

SDĚLENÍ KOMISE

Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců

(2022/C 374/02)

1. Úvod

- 1) Tyto pokyny stanoví zásady pro posuzování dohod mezi podniky, rozhodnutí sdružení podniků a jednání ve vzájemné shodě (společně dále jen „dohody“) uzavřených na základě kolektivních jednání mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jedním nebo více podniky (dále jen „protistrana/protistrany“) o pracovních podmínkách osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců podle článku 101 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“).
- 2) Pro účely těchto pokynů se rozumí:
 - a) „osobou samostatně výdělečně činnou bez zaměstnanců“ osoba, která nemá pracovní smlouvu nebo není v pracovním poměru a která se při poskytování dotčených služeb spoléhá především na svou vlastní osobní práci;
 - b) „protistranou“ podnik, jemuž osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců poskytují své služby, zejména jejich profesionální zákazníci, včetně sdružení těchto podniků;
 - c) „kolektivní smlouvou“ dohoda sjednaná a uzavřená mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců nebo jejich zástupci a jejich protistranou/protistranami, pokud se svým charakterem a účelem týká pracovních podmínek těchto osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ⁽¹⁾;
 - d) „digitální pracovní platformou“ jakákoli fyzická nebo právnická osoba poskytující obchodní službu, která splňuje všechny tyto požadavky: i) je poskytována alespoň částečně na dálku elektronickými prostředky, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace; ii) je poskytována na žádost příjemce služby a iii) jako nezbytnou a podstatnou součást zahrnuje organizaci práce vykonávané jednotlivci bez ohledu na to, zda je tato práce prováděna online nebo na určitém místě ⁽²⁾.
- 3) Článek 101 SFEU zakazuje dohody mezi podniky, které omezují hospodářskou soutěž na vnitřním trhu, zejména pokud přímo nebo nepřímo určují nákupní nebo prodejní ceny anebo jiné obchodní podmínky. Pravidla hospodářské soutěže Unie jsou založena na čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „SEU“), který stanoví, že Unie vytváří vnitřní trh, včetně systému zajišťujícího, že hospodářská soutěž nebude narušena ⁽³⁾.
- 4) Ustanovení čl. 3 odst. 3 SEU rovněž uvádí, že Unie podporuje vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství směřující k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku. Podobně článek 9 SFEU stanoví, že „[p]ři vymezování a provádění svých politik a činností přihlíží Unie k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví“. Za tímto účelem Unie uznává důležitou úlohu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání a zavazuje se podle článku 152 SFEU usnadňovat dialog mezi sociálními partnery, přičemž uznává jejich samostatnost. Článek 28 Listiny základních práv Evropské unie dále uznává právo na kolektivní vyjednávání a akce ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Touto definicí není dotčena definice „kolektivní smlouvy“ používaná v členských státech v rámci sociálního dialogu.

⁽²⁾ Pojem „digitální pracovní platforma“ je definován v souladu s návrhem směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, COM(2021) 762 final (návrh směrnice o práci prostřednictvím platform). Komise zváží nutnost aktualizace definice uvedené v těchto pokynech v případě, že v přijatém znění směrnice o práci prostřednictvím platform se bude definice tohoto pojmu od této definice podstatně lišit.

⁽³⁾ Hlava VII kapitola 1 oddíl 1 SFEU a protokol č. 27 SEU a SFEU.

⁽⁴⁾ Zlepšené pracovní podmínky a náležitá sociální ochrana rovněž představují hlavní prvky evropského pilíře sociálních práv, podle nichž „sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí“ a „musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají“. Viz evropský pilíř sociálních práv, zásada 8, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs.

- 5) Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) vzal v úvahu cíle sociální politiky Unie, když v souvislosti s kolektivním vyjednáváním mezi sociálními partnery ve věci *Albany* rozhodl, že určitá omezení hospodářské soutěže jsou v kolektivních smlouvách mezi organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a zaměstnance nutně obsažena a jsou nezbytná pro zlepšení pracovních podmínek⁽⁵⁾. Dohody uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které mají z důvodu své povahy a cíle zlepšit pracovní podmínky (včetně odměňování), proto nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, a proto neporušují právní předpisy Unie v oblasti hospodářské soutěže („výjimka *Albany*“) (6).
- 6) Situace osob samostatně výdělečně činných je odlišná. Zákaz uvedený v článku 101 SFEU se vztahuje na „podniky“, což je široký koncept, který zahrnuje všechny subjekty, které vykonávají hospodářskou činnost, bez ohledu na jejich právní postavení a způsob jejich financování (7). Osoby samostatně výdělečně činné, i když se jedná o jednotlivce, kteří pracují samostatně, jsou proto v zásadě ve smyslu článku 101 SFEU podniky, neboť na daném trhu nabízejí své služby za odměnu a vykonávají svou činnost jako nezávislé hospodářské subjekty (8).
- 7) Soudní dvůr v tomto ohledu objasnil, že výjimka *Albany* se vztahuje také na „nepravé samostatně výdělečně činné osoby“, protože se má za to, že se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců (9). V této souvislosti Soudní dvůr považoval jednotlivce za nepravou samostatně výdělečně činnou osobu, pokud: a) jedná pod vedením svého zaměstnavatele, zejména pokud jde o volnost volby pracovní doby a místa a obsahu své pracovní činnosti; b) nenese komerční rizika zaměstnavatele a c) po dobu trvání pracovního vztahu je začleněn do podniku zaměstnavatele, a tvoří tedy s tímto podnikem hospodářskou jednotku. Tato kritéria se použijí pro účely použití právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže bez ohledu na to, zda je tato osoba klasifikována jako osoba samostatně výdělečně činná podle vnitrostátního práva pro daňové, administrativní nebo organizační účely, a vyžadují posouzení každého jednotlivého případu s ohledem na skutkové okolnosti daného případu (10). Dokud však soud nebo správní orgán neshledá, že nepravá samostatně výdělečně činná osoba je zaměstnancem, nemá tato osoba právní jistotu, že se výjimka *Albany* použije. V případě, že bylo shledáno, že daná osoba je zaměstnancem, účastí na kolektivních jednáních a dohodách zaměřených na zlepšení pracovních podmínek se tato osoba nevystavuje riziku porušení článku 101 SFEU.
- 8) Některé osoby samostatně výdělečně činné se ovšem při ovlivňování svých pracovních podmínek potýkají s obtížemi. To platí zejména pro osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které pracují samy a vydělávají si na živobytí především svou vlastní osobní prací. I když nejsou plně začleněny do podnikání svého objednatele stejným způsobem jako zaměstnanci, některé osoby samostatně výdělečně činné nemusí být na objednateli svých služeb zcela nezávislé nebo jim může chybět dostatečná vyjednávací síla. Vývoj trhu práce v posledních letech k této situaci přispěl,

(5) Rozsudek ze dne 21. září 1999, *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 59. Viz též rozsudek ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 22; rozsudek ze dne 11. prosince 2007, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 49; rozsudek ze dne 9. července 2009, 3F v. Komise Evropských společenství, C-319/07, EU:C:2009:435, bod 50.

