēro savu pasūtītāju norādījumus, bet, vispārīgi runājot, šiem pasūtītājiem nav plašu uzraudzības pilnvaru pār pašnodarbināto personu. Ņemot vērā, ka attiecībās nav pakļautības elementa, pašnodarbinātai personai ir plašāka brīvība attiecībā uz darba veida un veicamo uzdevumu izvēli vai veidu, kā šis darbs vai uzdevumi ir jāveic, vai darba laiku un darba vietu, kā arī attiecībā uz pašam savu darbinieku izvēli [19].

45. Turklāt pašnodarbinātai personai ir jāuzņemas uzņēmējdarbības komerciālie un finansiālie riski, turpretī darba ņēmējam parasti nav šādu risku, bet ir tiesības saņemt atalgojumu par veikto darbu neatkarīgi no uzņēmuma izpildes rādītājiem [20]. Principā darba devējs ir tas, kurš ir atbildīgs ārpasaules priekšā par savu darbinieku veiktajām darbībām darba attiecību ietvaros. No otras puses, pašnodarbināto personu augstais risks un atbildība tiek kompensēti ar iespēju paturēt visu uzņēmējdarbībā gūto peļņu.

46. Visbeidzot, varētu norādīt, ka, kamēr pašnodarbinātas personas piedāvā preces vai pakalpojumus tirgū, darba ņēmēji piedāvā savus pakalpojumus tikai vienam (vai retos gadījumos vairākiem) konkrētam darba devējam (-iem).

47. Līdz ar to, vismaz salīdzinot ar darba ņēmējiem, pašnodarbinātas personas statusam ir raksturīgi, ka pašnodarbinātās personas ir neatkarīgākas un elastīgākas. Savukārt tām nenovēršami ir jāuzņemas vairāki ekonomiskie riski un to darba attiecības biežāk būs nestabilas un nedrošas. Visi šie aspekti, šķiet, ir cieši saistīti.

48. Līdz ar to tiesiskie un ekonomiskie apstākļi, ar kuriem ir pamatots izņēmums lietā *Albany*, nav attiecināmi uz pašnodarbinātām personām [21]. Līdz ar to man ir nepieņemama pilnīga un *a priori* darba koplīgumu, kas apspriesti pašnodarbinātu personu vārdā un interesēs, izslēgšana no LESD 101. panta piemērošanas jomas.

17 — Skat. spriedumu *Pavlov* u.c., EU:C:2000:428, 69. punkts.

18 — Skat. it īpaši spriedumu *Jany* u.c., C-268/99, EU:C:2001:616, 34. punkts un tajā minētā judikatūra.

19 — Skat. spriedumu Komisija/Itālija, C-596/12, EU:C:2014:77, 16. un nākamie punkti. Šajā ziņā skat. arī spriedumus *Agegate*, C-3/87, EU:C:1989:650, 36. punkts, un *Asscher*, C-107/94, EU:C:1996:251, 25. un 26. punkts, kā arī manus secinājumus *Haralambidis*, C-270/13, EU:C:2014:1358, 32. punkts.

20 — Skat. šajā ziņā spriedumu Komisija/Itālija, C-35/96, EU:C:1998:303, 37. punkts.

21 — Šī viedokļa atbalstam skat. ģenerāladvokāta F. Dž. Džeikobsa secinājumus *Pavlov* u.c., EU:C:2000:151, 99. punkts, un ģenerāladvokāta N. Fennelija secinājumus *Van der Woude*, EU:C:2000:226, 30. punkts.

49. Ņemot vērā iepriekš minēto, ir jāizvērtē vēl viens *FNV* izvirzītais apgalvojums.

2) Darba ņēmēju un pašnodarbinātu personu jēdzieni nav uzskatāmi par vienu un to pašu, lai arī tradicionālās atšķirības ir kļuvušas "izplūdušas"

50. FNV savos rakstveida apsvērumos ir uzsvērusi, ka tikai tās pašnodarbinātās personas, kuru samaksas likmes ir noteiktas izskatāmajā DKL, ir uzskatāmas par tādām, kurām nav sava personāla un kuras attiecībā uz spēju piedalīties pārrunās ir tādā situācijā, kas ir relatīvi līdzīga tai, kādā ir darbinieki.

51. Es atzīstu, ka mūsdienu ekonomikā atšķirība starp tradicionālajām darbinieku kategorijām un pašnodarbinātām personām atsevišķos gadījumos ir neskaidra. Faktiski Tiesa jau vairākās lietās ir izvērtējusi tādas darba attiecības starp divām personām (vai fizisku personu un juridisku personu), kuras – ņemot vērā to īpašos aspektus – nevar tikt izteikti attiecinātas ne uz vienu, ne otru kategoriju, jo tām piemīt abām raksturīgie elementi [22].