(6) Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 23; rozsudek ze dne 21. září 1999, *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 60; rozsudek ze dne 21. září 1999, *Brentjens' Handelsonderneming BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, C-115/97, EU:C:1999:434, bod 57; rozsudek ze dne 21. září 1999, *Maatschappij Drijvende Bokken BV v. Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*, C-219/97, EU:C:1999:437, bod 47; rozsudek ze dne 12. září 2000, *Pavel Pavlov a další v. Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, C-180/98, EU:C:2000:428, bod 67; rozsudek ze dne 21. září 2000, *Hendrik van der Woude v. Stichting Beatrixoord*, C-222/98, EU:C:2000:475, bod 22; rozsudek ze dne 3. března 2011, *AG2R Prévoyance v. Beaudout Père et Fils SARL*, C-437/09, EU:C:2011:112, bod 29.

(7) Rozsudek ze dne 23. dubna 1991, *Klaus Höfner a Fritz Elser v. Macrotron GmbH*, C-41/90, EU:C:1991:161, bod 21; rozsudek ze dne 16. listopadu 1995, *Fédération française des sociétés d'assurance, Société Paternelle-Vie, Union des assurances de Paris-Vie a Caisse d'assurance et de prévoyance mutuelle des agriculteurs v. Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, C-244/94, EU:C:1995:392, bod 14; rozsudek ze dne 11. prosince 1997, *Job Centre Coop. arl.*, C-55/96, EU:C:1997:603, bod 21.

(8) Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 27; rozsudek ze dne 28. února 2013, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas v. Autoridade da Concorrência*, C-1/12, EU:C:2013:127, body 36 a 37; rozsudek ze dne 14. prosince 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio proti Compañía Española de Petróleos SA*, C-217/05, EU:C:2006:784, bod 45.

(9) Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 30, 31 a 42.

(10) Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 36 a 37.

a to zejména trendem směřujícím k subdodavatelství a externímu zajišťování činností v oblasti obchodních a osobních služeb, jakož i digitalizací výrobních procesů a vzestupem ekonomiky online platforem ⁽¹¹⁾. Kolektivní jednání mohou pro tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců představovat významný prostředek ke zlepšení pracovních podmínek.

- 9) V této souvislosti tyto pokyny objasňují, že: a) kolektivní smlouvy osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU a b) že Komise nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se potýkají s nerovnováhou ve vyjednávací síle vůči své protistraně / svým protistranám.
- 10) Tyto pokyny vysvětlují, jak bude Komise uplatňovat právní předpisy Unie v oblasti hospodářské soutěže, aniž je dotčeno uplatňování jiných pravidel nebo zásad práva Unie. Tyto pokyny nezřizují žádná sociální práva ani povinnosti a nejsou jimi dotčeny výsady členských států v sociální politice ani nezávislost sociálních partnerů. Nedotýkají se zejména pravomocí členských států a/nebo sociálních partnerů, pokud jde o organizaci kolektivního vyjednávání v rámci vnitrostátního práva a/nebo zvyklostí členských států. Rovněž jimi nejsou dotčeny definice pojmů „zaměstnanec“ nebo „osoba samostatně výdělečně činná“ podle vnitrostátního práva ⁽¹²⁾ ani možnosti osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců usilovat o překlasifikování svého postavení v zaměstnání (nebo o posouzení takových případů u vnitrostátních orgánů/soudů) podle práva Unie nebo vnitrostátního práva. Tyto pokyny pouze objasňují, za jakých podmínek se určité osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců a jejich protistrana/protistrany mohou účastnit kolektivních jednání a dohod, aniž by se vystavily riziku porušení článku 101 SFEU.
- 11) Těmito pokyny není dotčen ani další výklad článku 101 SFEU Soudním dvorem, pokud jde o smlouvy, které spadají do rámce kolektivního vyjednávání. Nemají vliv na uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže, jak stanoví článek 42 SFEU a příslušné právní předpisy Unie ve vztahu k odvětví zemědělství a rybolovu ⁽¹³⁾. Dále se tyto pokyny použijí, aniž je dotčeno uplatňování čl. 101 odst. 3 SFEU, který z působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU vyjímá dohody, které: a) přispívají ke zlepšení výroby nebo distribuce výrobků anebo k podpoře technického či hospodářského pokroku; b) přenášejí přiměřený podíl svých přínosů na spotřebitele; c) obsahují pouze nezbytná omezení hospodářské soutěže a d) neposkytují stranám možnost vyloučit hospodářskou soutěž ve vztahu k podstatné části dotčených výrobků nebo služeb ⁽¹⁴⁾.
- 12) Aby se předešlo pochybnostem, kolektivní smlouvy sjednané a uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými, na které se tyto pokyny nevztahují, nemusí nutně porušovat článek 101 SFEU, ale vyžadují individuální posouzení, stejně jako jakýkoliv jiný typ dohody mezi podniky.

⁽¹¹⁾ Krize COVID-19 navíc ještě zvýšila zranitelnost mnoha osob samostatně výdělečně činných, neboť jejich ztrátu příjmů zhoršily nedostatečné nebo neexistující vnitrostátní systémy sociálního zabezpečení a zvláštní podpůrná opatření. Viz Evropský parlament, zpráva ze dne 13. října 2021 o situaci umělců a kulturním oživení v EU (2020/2261(INI)), Výbor pro kulturu a vzdělávání, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_CS.html#title1.

⁽¹²⁾ Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pracovní poměr charakterizován především okolností, že „určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu“. Je třeba poznamenat, že klasifikace osoby jako „zaměstnanec“ nebo „osoby samostatně výdělečně činné“ se určuje především na základě posouzení konkrétního případu podle vnitrostátního práva s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Viz rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 34; rozsudek ze dne 21. února 2013, L. N. v. Styrelsen for Videregående Uddannelse og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, bod 40; rozsudek ze dne 10. září 2014, Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, bod 28; rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572.

⁽¹³⁾ Články 206 až 210 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1308/2013 ze dne 17. prosince 2013, kterým se stanoví společná organizace trhů se zemědělskými produkty a zrušují nařízení Rady (EHS) č. 922/72, (EHS) č. 234/79, (ES) č. 1037/2001 a (ES) č. 1234/2007 (Úř. věst. L 347, 20.12.2013, s. 671); články 40 a 41 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1379/2013 ze dne 11. prosince 2013 o společné organizaci trhů s produkty rybolovu a akvakultury a o změně nařízení Rady (ES) č. 1184/2006 a (ES) č. 1224/2009 a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 104/2000 (Úř. věst. L 354, 28.12.2013, s. 1).

⁽¹⁴⁾ Bod 34 sdělení Komise – oznámení – pokyny o použití čl. 81 odst. 3 Smlouvy (Úř. věst. C 101, 27.4.2004, s. 97).

2. Obecná oblast působnosti

2.1. Druhy dohod, na něž se vztahují tyto pokyny

- 13) Tyto pokyny se vztahují na „kolektivní smlouvy“ definované v bodě 2 c).
- 14) Aniž je dotčena rozhodovací pravomoc členských států při vymezení kanálů kolektivního zastupování osob samostatně výdělečně činných, vztahují se tyto pokyny na všechny formy kolektivních jednání vedených v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, od vyjednávání prostřednictvím sociálních partnerů nebo jiných sdružení až po přímé vyjednávání skupinou osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců nebo jejich zástupci s jejich protistranou/protistranami nebo sdruženími těchto protistran. Vztahují se rovněž na případy, kdy si osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců individuálně či jako skupina přejí, aby se na ně vztahovala stávající kolektivní smlouva uzavřená mezi jejich protistranou a skupinou zaměstnanců / osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců.
- 15) Pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců zahrnují záležitosti, k nimž patří odměny, prémie a příplatky, pracovní doba a rozvržení práce, svátky, dovolená, fyzické prostory, kde probíhá pracovní činnost, zdraví a bezpečnost, pojištění a sociální zabezpečení, a podmínky, za nichž jsou tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců oprávněny přestat poskytovat své služby nebo za nichž je protistrana oprávněna přestat jejich služby využívat.
- 16) Sjednání a uzavření kolektivních smluv předpokládá před sjednáním a uzavřením kolektivní smlouvy určitý stupeň koordinace mezi více stranami na každé vyjednávací straně. Tato koordinace může mít podobu dohody nebo výměny informací mezi stranami na každé vyjednávací straně s cílem rozhodnout o společném přístupu k předmětu (pracovní podmínky) a/nebo formě jednání (např. mnohostranné nebo prostřednictvím jmenování zástupců). Pokud je taková koordinace nezbytná a přiměřená pro sjednání nebo uzavření kolektivní smlouvy, bude se s ní pro účely těchto pokynů zacházet stejně jako s kolektivní smlouvou, s níž je spojena (nebo – v případě neúspěšných jednání – s níž měla být spojena) ⁽¹⁵⁾.
- 17) Tyto pokyny se nevztahují na rozhodnutí přijatá sdruženími a na dohody či jednání ve vzájemné shodě mezi podniky mimo rámec jednání (nebo příprav na jednání) mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami, jejichž cílem je zlepšit pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných. Nevztahují se zejména na dohody, které jdou nad rámec úpravy pracovních podmínek nebo stanoví podmínky (zejména ceny), za nichž jsou služby nabízeny osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců nebo protistranou/protistranami spotřebitelům ⁽¹⁶⁾, nebo které omezují svobodu podniků najímat si pracovníky, které potřebují.

Příklad 1

Situace: Samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců poskytují své služby třem doručovacím platformám aktivním ve městě B. Mezi doručovacími platformami a řidiči existuje kolektivní smlouva, která stanoví poplatky, jež musí platformy platit řidičům za jejich služby, a minimální zdravotní a bezpečnostní povinnosti platformám vůči řidičům. Kolektivní smlouva stanoví, že řidiči omezí své služby na konkrétní oblast města. Za tímto účelem dohoda rozděluje město na tři samostatné oblasti, jednu pro řidiče z každé platformy. Samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců se ve městě B mezi sebou dohodnou, že během jednoho pracovního dne neprovedou více než dvacet dodávek za čtyři hodiny.

⁽¹⁵⁾ Pokyny například upravují koordinaci mezi protistranami při rozhodování o rozpětí odměn, které mohou projednat s osobami samostatně výdělečně činnými v rámci kolektivních jednání. Tyto pokyny se na takovou koordinaci vztahují, pokud je nezbytná a přiměřená pro sjednání nebo uzavření kolektivní smlouvy (bod 16) a nepředstavuje protisoutěžní dohodu (bod 17). Protisoutěžní dohoda může vzniknout například tehdy, pokud protistrany využívají informace vyměněné prostřednictvím této koordinace jako klíčový bod k jednostrannému stanovení stejné odměny pro své osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců. Na tuto praxi se tyto pokyny nevztahují, neboť překračuje rámec toho, co je pro účast na kolektivních jednáních s osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců nezbytné a přiměřené.

⁽¹⁶⁾ Ustanovení čl. 2 bodu 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/83/EU ze dne 25. října 2011 o právech spotřebitelů, kterou se mění směrnice Rady 93/13/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/44/ES a zrušuje směrnice Rady 85/577/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 97/7/ES (Úř. věst. L 304, 22.11.2011, s. 64).