52. Vēl jo vairāk es ņemu vērā apstākli, ka ir dažas pašnodarbinātās personas, kuras attiecībā uz profesionālajām attiecībām ar saviem esošajiem vai potenciālajiem klientiem, ir gandrīz tādā pašā situācijā, kāda parasti pastāv starp darbinieku un darba devēju. It īpaši, dažas pašnodarbinātās personas var būt tikai mazliet neatkarīgas tajā ziņā, kad, kur un kā izpildāmi uzdotie uzdevumi. Tām var būt samērā vāja pozīcija pie pārrunu galda, it īpaši attiecībā uz jautājumiem par atalgojumu un darba nosacījumiem. It īpaši tas attiecas uz "viltus pašnodarbinātajiem" – darba ņēmējiem, kas tiek uzdoti par pašnodarbinātajiem, lai izvairītos no konkrētu tiesību normu (piemēram, nodarbinātības vai fiskālo noteikumu), kuras tiek uzskatītas par nelabvēlīgām darba devējam, piemērošanas. Vēl viens piemērs ir pašnodarbinātās personas, kas ekonomiskajā ziņā ir atkarīgas no viena vienīga (vai galvenā) klienta [23].

53. Tomēr, atvirzot atsevišķus krāpšanas gadījumus vai mēģinājumus neievērot nodarbinātības vai fiskālos noteikumus, kuri ir jānosaka katras dalībvalsts tiesību normās, es joprojām neredzu nevienu pamatotu iemeslu *vienmēr* piemērot vienādu režīmu pret darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām.

54. Darba koplīguma mērķis ir paredzēt noteiktus visaptverošus rādītājus, kuri kā tādi tiek piemēroti attiecībā uz visām situācijām, kas atbilst to piemērojamībai. Līdz ar to tiem būtu jāattiecas uz visu kategoriju profesionāļiem, neņemot vērā indivīda konkrēto situāciju vai īpašos apstākļus, kuros indivīds varētu uzņemties noteiktas nodarbinātības iespējas.

55. Tomēr pašnodarbinātie ir vispārzināmi plaša un neviendabīga grupa. Daži no tiem apzināti ir izvēlējušies sniegt savus pakalpojumus saskaņā ar noteiktu tiesisko režīmu, kamēr citi ir spiesti to darīt, jo nav citu stabilāku darba iespēju. Ņemot vērā viņu prasmes, kompetences, pieredzi un reputāciju, no vienas puses, un īpašos apstākļus (tādus kā pasūtītāja nozīmīgums un ekonomiskā vara, steidzamība un/vai sniegtā pakalpojuma sarežģītība, un pieejamo profesionāļu skaits), no otras puses, viņu ietekme pārrunās var būt stiprāka vai vājāka nekā tā, kas piemīt viņu pasūtītājiem. Minētā situācija ir pilnīgā pretstatā ar darba ņēmējiem, attiecībā uz kuriem tiek uzskatīts, ka, apspriežot darba nosacījumus ar darba devējiem, tie ir asimetriskā pozīcijā, jo visās mūsdienu rietumu sabiedrībās darbaspēka piedāvājums ir lielāks nekā pieprasījums pēc tā.

22 — Skat., piemēram, spriedumus *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, un *Haralambidis*, C-270/13, EU:C:2014:2185.

23 — Par šo jautājumu skat. Eiropas Komisijas Zaļo grāmatu "Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas" (COM(2006) 708, galīgā redakcija, 10.–12. lpp.). Skat. arī Barnard, C., *EU Employment Law*, Oksforda: Oxford University Press, 2012 (ceturtais izdevums), 144.–154. lpp.

56. Svarīgi ir atzīmēt, ka pašnodarbinātas personas var izmantot arī pilnīgi atšķirīgu pieeju attiecībā uz to noteikumu ievērošanu, kuri ir saistoši tām kā grupai kopumā. Piemēram, lai arī šajā lietā daži pašnodarbinātie mūziķi atbalstītu noteikumus par minimālā atalgojuma noteikšanu, citi to nedarītu. Faktiski šādi noteikumi var liegt jaunākiem un nepazīstamākiem mūziķiem efektīvi konkurēt ar pieredzējušākiem vai slavenākiem kolēģiem, sniedzot savus pakalpojumus par izdevīgāku samaksu. Nepastāvot iespējai konkurēt ar cenu, dažām pašnodarbinātām personām būtu daudz niecīgākas iespējas noslēgt līgumu un tās riskētu tikt pilnībā izslēgtas no darba tirgus.

57. Šajā ziņā es saskatu iespējamu leģimitātes problēmu, ja arodbiedrības, kas rīkojas tikai noteikta skaita pašnodarbināto vārdā, noslēdz darba koplīgumus, kas darba devējiem ir saistoši attiecībā uz visiem pašnodarbinātajiem.

58. Tādējādi tikai apstāklis, ka uz *dažām* pašnodarbinātām personām var tikt attiecināta situācija, kurā tām ekonomiskajā ziņā piemīt noteikti elementi, kas raksturīgi darba ņēmējiem, nenozīmē pilnīgu un *a priori* šo divu ekonomikas dalībnieku kategoriju saplūšanu.

59. Ņemot vērā iepriekš minēto, iespējams, varētu tikt apgalvots, ka uz noteikumiem, kuri iekļauti darba koplīgumā, kas noslēgts pašnodarbināto personu vārdā un interesēs, *būtu* attiecināms izņēmums lietā *Albany*, ja tas tiek piemērots attiecībā uz pašnodarbinātām personām, kuras ir situācijā, kas ir salīdzināma ar darba ņēmēju situāciju, bet šis izņēmums uz tiem nav attiecināms, ja tas tiek piemērots situācijās, kurās šādas līdzības nepastāv.

60. Manuprāt, tas tomēr nebūtu pamatots risinājums.

61. Kā to ir norādījusi Nīderlandes valdība, izskatāmais DKL neattiecas uz "viltus pašnodarbinātajiem". Starp lietas dalībniekiem nav strīda par to, ka šādas personas atbilst jēdziena "darba ņēmējs" definīcijai saskaņā ar ES tiesībām un uz ikvienu darba koplīgumu kā tādu par viņu pozīciju principā varētu tikt attiecināts lietā *Albany* noteiktais izņēmums.

62. Izskatāmais DKL attiecas uz reālām pašnodarbinātām personām. Līdz ar to, ja uz tām tiktu attiecināta vispārīgā izslēgšana no LESD 101. panta piemērošanas jomas, tad – ievērojot jau minētos iemeslus – ar to notiktu ne vien attālināšanās no Līguma noteikumiem par konkurences tiesībām un sociālo politiku, bet arī tiktu ieviests nedrošības un neparedzamības elements sistēmā, proti, darba attiecībās, kurām jābūt īpaši stabilām, skaidrām un pārskatāmām.

63. Manuprāt, personām un uzņēmumiem, nemaz nerunājot par valsts iestādēm un tiesām, būtu vajadzīga tiesību norma, kuras nozīme būtu nepārprotama un kuras piemērošana būtu paredzama. Atšķirība starp darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām kopumā ir salīdzinoši vienkārša, un līdz ar to ikvienai iestādei, ja tā tiek lūgta, ir iespējams pietiekami skaidri noteikt, kādos gadījumos nolīgums, kuru noslēgusi kāda profesionāļu grupa, neietilpst LESD 101. panta piemērošanas jomā un kādos ietilpst.

64. Es nesaskatu sociālo partneru interesi apspriest un noslēgt darba koplīgumu, kura spēkā esamība bieži – labākajā gadījumā – ir neskaidra un tādējādi viegli var kļūt par strīda avotu, kas savukārt ir iemesls tam, ka attiecīgajā sektorā netiek noteikti nodarbinātības standarti.

65. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, es uzskatu, ka uz darba koplīgumiem, kuru noteikumi apspriesti pašnodarbināto personu vārdā un interesēs, nav attiecināms un uz tiem nebūtu attiecināms lietā *Albany* noteiktais izņēmums. Un tā es uzskatu, ka šie līguma noteikumi nebūtu uzreiz izslēdzami no ES konkurences tiesību piemērošanas jomas.

B – *Darba ņēmēju vārdā un interesēs apspriestie un darba koplīgumā iekļautie noteikumi*

66. Kā jau iepriekš minēts 21. punktā, ir jāpārbauda, vai izņēmuma lietā *Albany* nosacījumi ir izpildīti, ja attiecīgie noteikumi ir apspriesti un darba koplīgumā iekļauti darba ņēmēju vārdā un interesēs.

67. FNV apgalvo, ka attiecīgo noteikumu mērķis ir bijis uzlabot attiecīgo darbinieku darba nosacījumus. It īpaši šo noteikumu mērķis esot bijis novērst sociālo dempingu. *FNV* apgalvo, ka, nodrošinot pretsvaru iespējami zemajām darba devēja izmaksām, aizstājot darbiniekus ar pašnodarbinātām personām, attiecīgo noteikumu mērķis ir nodrošināt, lai darba devējs nezaudētu stimulu slēgt līgumus ar darbiniekiem.