Analýza: Příklad odkazuje na dvě dohody mezi podniky ve smyslu článku 101 SFEU: a) kolektivní smlouvu mezi platformami a samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců a b) dohodu mezi samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců o maximálním počtu dodávek. Tyto pokyny se na kolektivní smlouvu vztahují, neboť je výsledkem kolektivních jednání a upravuje pracovní podmínky (poplatky, zdravotní a bezpečnostní podmínky), za nichž samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců poskytují své služby platformám. Část kolektivní smlouvy, která rozděluje území města mezi tyto tři platformy, se však netýká pracovních podmínek, ale představuje dohodu o sdílení trhu, která jako taková pravděpodobně z hlediska účelu porušuje článek 101 SFEU ⁽¹⁷⁾.

Naopak samostatná dohoda mezi samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců o počtu dodávek za pracovní den není výsledkem kolektivních jednání mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami, a proto se na ni tyto pokyny nevztahují, ale měla by být posuzována samostatně.

Příklad 2

Situace: Profesionální sportovní kluby v členském státě X se mezi sebou dohodly, že od sebe navzájem nebudou najímat sportovce po dobu trvání smluv sportovce s některým z těchto sportovních klubů. Kluby také koordinují odměňování sportovců starších 35 let.

Analýza: Ujednání mezi sportovními kluby představují dohody mezi podniky ve smyslu článku 101 SFEU. Tyto pokyny se na ně nevztahují, neboť nejsou sjednána mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami, a proto se nejedná o kolektivní smlouvy. První ujednání pravděpodobně porušuje článek 101 SFEU z hlediska účelu, neboť omezuje hospodářskou soutěž mezi sportovními kluby při najímání nejlepších sportovců na trhu. Druhé ujednání (o stanovení mezd) pravděpodobně také z hlediska účelu porušuje článek 101 SFEU z hlediska účelu, neboť se v podstatě jedná o dohodu mezi konkurenty (kluby) za účelem sladění jejich vstupních nákladů.

Tento příklad celkově ilustruje praktiky podniků na trhu práce, které nespádají do oblasti působnosti těchto pokynů a pravděpodobně porušují článek 101 SFEU.

2.2. Osoby, na něž se vztahují tyto pokyny

- 18) Tyto pokyny se vztahují na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek „osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců“, jak je stanoveno v bodě 2 a). Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou k poskytování svých služeb používat určité zboží nebo majetek. Například uklízečka používá čisticí prostředky a hudebník hraje na hudební nástroj. V těchto případech se zboží používá jako pomocný prostředek k poskytování konečné služby, a proto se má za to, že osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců spoléhají na svou osobní práci. Tyto pokyny se naopak nevztahují na situace, kdy hospodářská činnost osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců spočívá pouze ve sdílení nebo využívání zboží či majetku nebo v dalším prodeji zboží/služeb. Pokud například osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců pronajímá ubytování nebo přeprořádá automobilové díly, týkají se tyto činnosti spíše využívání majetku a dalšího prodeje zboží než poskytování osobní práce.
- 19) Oddíl 3 těchto pokynů stanoví kategorie kolektivních smluv týkajících se osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které podle názoru Komise nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, a oddíl 4 těchto pokynů stanoví kategorie kolektivních smluv, ohledně kterých Komise nebude zasahovat. Bez ohledu na to, že určitá osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců nebo určitá kolektivní smlouva spadají do kategorií vymezených v oddílech 3 nebo 4 těchto pokynů, zůstávají obecné zásady vymezující oblast působnosti těchto pokynů stanovené v tomto oddíle použitelné. Kritéria stanovená v oddílech 3 a 4 musí být splněna v době, kdy dané osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců kolektivně jednájí se svou protistranou/ se svými protistranami a uzavřou s ní/nimi dohodu.

⁽¹⁷⁾ Omezení hospodářské soutěže lze konstatovat i tehdy, pokud by kolektivní smlouva upravovala jiné záležitosti, které jdou nad rámec pracovních podmínek, jako je pracovní doba, během níž by tyto tři platformy poskytovaly své služby.

3. Kolektivní smlouvy uzavírané osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců srovnatelnými se zaměstnanci, na něž se nevztahuje článek 101 SFEU

- 20) V případech, kdy se osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, se má za to, že jejich kolektivní smlouvy nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, bez ohledu na to, zda tyto osoby také splňují kritéria pro to, aby byly nepravými samostatně výdělečně činnými osobami (viz bod 7 těchto pokynů) ⁽¹⁸⁾.
- 21) Soudní dvůr rozhodl, že kolektivní smlouva, která se vztahuje na samostatně výdělečně činné poskytovatele služeb, může být považována za výsledek sociálního dialogu, pokud se poskytovatelé služeb nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců ⁽¹⁹⁾. Soudní dvůr potvrdil, že „v současném hospodářství není vždy snadné přiřadit postavení podniku určitým samostatně výdělečně činným poskytovatelům služeb“ ⁽²⁰⁾. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že „poskytovatel služeb [může] přijít o své postavení nezávislého hospodářského subjektu, a tedy i podniku, pokud poskytovatel služeb neurčuje své chování na trhu samostatně, ale zcela závisí na objednateli jeho služeb, jelikož poskytovatel služeb nenese žádná finanční a obchodní rizika stran činnosti tohoto objednatele a jedná jako pomocník začleněný do jeho podniku“ ⁽²¹⁾.
- 22) Na základě těchto kritérií a s přihlédnutím k vývoji na trzích práce v Unii a na vnitrostátních trzích práce (z hlediska právních předpisů a judikatury) se Komise pro účely těchto pokynů domnívá, že kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců uvedené v oddílech 3.1, 3.2 a 3.3 těchto pokynů se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců a že kolektivní smlouvy, které sjednaly a uzavřely, proto nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU ⁽²²⁾:

3.1. Ekonomicky závislé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců

- 23) Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které poskytují své služby výhradně nebo převážně jedné protistraně, se pravděpodobně ocitnou v situaci ekonomické závislosti vůči této protistraně. Tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců obecně neurčují své chování na trhu nezávisle a jsou do značné míry závislé na své protistraně, která je nedílnou součástí jejich podnikání, a tvoří tedy s touto protistranou hospodářskou jednotku. Kromě toho je pravděpodobnější, že tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců dostanou pokyny, jak by měla být jejich práce prováděna. Otázka ekonomicky závislých osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců byla uznána několika vnitrostátními právními předpisy, které těmto osobám samostatně výdělečně činným bez zaměstnanců přiznávají právo kolektivně vyjednávat, pokud splňují kritéria stanovená příslušnými vnitrostátními opatřeními ⁽²³⁾.
- 24) Komise se domnívá, že osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců se nachází v situaci ekonomické závislosti, pokud tato osoba za dobu jednoho roku či dvou let vydělává v průměru alespoň 50 % celkového příjmu z práce od jediné protistrany ⁽²⁴⁾.