68. Čehijas Republikas un Nīderlandes valdības, kā arī Komisija uzsver, ka tikai noteikumi, kuru mērķis ir *tieši* uzlabot darbinieku darba nosacījumus, atbilst izņēmumam lietā *Albany*. Tomēr, viņuprāt, šis priekšnosacījums nav izpildīts attiecībā uz attiecīgajiem līguma noteikumiem. Drīzāk šie noteikumi veicinot šo darba nosacījumu uzlabošanu *netieši*, proti, radot vairāk nodarbinātības iespēju darbiniekiem.

69. Vispirms man jānorāda, ka, ja arodbiedrības kolektīvajās pārrunās apspriež līguma noteikumus darba ņēmēju vārdā un interesēs, ir acīmredzams, ka pirmais lietā *Albany* noteiktā izņēmuma nosacījums ir izpildīts.

70. Runājot par otru nosacījumu, es piekrītu Čehijas Republikas un Nīderlandes valdībām, kā arī Komisijai, ka Tiesas pastāvīgā judikatūra attiecas tikai uz tiem līguma noteikumiem, kas nodarbinātības un darba nosacījumu uzlabošanu veicina *tieši*.

71. Tiesa šo prasību ir uzsvērusi spriedumos lietās *Albany*[24], *Brentjens*[25] un *Drijvende Bokken*[26]. Patiešām, Tiesa savos nākamajos spriedumos lietās *Van der Woude* un *AG2R Prévoyance* nav minējusi jēdzienu "tieši". Tomēr, manuprāt, tas arī nebija jādara tajā ziņā, ka abās lietās nevarēja būt šaubu par to, ka attiecīgās tiesību normas – attiecīgi veselības apdrošināšanas sistēma un veselības aprūpes izdevumu atlīdzināšanas papildshēma – radītu tūlītēju un skaidru ieguvumu darba ņēmējiem.

72. Judikatūras *Albany* mērķis, kā iepriekš minēts, nav atturēt vai nelabvēlīgi ietekmēt kolektīvās pārrunas starp sociālajiem partneriem. Tādēļ Tiesa ir norādījusi uz noteikumiem, ar kuriem darbinieku nodarbinātības vai darba nosacījumi tiek uzlaboti *tieši*. Tādi aspekti kā atalgojums, darba stundas, ikgadējais atvaļinājums, pensija, apdrošināšana un veselības aprūpe ir kolektīvo pārrunu pamatā. Ja darba ņēmējiem tiktu liegta iespēja apspriest šos jautājumus, viņu tiesību uz kolektīvām pārrunām būtība tiktu apdraudēta[27].

73. Turpretī nav pamatota iemesla paredzēt tādu tālejošu tiesisko aizsardzību (proti, pilnīgu imunitāti pret pretmonopolu likumiem), kad darba ņēmēji apspriež ar darba devējiem jautājumus, kas viņu nodarbinātības vai darba nosacījumus ietekmē tikai *netieši*. Darbinieki (un darba devēji) saglabā interesi piedalīties kolektīvajās pārrunās, pat ja nolemtais jomās, kam nav tūlītējas un nozīmīgas ietekmes uz viņu nodarbinātības vai darba nosacījumiem, iespējami var tikt pārskatīts saskaņā ar pretmonopolu tiesību aktiem.

74. Ņemot vērā iepriekš minēto, man jāteic, ka es piekrītu *FNV* apgalvojumam par to, ka darbinieku esošo un nākotnes nodarbinātības iespēju aizsardzība ir jautājums, kurš var tikt uzskatīts par tiešu viņu nodarbinātības un darba nosacījumu uzlabojumu. Es uzskatu, ka sociālā dempinga risks var skaidri un tūlītēji ietekmēt šos nosacījumus divu iemeslu dēļ.

24 — EU:C:1999:430, 63. punkts.

25 — EU:C:1999:434, 60. punkts.

26 — EU:C:1999:437, 50. punkts.

27 — Skat. spriedumu Komisija/Vācija, C-271/08, EU:C:2010:426, 49. punkts.

75. Viens no tiem ir tāds, ka droša un stabila nodarbinātība darbiniekiem acīmredzami ir daudz svarīgāka nekā, piemēram, uzlabojumi attiecībā uz darba stundām vai tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu. Ja darba devējiem no ekonomikas viedokļa būtu ērti aizstāt darbiniekus ar pašnodarbinātām personām, pastāvētu risks, ka daudzi darbinieki nekavējoties zaudētu darbu vai pakāpeniski ar laiku tiktu izstumti.