⁽¹⁸⁾ Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; rozsudek ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

⁽¹⁹⁾ Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 31 a 42.

⁽²⁰⁾ Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 32.

⁽²¹⁾ Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 33; rozsudek ze dne 14. prosince 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio proti Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, body 43 a 44.

⁽²²⁾ Kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců uvedené v oddílech 3 a 4 se mohou překrývat. Některé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou tedy spadat do více než jedné z uvedených kategorií.

⁽²³⁾ Například Německo podle oddílu 12a zákona o kolektivních smlouvách ve znění zveřejněném dne 25. srpna 1969 (Spolková sbírka zákonů I, s. 1323), naposledy pozměněného článkem 8 zákona ze dne 20. května 2020 (Spolková sbírka zákonů I, s. 1055), nebo Španělsko podle článku 11 zákona č. 20/2007 ze dne 11. července 2007 o postavení samostatně výdělečně činné práce, Úřední věstník č. 166 ze dne 12. července 2007, strany 29964 až 29978, se opíraly o kritérium ekonomické závislosti.

⁽²⁴⁾ To platí i v případech, kdy osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců poskytuje protistraně své služby po dobu méně než jednoho roku.

- 25) Kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek uzavřené mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci ekonomické závislosti, a jejich protistranou, na níž jsou ekonomicky závislé, proto nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

Příklad 3

Situace: Společnost X je firmou architektů, která na dokončení svých projektů zadává zakázky velkému počtu (samostatně výdělečně činných) architektů. Architekti získávají 90 % svých příjmů od společnosti X, jak prokazuje jejich daňové přiznání. Architekti společně vyjednávají a uzavřou dohodu se společností X, která stanoví maximální pracovní dobu 45 hodin týdně, roční dovolenou v délce 26 kalendářních dnů a specifikované sazby odměn na základě úrovně zkušeností každého architekta.

Analýza: Samostatně výdělečně činní architekti bez zaměstnanců, stejně jako jiní nezávislí dodavatelé, jsou pro účely článku 101 SFEU obecně považováni za podniky, a uvedené ustanovení se proto vztahuje na dohody mezi nimi. Dohoda uzavřená mezi samostatně výdělečně činnými architekty bez zaměstnanců a společností X by však nespádala do oblasti působnosti článku 101 SFEU, jelikož se jedná o kolektivní smlouvu týkající se pracovních podmínek mezi společností X a jednotlivci, u nichž se lze domnívat, že se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců (z hlediska jejich ekonomické závislosti). V tomto příkladu jsou architekti ekonomicky závislí na své protistraně (společnosti X), protože od této společnosti získávají 90 % svých příjmů. Lze je proto považovat za nedílnou součást společnosti X.

3.2. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců pracující „bok po boku“ se zaměstnanci

- 26) Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které vykonávají stejné nebo podobné úkoly „bok po boku“ se zaměstnanci pro tutéž protistranu, se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců. Tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců poskytují své služby podle pokynů své protistrany a nenesou obchodní rizika související s činností protistrany ani nepožívají dostatečné nezávislosti, pokud jde o výkon dotčené hospodářské činnosti. Je na příslušných vnitrostátních orgánech/soudech, aby rozhodly, zda by smluvní vztah osob samostatně výdělečně činných, které pracují bok po boku se zaměstnanci, měl být překlasifikován na pracovní poměr. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců by však v případech, že nebyly překlasifikovány na zaměstnance, měly být přesto schopny účastnit se kolektivních smluv za účelem zlepšení svých pracovních podmínek. To bylo uznáno praxí v několika členských státech, kde se kolektivní smlouvy (nebo některá jejich ustanovení) vztahují na zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné působící ve stejném odvětví ⁽²⁵⁾.
- 27) Na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek mezi protistranou a osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců, které vykonávají stejné nebo podobné úkoly „bok po boku“ se zaměstnanci pro tutéž protistranu, se proto článek 101 SFEU nevztahuje. Totéž platí pro kolektivní smlouvy, které se v souladu s vnitrostátním právem a/nebo zvyklostmi členských států vztahují jak na zaměstnance, tak na osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců.

Příklad 4

Situace: Společnost X pořádá koncerty orchestrů a další akce s klasickou hudbou. Pro společnost X pracuje více hudebníků buď jako zaměstnanci, nebo jako osoby samostatně výdělečně činné, a to na základě ročních smluv. Tito hudebníci jsou bez ohledu na své postavení instruováni kulturním ředitelem společnosti X o tom, jaká díla musí předvádět, o čase a místě zkoušek a o akcích, kterých se musí účastnit. Společnost X je členem sdružení organizátorů hudebních akcí a hudebníci pracující pro společnost X (jako zaměstnanci a samostatně výdělečně činné osoby) jsou členy sdružení hudebníků. Obě organizace spolu uzavřely kolektivní smlouvu zastupující zájmy svých členů. Tato kolektivní smlouva stanoví pro všechny hudebníky maximum 45 pracovních hodin týdně, jakož i zvláštní volno v délce jednoho dne po vystoupení na třech koncertech v témže týdnu.

⁽²⁵⁾ Viz například článek 14 kolektivní smlouvy v odvětví divadla a tance v Nizozemsku uzavřené mezi Kunstenbond (Sdružení umělců) a Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Nizozemské sdružení pro pódiové umění) na období od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2023, k dispozici na adrese https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-V1_ENG_v.2.pdf a viz článek 2 kolektivní smlouvy pro profesionální novináře uzavřené mezi Gospodarska zbornica Slovenije (Obchodní a průmyslová komora Slovinska), Svet RTV Slovenija (Rada RTV Slovinska) a Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Sdružení slovinských rozhlasových stanic) a Sindikat novinarjev Slovenije (Odborová organizace slovinských novinářů), dostupné na adrese <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

Analýza: Samostatně výdělečně činní hudebníci bez zaměstnanců, stejně jako jiní nezávislí dodavatelé, jsou pro účely článku 101 SFEU obecně považováni za podniky, a uvedené ustanovení se proto vztahuje na dohody mezi nimi. Samostatně výdělečně činní hudebníci bez zaměstnanců zmíněné v tomto příkladu se však z hlediska podřízenosti a podobnosti úkolů nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců společnosti X. Plní stejné úkoly jako zaměstnaní hudebníci (tj. hrají hudbu na akcích), podléhají stejným pokynům od společnosti X, pokud jde o obsah, místo a čas vystoupení, a jsou angažováni na podobnou dobu jako zaměstnaní hudebníci. Kolektivní smlouva upravující pracovní podmínky těchto samostatně výdělečně činných hudebníků pracujících „bok po boku“ se zaměstnanci proto nespadá do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

3.3. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform

- 28) Vznik ekonomiky online platform a poskytování pracovních sil prostřednictvím digitálních pracovních platform vytvořily novou realitu pro některé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců vůči digitálním pracovním platformám, prostřednictvím nichž nebo jimž poskytují svou práci. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou být na digitálních platformách závislé, zejména pro účely oslovování zákazníků, a často se mohou potýkat s nabídkami práce typu „ber, nebo nech být“ s malým nebo žádným prostorem pro vyjednávání pracovních podmínek, včetně odměny. Digitální pracovní platformy jsou obvykle schopny jednostranně ukládat podmínky vztahu, aniž by osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců o nich předtím informovaly nebo je s nimi předtím konzultovaly.
- 29) Nedávná judikatura a legislativní vývoj na vnitrostátní úrovni poskytují další náznaky srovnatelnosti těchto osob samostatně výdělečně činných se zaměstnanci. Vnitrostátní orgány/soudy v souvislosti s případy týkajícími se klasifikace postavení v zaměstnání stále více uznávají závislost poskytovatelů služeb na určitých typech platform, nebo dokonce existenci pracovního poměru⁽²⁶⁾. Ve stejném duchu přijaly některé členské státy právní předpisy⁽²⁷⁾, které stanoví předpoklad pracovního poměru nebo právo na kolektivní vyjednávání pro poskytovatele služeb na digitálních platformách nebo jejich prostřednictvím.
- 30) Pojem „digitální pracovní platforma“ je definován v bodě 2 d). Digitální pracovní platformy se od ostatních online platform liší tím, že organizují práci vykonávanou jednotlivci na jednorázovou nebo opakovanou žádost příjemce služby poskytované platformou. Organizace práce vykonávané jednotlivci by měla spočívat přinejmenším ve významné úloze při sladování poptávky po službě s nabídkou práce jednotlivcem, který má s digitální pracovní platformou smluvní vztah a je k dispozici pro plnění konkrétního úkolu, a může zahrnovat i další činnosti, jako je zpracování plateb. Za digitální pracovní platformu by neměly být považovány online platformy, které práci jednotlivců neorganizují, ale pouze poskytují prostředky, jimiž se poskytovatelé služeb mohou dostat ke koncovému uživateli, například propagací nabídek či žádostí o služby nebo agregací a zobrazováním dostupných poskytovatelů služeb v určité oblasti bez dalšího zapojení. Například platforma, která pouze sdružuje a zobrazuje údaje o dostupných instalatérech v určité oblasti, čímž zákazníkům umožňuje instalatéry kontaktovat s cílem využívat jejich služby na požádání, se nepovažuje za digitální pracovní platformu, protože neorganizuje práci instalatérů. Definice digitálních pracovních platform by měla být omezena na poskytovatele služby, u níž organizace práce vykonávané daným jednotlivcem, jako například přeprava osob či zboží nebo úklid, představuje nezbytnou a zásadní, nikoliv pouze nevýznamnou a čistě pomocnou složku.

⁽²⁶⁾ Podrobný přehled judikatury v devíti členských státech EU, ve Švýcarsku a ve Spojeném království viz Hießl, C., „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions“ (Judikatura o klasifikaci pracovníků platform: celoevropská srovnávací analýza a předběžné závěry), *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2. května 2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

⁽²⁷⁾ Viz například Španělsko: královské nařízení s mocí zákona č. 9/2021 ze dne 11. května 2021, kterým se mění přepracované znění zákoníku práce, schváleného královským legislativním nařízením č. 2/2015 ze dne 23. října 2015, s cílem zaručit pracovní práva osob zapojených do distribuce v oblasti digitálních platform, Úřední věstník č. 113 ze dne 12. května 2021, strany 56733 až 56738, nebo Řecko: zákon č. 4808/2021 o ochraně práce – zřízení nezávislého orgánu „Inspekce práce“ – ratifikace Úmluvy č. 190 Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce – ratifikace Úmluvy č. 187 Mezinárodní organizace práce o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a další ustanovení ministerstva práce a sociálních věcí a další naléhavá opatření, Úřední věstník A' 101/19-6-2021.

- 31) Na základě těchto úvah nespádají kolektivní smlouvy mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a digitálními pracovními platformami, které se zaměřují na pracovní podmínky, do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

Příklad 5

Situace: Skupina řidičů pracujících pro platformy pro jízdy na vyžádání zahájí jednání s regionálním sdružením platforem pro jízdy na vyžádání s cílem uzavřít kolektivní smlouvu, aby se zlepšily pracovní podmínky řidičů. Před zahájením jednání s řidiči koordinují platformy pro jízdy na vyžádání (členové sdružení) svou vyjednávací strategii. Během diskusí o vyjednávací strategii s řidiči rovněž platformy pro jízdy na vyžádání jednají o možnosti dohodnout se na minimální ceně za jízdu. Jednání mezi sdružením platforem a řidiči nakonec ztroskotají a k uzavření kolektivní smlouvy nedojde. Sdružení platforem pro jízdy na vyžádání následně přijme rozhodnutí, které stanoví minimální cenu pro spotřebitele ve výši 10 EUR za jízdu.