76. Konkurences atalgojuma ziņā likvidēšana starp darbiniekiem – kas būtībā ir pašu kolektīvo pārrunu *raison d'etre* – nozīmē, ka darba devējs nekādā gadījumā nevar noslēgt līgumu ar citiem darbiniekiem par zemāku darba algu kā tā, kas ir noteikta darba koplīgumā. Pamatojoties uz to un raugoties no darba ņēmēja perspektīvas, patiesībā nav atšķirības, vai viņš tiek aizstāts ar lētāku darbinieku vai lētāku pašnodarbināto personu.

77. Otrs iemesls ir tāds, ka iespēja darba devējam aizstāt darba ņēmējus ar citām personām, attiecībā uz kurām viņiem nav jāpiemēro atbilstošajā darba koplīgumā noteiktie darba nosacījumi, nozīmīgi var vājināt darba ņēmēju pozīciju pārrunās. Piemēram, kā lai darbinieki ticami lūdz darba algas paaugstinājumu, ja viņi zina, ka var viegli un nekavējoties tikt aizstāti ar pašnodarbinātām personām, kas visdrīzāk veiktu to pašu darbu par zemāku atalgojumu?

78. Līdz ar to, ja vien attiecībā uz darbiniekiem nav noteikts aizsardzības līmenis pret sociālo dempingu, viņu spēja un vēlme piedalīties kolektīvajās pārrunās ar darba devējiem būtu ievērojami vājināta. No šī viedokļa raugoties, iespēja darbiniekiem darba koplīgumā iekļaut noteikumus, kuru mērķis ir darba devēju uzņēmumos nodrošināt nepārtrauktu noteiktu darbinieku kategoriju skaitu, var tikt uzskatīta par obligātu priekšnosacījumu, lai viņi efektīvāk varētu apspriest citu nodarbinātības un darba nosacījumu uzlabojumus.

79. Ņemot vērā visus šos iemeslus, es uzskatu, ka sociālā dempinga novēršana ir mērķis, kas var tikt likumīgi ievērots darba koplīgumā, kurā ir iekļauti noteikumi, kuri attiecas uz pašnodarbinātām personām, un ka tā var būt viens no sarunu pamatjautājumiem.

80. Šādu viedokli pamato Tiesas judikatūra, un ES tiesību normās to var atrast noteiktu kā principu. Tiesa vairākkārt ir atzinusi, ka principā mērķis novērst sociālo dempingu varētu veidot primāru vispārējo interešu prasību, kas varētu attaisnot pamatbrīvības ierobežojumu. Tas attiecas gan uz ierobežojumiem, ko tiesību normās nosaka dalībvalsts[28], gan uz tiem, kas izriet no darbinieku kolektīvās rīcības sekām[29].

81. Turklāt es piebildīšu, ka ES likumdevējs vairākos juridiskajos instrumentos – tieši ar mērķi novērst sociālo dempingu – ir paredzējis prasību dalībvalstīm noteikt noteikumus par obligātajiem darba tiesību elementiem (it īpaši minimālo darba samaksu), ieskaitot darba koplīgumus.

82. Piemēram, Direktīvā par pagaidu darba aģentūrām[30] ir noteikts princips, ka darba un nodarbinātības pamata nosacījumiem, kas tiek piemēroti pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, būtu jābūt vismaz tādiem, kādi tiek piemēroti darba ņēmējiem, ja lietotājuzņēmums pats tos būtu pieņēmis darbā veikt to pašu darbu[31]. Šajā ziņā dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem, no vienas puses, noteikt darba un nodarbinātības nosacījumus un, no otras puses, atļaut noteiktas atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, izmantojot sociālo partneru noslēgtos darba koplīgumus[32].

28 — Šajā ziņā skat. spriedumus Komisija/Beļģija, C-577/10, EU:C:2012:814, 45. punkts, un *Wolff & Müller*, C-60/03, EU:C:2004:610, 41. punkts.

29 — Skat. spriedumu *Laval* un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, 103. punkts un tajā minētā judikatūra.

30 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 9. lpp.).

31 — Direktīvas 2008/104 preambulas 14. apsvērums.

32 — Šajā ziņā skat. turpat preambulas 16. un 17. apsvērumu.

83. Ņemot vērā iepriekš minēto, es secinu, ka noteikumus, kuri ir paredzēti, lai novērstu sociālo dempingu, un kuri ir apspriesti un iekļauti darba koplīgumā darbinieku vārdā un interesēs, principā var uzskatīt par tādiem, ar kuriem tieši tiek uzlaboti viņu nodarbinātības un darba nosacījumi judikatūras *Albany* izpratnē.