Analýza: Prostřednictvím svého sdružení se platformy pro jízdy na vyžádání snaží vyjednat kolektivní smlouvu s řidiči s cílem zlepšit pracovní podmínky řidičů. Vyjednávání mezi samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců a sdružením platforem by nespádalo do oblasti působnosti článku 101 SFEU bez ohledu na to, zda k uzavření kolektivní smlouvy dojde, či nedojde. Totéž platí pro koordinaci mezi platformami předcházející jednání s řidiči za předpokladu, že tato koordinace je nezbytná a přiměřená pro jednání o kolektivní smlouvě, na kterou se vztahují tyto pokyny.

Diskuse mezi platformami týkající se minimální ceny za jízdu účtované spotřebitelům se však netýkají pracovních podmínek. Protože platformy pro jízdy na vyžádání si navzájem konkurují, tato koordinace cen mezi konkurenty pravděpodobně z hlediska účelu porušuje článek 101 SFEU.

V každém případě by rozhodnutí o stanovení minimální ceny za jízdu přijaté sdružením platforem pro jízdy na vyžádání nespádalo do oblasti působnosti těchto pokynů, protože není výsledkem kolektivních jednání mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami. Je namísto toho výsledkem dohody mezi členy sdružení, tj. platformami (které jsou protistranami).

A naopak, pokud by se samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců a sdružení platforem kolektivně dohodli na minimálním nebo pevném poplatku (odměně) ve výši 10 EUR za jízdu pro řidiče (bez ohledu na to, jak se tyto náklady přenášejí na spotřebitele), byla by tato dohoda považována za dohodu týkající se pracovních podmínek, a proto by nespádala do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

4. Priority komise v oblasti prosazování práva

- 32) V některých případech však osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které se nenacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, mohou mít potíže při ovlivňování svých pracovních podmínek, protože se nacházejí ve slabé vyjednávací pozici vůči své protistraně/ svým protistranám. I když tedy nelze předpokládat, že jejich kolektivní smlouvy nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, mohou se tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců ve skutečnosti potýkat s podobnými obtížemi, jakým čelí osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců v kategoriích uvedených v oddílech 3.1, 3.2 a 3.3 těchto pokynů. Komise proto nebude zasahovat proti těmto kategoriím kolektivních smluv:

4.1. Kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců s protistranou/protistranami, které mají určitou úroveň ekonomické síly

- 33) Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které jednají s protistranou/protistranami, jež mají určitou úroveň ekonomické síly, a tudíž kupní síly, mohou mít nedostatečnou vyjednávací sílu k ovlivnění svých pracovních podmínek. V takovém případě mohou být kolektivní smlouvy legitimním prostředkem k nápravě nerovnováhy ve vyjednávací síle mezi oběma stranami.

- 34) Komise proto nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám, které se zaměřují na pracovní podmínky, mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami za existence této nerovnováhy ve vyjednávací síle ⁽²⁸⁾. Existence této nerovnováhy se předpokládá v některém z těchto případů:
- a) pokud osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjednávají nebo uzavírají kolektivní smlouvy s jednou nebo více protistranami, které zastupují celé odvětví nebo průmysl;
 - b) pokud osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjednávají nebo uzavírají kolektivní smlouvy s protistranou, jejíž celkový roční obrat a/nebo bilanční suma roční rozvahy přesahuje 2 miliony EUR nebo jejíž počet zaměstnanců je nejméně deset osob, nebo s několika protistranami, které společně překračují jednu z těchto prahových hodnot ⁽²⁹⁾.
- 35) Nerovnováha ve vyjednávací síle může existovat i v jiných případech v závislosti na individuálních okolnostech.

Příklad 6

Situace: Společnosti X, Y a Z poskytují služby v oblasti údržby a oprav automobilů. Celkový obrat společnosti X je 700 000 EUR, obrat společnosti Y je 1 milion EUR a obrat společnosti Z je 500 000 EUR. Samostatně výdělečně činní technici bez zaměstnanců pracující pro tyto společnosti jako nezávislí poskytovatelé služeb nejsou spokojeni se svou nízkou odměnou a špatnými bezpečnostními podmínkami a rozhodnou se společně jednat se společnostmi X, Y a Z s cílem zlepšit své pracovní podmínky. Tyto tři společnosti odmítají vyjednávat a tvrdí, že jakákoli kolektivní smlouva se samostatně výdělečně činnými techniky bez zaměstnanců by porušila článek 101 SFEU.

Analýza: Jak samostatně výdělečně činní technici bez zaměstnanců, tak tři společnosti poskytující automobilové služby jsou pro účely článku 101 SFEU podniky. Předpoklad nerovnováhy ve vyjednávací síle by neplatil, pokud by společnost X, Y nebo Z jednala nezávisle, jelikož žádná z nich nespĺňuje prahovou hodnotu obratu ve výši 2 milionů EUR stanovenou v bodě 34 těchto pokynů. Tento předpoklad však neplatí, pokud tyto tři společnosti jednají kolektivně, jelikož celkový roční obrat těchto tří společností přesahuje prahovou hodnotu obratu ve výši 2 milionů EUR. V takovém případě Komise nebude zasahovat proti kolektivním jednáním a smlouvám týkajícím se pracovních podmínek mezi samostatně výdělečně činnými techniky bez zaměstnanců a těmito třemi společnostmi poskytujícími automobilové služby.

4.2. Kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými podle vnitrostátních právních předpisů nebo právních předpisů Unie

- 36) V některých případech vnitrostátní zákonodárce ve snaze dosáhnout sociálních cílů reagoval na nerovnováhu ve vyjednávací síle, které čelí některé kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, buď a) tím, že těmto osobám přiznal právo na kolektivní vyjednávání, nebo b) tím, že z oblasti působnosti vnitrostátního práva o hospodářské soutěži vyloučil kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými v určitých profesích. Pokud taková vnitrostátní opatření sledují sociální cíle, nebude Komise zasahovat proti kolektivním smlouvám týkajícím se pracovních podmínek, které zahrnují kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, na něž se vztahují tyto vnitrostátní právní předpisy.

Příklad 7

Situace: Vnitrostátní právní předpisy členského státu A o hospodářské soutěži vylučují z oblasti své působnosti dohody uzavřené některými samostatně výdělečně činnými osobami v odvětví kultury.