C – *Aplūkojamās situācijas izvērtējums*

84. Divu nosacījumu izpilde, lai tiktu piemērots lietā *Albany* noteiktais izņēmums, principā ir jautājums, kas ir jāizvērtē atbilstošajām valsts iestādēm konkurences jomā un tiesām. Tā ir pārbaude, kas ir jāveic, katru gadījumu izskatot atsevišķi, ievērojot īpašos darba koplīguma noteikumus un visus attiecīgajam tirgum raksturīgos apstākļus.

85. Tādēļ tas, vai lietā *Albany* noteiktais izņēmums faktiski ir piemērojams attiecībā uz šīs tiesvedības jautājumiem, ir jānosaka *Gerechtshof 's-Gravenhage*, ņemot vērā lietas dalībnieku pamatlietā visu iesniegto informāciju un pierādījumus.

86. Ņemot vērā iepriekš minēto, man ir jāuzsver, ka pretēji lietām, ko Tiesa izvērtēja iepriekš, šī pamatlieta – kā jau iepriekš uzsvērts – attiecas uz darba koplīgumu, ko noslēgušas arodbiedrības, kas rīkojas gan darbinieku, gan pašnodarbināto personu vārdā. Turklāt ar šajā tiesvedībā aplūkotā koplīguma noteikumiem netiek regulēti tradicionālie darba devēja–darbinieka darba attiecību aspekti (tādi kā atalgojums, darba stundas un brīvdienas), bet gan attiecības starp darba devēju un citu profesionāļu kategoriju – pašnodarbinātām personām.

87. Šīs īpatnības, neapšaubāmi, sarežģī iesniedzējtiesas juridisko analīzi, ciktāl lietā *Albany* minēto nosacījumu – it īpaši otrā nosacījuma – efektīva izpilde ir mazāk acīmredzama nekā citās lietās. Tādēļ, lai palīdzētu iesniedzējtiesai, tagad es izvērtēšu dažus papildu apstākļus attiecībā uz elementiem, kuri, manuprāt, iesniedzējtiesai ir jāņem vērā, lai noteiktu, kam par labu ir izskatāmais DKL.

88. Būtībā, ievērojot izskatāmā DKL divējādo raksturu, iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai koplīgums ir noslēgts to mūziķu interesēs, kuri strādā *VSR* pārstāvētajā orķestrī – un tādējādi principā ir tieši atbildīgi par nodarbinātības vai darba nosacījumu uzlabošanu – un, pakārtoti, vai izskatāmā DKL mērķis galvenokārt ir ierobežot konkurenci starp pašnodarbinātām personām, un līdz ar to uz to nav attiecināms lietā *Albany* noteiktais izņēmums. Tas nebūtu nosakāms *in abstracto*, ņemot vērā tikai līgumslēdzēju pušu paustos apgalvojumus, bet gan *in concreto*. Lai pārbaudītu, vai tas tā ir, es uzskatu, ka iesniedzējtiesai būtu lietderīgi iedziļināties šādos divos aspektos.

89. Pirmkārt, valsts tiesai ir jānosaka, vai ir reāls un nopietns sociālā dempinga risks un, ja tas tā ir, vai attiecīgie noteikumi *ir vajadzīgi*, lai novērstu šādu dempingu. Ir jābūt faktiskai iespējai, ka bez attiecīgajiem noteikumiem ievērojams skaits darbinieku varētu tikt aizstāts ar pašnodarbinātām personām par zemāku samaksu. Šis fenomens var izpausties kā tūlītēja darbinieku atlaišana vai pakāpeniska ekonomizācija, neaizstājot darbiniekus, kuru darba līgumiem ir beidzies termiņš.

90. Proti, ja sociālā dempinga risks nav reāls un ievērojams, ikviens darba ņēmēju statusa uzlabojums, nebūt ne tiešs, būtu samērā neskaidrs un pilnīgi spekulatīvs. Tas, vai šāds risks ir pietiekami reāls, ikvienā lietā galvenokārt, manuprāt, būs atkarīgs no tautsaimniecības un ražošanas nozares, kurai tiek piemērots darba koplīgums.

91. Šķiet, ka izšķirošais jautājums pamatlietā ir par to, vai šajā ziņā orķestri, kuri ir VSR biedri, principā būtu vērsti uz to, lai aizstātu, tūlītēji vai pakāpeniski, ievērojamu skaitu mūziķu, kas ir "darbinieki", ar pašnodarbinātiem mūziķiem, ja attiecībā uz pēdējiem izskatāmajā DKL nav iekļauti noteikumi par minimālo atalgojumu.

92. Otrkārt, iesniedzējtiesai ir jāizpēta attiecīgo noteikumu apjoms un iedarbība, proti, vai tie ir plašāki, nekā būtu vajadzīgs, lai sasniegtu sociālā dempinga novēršanas mērķi. Līguma noteikumi, kuri ir plašāki nekā to paredzētais mērķis, nevar tikt uzskatīti par tādiem, kas dod reālu un faktisku ieguvumu darba ņēmējiem. Daži no šiem noteikumiem – tie, kas ir pārmērīgi vai nepamatoti, – nevar tikt uzskatīti par tādiem, ar kuriem tieši tiek uzlaboti darbinieku nodarbinātības un darba nosacījumi.

93. Par līguma noteikumiem, kas ir plašāki, nekā tas ir vajadzīgs, es uzskatītu noteikumus, ar kuriem lielāka aizsardzība tiktu nodrošināta attiecībā pret pašnodarbinātām personām nekā attiecībā pret citiem darbiniekiem. Citiem vārdiem sakot, noteikumus, kuros paredzētas minimālā atalgojuma likmes pašnodarbinātām personām apmērā, kas ir ievērojami lielāks nekā darbinieku minimālā darba alga, es uzskatītu par pierādījumu tam, ka attiecīgo noteikumu mērķis nav bijis aizsardzība pret sociālo dempingu.

94. Ņemot vērā iepriekš minēto, es uzskatu, ka tādi noteikumi kā tie, kas iekļauti izskatāmajā DKL, ir jāpieņem bez nosacījumiem, neraugoties uz to pret konkurenci vērstās iedarbības sekām, ja var tikt pierādīts, ka tie ir faktiski nepieciešami, lai novērstu sociālo dempingu. Pretējā gadījumā attiecīgie noteikumi vājinātu konkurenci starp pašnodarbinātām personām (un, iespējams, starp darba devējiem), paredzot niecīgu vai nekādu ieguvumu darbiniekiem.

95. Iespējams, nozīme ir tam, ka mana Tiesai piedāvātā LESD 101. panta interpretācija lielā mērā atbilst vairākiem nolēmumiem, kurus pieņēmusi Amerikas Savienoto Valstu Augstākā tiesa par *Sherman* akta piemērojamību attiecībā uz darba strīdiem, uz kuriem savos rakstveida apsvērumos norāda *FNV*.

96. Tomēr, pirms tiek izvērtētas šīs lietas, ir jānorāda, ka, lai arī atbilstošās ES un ASV tiesību normas varētu būt līdzīgas, tās nav identiskas. It īpaši ES tiesību sistēmā nav skaidru tiesību normu, kas būtu līdzvērtīgas *Clayton* akta[33] vai *Norris-La Guardia* akta[34] noteikumiem, kuros ir paredzēts skaidrs pretmonopolu izņēmums attiecībā uz "arodbiedrībām, ciktāl tās darbojas savu interešu vārdā un neapvienojas ar vienībām, kuras nepārstāv nodarbinātos". Neraugoties uz šo atšķirību, manuprāt, joprojām var vilkt noteiktas paralēles[35].

97. Lēmumā lietā *AFM* pret *Caroll*[36] ASV Augstākā tiesa apstiprināja minimālo cenu likumību (turpmāk tekstā – "cenu saraksts"), ko arodbiedrība (pārstāvot mūziķus un orķestru vadītājus)[37] lūdza orķestra vadītājiem piemērot, noslēdzot līgumus par orķestra sniegtajiem pakalpojumiem. Lai arī Federālā Apelāciju tiesa uzskatīja, ka cenu saraksts *per se* neatbilst *Sherman* akta prasībām tajā ziņā, ka tas attiecas uz cenām, nevis uz darba algām (orķestra vadītāji ir pašnodarbinātie, nevis darbinieki), ASV Augstākā tiesa noraidīja šo pieeju kā tādu, kurā netiek ņemta vērā "vajadzība iedziļināties ārpus formas". ASV Augstākā tiesa uzskatīja, ka lietā būtisks apstāklis bija nevis tas, vai cenu saraksts attiecās uz cenām vai darba algām, bet gan tas, vai šī saraksta mērķis bija aizsargāt to mūziķu darba algas, kurus nodarbina orķestra vadītājs. Konstatējot, ka patiesībai atbilst pēdējais variants, ASV Augstākā tiesa nosprieda, ka uz cenu sarakstu ir attiecināms *Sherman* aktā paredzētais nodarbinātības izņēmums[38].

33 — *Clayton* pretmonopolu akts, 15 ASV C, 12.–27. punkts.

34 — *Norris-La Guardia* akts, 29 ASV C, 101.–115. punkts.

35 — Lai gūtu daudz vispārīgāku šī jautājuma izpratni, es norādu uz ģenerāladvokāta F. Dž. Džeikobsa secinājumiem *Albany* (EU:C:1999:28, 96.–107. punkts), kuros viņš visaptveroši ir analizējis ASV tiesību normas šajā jomā. Es minēšu tikai dažus ASV Augstākās tiesas lēmumus, uz kuriem īpaši ir atsaukusies *FNV*.

36 — 391 ASV 99 (1968).

37 — Orķestru vadītāji tika definēti kā mūziķi, kuri ar pircējiem organizē pasākumus par orķestra pakalpojumiem.

38 — *Sherman* pretmonopolu akts, 15 ASV C, 1.–7. punkts.

98. Tomēr lēmumā lietā *Allen Bradley Co* pret *Local Union nr.3* ASV Augstākā tiesa uzsvēra, ka saskaņā ar *Sherman* aktu arodbiedrības nevar "palīdzēt vienībām, kuras nepārstāv nodarbinātos, veidot monopolu uzņēmumus un kontrolēt preču un pakalpojumu tirdzniecību"[39]. Turklāt lēmumā lietā *United Mine Workers* pret *Pennington* ASV Augstākā tiesa arī nosprieda, ka "arodbiedrība zaudē atbrīvojumu no pretmonopolu likumiem, ja ir skaidri redzams, ka tā ir vienojusies ar vienu darba devēju grupu uzspiest noteiktu darba algas skalu attiecībā uz citiem pārrunu dalībniekiem. [..] Tas attiecas arī uz situācijām, kad arodbiedrība shēmā uzņemas panākt, lai pārējie nozares darba devēji nodrošina tādu pašu darba algu, stundas vai citus nodarbinātības nosacījumus"[40].

99. Es šos lēmumus interpretēju tādējādi, ka ar tiem tiek atbalstīts viedoklis, ka darbinieku nodarbinātības un darba nosacījumu tiešas uzlabošanas jēdziens nav jāinterpretē šauri. Apstāklis, ka darba koplīguma noteikumā ir paredzēts pašnodarbināto personu, kuras konkurē ar darbiniekiem, kas veic šo pašu darbu, minimālais atalgojums, pats par sevi nav pietiekams, lai attiecībā uz šiem noteikumiem tiktu piemērotas pretmonopolu tiesību normas. Šādos līguma noteikumos faktiski ir jāievēro tajos ietvertais mērķis, un tiem nav jābūt vērstiem uz to, lai palīdzētu uzņēmumiem ierobežot konkurenci to starpā. Turklāt šajos lēmumos tiek noteikta piesardzīga pieeja, ņemot vērā konkurences tiesību normas, pārbaudot arodbiedrību rīcību, ar kuru to apspriestie darba nosacījumi tiek uzspiesti citām profesionāļu kategorijām, kuras neietilpst to darba koplīgumu piemērošanas jomā.

100. Tādēļ es uzskatu, ka iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai nosacījumi par izņēmumu lietā *Albany* ir izpildīti attiecībā uz izskatāmā DKL attiecīgajiem noteikumiem. Šajā nolūkā iesniedzējtiesai it īpaši ir jānosaka, vai ar šiem noteikumiem tiek tieši uzlaboti darbinieku nodarbinātības un darba nosacījumi, faktiski un reāli novēršot sociālo dempingu un nepārsniedzot robežas, kas ir vajadzīgas, lai sasniegtu šo mērķi.

IV – **Secinājumi**

101. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Gerechtshof 's-Gravenhage* prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Darba koplīguma, kas noslēgts starp darba devēju apvienību, no vienas puses, un arodbiedrībām, kas pārstāv darbiniekus un pašnodarbinātas personas, no otras puses, noteikumi, saskaņā ar kuriem pašnodarbinātām personām, kuras, pamatojoties uz uzņēmuma līgumu, veic darba devēja labā to pašu darbu, ko darbinieki, uz kuriem attiecas šis darba koplīgums, ir jāsaņem konkrēts minimālais atalgojums:

— ietilpst LESD 101. panta piemērošanas jomā, ja tie noslēgti pašnodarbināto personu vārdā un interesēs;

— neietilpst LESD 101. panta piemērošanas jomā, ja tie noslēgti darba ņēmēju vārdā un interesēs, kuru nodarbinātības un darba nosacījumi ar tiem tiek tieši uzlaboti. Iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai ar izskatāmajiem noteikumiem tieši tiek uzlaboti darbinieku nodarbinātības un darba nosacījumi, faktiski un efektīvi novēršot sociālo dempingu un nepārsniedzot robežas, kas ir vajadzīgas, lai sasniegtu šo mērķi.

39 — 325 ASV 797 (1945).
40 — 381 ASV 657 (1965).