Analýza: Členský stát A zavedl odvětvovou výjimku z vnitrostátních právních předpisů o hospodářské soutěži v souladu se sociálními cíli. To znamená, že kolektivní smlouvy uzavřené mezi jednotlivci, na něž se vztahuje výjimka, a podniky, jimž poskytují služby, nejsou podle vnitrostátních právních předpisů o hospodářské soutěži považovány za protisoutěžní. Komise proto nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám uzavřeným osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců, na něž se vztahuje toto vnitrostátní opatření.

⁽²⁸⁾ Tyto pokyny by neměly být vykládány tak, že stanovují (pozitivní) prioritu Komise v oblasti prosazování práva, pokud jde o kolektivní jednání a dohody mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami v případech, kdy taková nerovnováha ve vyjednávací síle neexistuje.

⁽²⁹⁾ Vypočteno v souladu s hlavou 1 přílohy doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36).

Příklad 8

Situace: Pracovní právo členského státu B zakládá právo samostatně výdělečně činných audiovizuálních překladatelů kolektivně vyjednávat se společnostmi, jimž poskytují své služby.

Analýza: Vnitrostátní zákonodárce členského státu B výslovně udělil právo na kolektivní vyjednávání určitým osobám samostatně výdělečně činným, konkrétně audiovizuálním překladatelům. Tato vnitrostátní právní úprava, jež sleduje sociální cíl, má napravit nerovnováhu ve vyjednávací síle mezi těmito osobami samostatně výdělečně činnými a společnostmi, jimž poskytují své služby. Komise proto nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám uzavřeným samostatně výdělečně činnými audiovizuálními překladateli, na něž se tato vnitrostátní právní úprava vztahuje.

- 37) Ve stejném duchu mohou právní předpisy Unie uznat právo určitých osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců spoléhat se na kolektivní smlouvy s cílem napravit nerovnováhu ve vyjednávací síle vůči své protistraně / svým protistranám.
- 38) To je případ směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ⁽³⁰⁾ (známá jako „směrnice o autorském právu“), která stanovila zásadu, že autoři a výkonní umělci ⁽³¹⁾ mají nárok na vhodnou a přiměřenou odměnu, pokud poskytují licenci nebo převádějí svá výhradní práva na užití svých děl a jiných předmětů chráněných autorským právem a právy s ním souvisejícími ⁽³²⁾. Autoři a výkonní umělci jsou obvykle ve slabším smluvním postavení než jejich protistrana/protistrany ⁽³³⁾ a směrnice (EU) 2019/790 stanoví možnost posílit jejich smluvní postavení, aby ve smlouvách o užívání jejich díla byla zajištěna spravedlivá odměna ⁽³⁴⁾. Směrnice (EU) 2019/790 poskytuje členským státům flexibilitu při provádění této zásady s využitím různých mechanismů (včetně kolektivního vyjednávání), pokud jsou v souladu s právem Unie ⁽³⁵⁾.
- 39) V souladu s ustanoveními směrnice (EU) 2019/790, která jsou uvedena v bodě 38 těchto pokynů, a aniž jsou dotčena ostatní ustanovení uvedené směrnice, nebude Komise zasahovat proti kolektivním smlouvám uzavřeným samostatně výdělečně činnými autory nebo výkonnými umělci bez zaměstnanců s jejich protistranou/protistranami podle vnitrostátních opatření, která byla přijata v souladu s uvedenou směrnicí.

⁽³⁰⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92).

⁽³¹⁾ Článek 18 směrnice (EU) 2019/790 se vztahuje na všechny autory a výkonné umělce s výjimkou autorů počítačových programů ve smyslu článku 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/24/ES ze dne 23. dubna 2009 o právní ochraně počítačových programů (Úř. věst. L 111, 5.5.2009, s. 16). Ustanovení čl. 23 odst. 2 směrnice (EU) 2019/790.

⁽³²⁾ Ustanovení 72. bodu odůvodnění a čl. 18 odst. 1 uvedené směrnice. Viz také 73. bod odůvodnění uvedené směrnice, podle něhož by odměna autorů a výkonných umělců měla být „vhodná a přiměřená vzhledem ke skutečné nebo potenciální ekonomické hodnotě licencovaných nebo převáděných práv s přihlédnutím k příspěvku autora nebo výkonného umělce k celkovému dílu nebo jinému předmětu ochrany a ke všem ostatním okolnostem případu, jako jsou tržní postupy nebo skutečné užívání díla“.

⁽³³⁾ Ustanovení 72. bodu odůvodnění směrnice (EU) 2019/790.

⁽³⁴⁾ Kolektivní vyjednávání je možné využít také v případech uvedených v čl. 19 odst. 5, čl. 20 odst. 1 a čl. 22 odst. 5 směrnice (EU) 2019/790.

⁽³⁵⁾ Ustanovení 73. bodu odůvodnění a čl. 18 odst. 2 směrnice (EU) 2019/790. Konkrétně 73. bod odůvodnění stanoví, že „členské státy by měly mít možnost uplatňovat zásadu vhodné a přiměřené odměny prostřednictvím různých stávajících nebo nově zavedených mechanismů, které by mohly zahrnovat kolektivní vyjednávání a jiné mechanismy, za předpokladu, že tyto mechanismy jsou v souladu s platným právem Unie“.

- 40) Bod 39 těchto pokynů se nevztahuje na kolektivní jednání uzavřená v souvislosti s činnostmi organizací kolektivní správy nebo nezávislých správců práv ⁽³⁶⁾, neboť na tyto činnosti se nadále vztahuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/26/EU ⁽³⁷⁾, která se použije, aniž je dotčeno uplatňování pravidel Unie v oblasti hospodářské soutěže ⁽³⁸⁾.

Příklad 9

Situace: Společnost Y je vydavatelem novin a časopisů. Několik novinářů, kteří pracují na volné noze, přispívá články do publikací společnosti Y. Společnost Y odměňuje novináře na základě článků publikovaných v jednotlivých novinách nebo časopisech. Novináři nejsou spokojeni s výší odměny, kterou od společnosti Y dostávají, a proto s ní vyjednájí a dohodnou 20 % zvýšení licenčních poplatků (odměn), které jim platí.

Analýza: V souladu s těmito pokyny nebude Komise zasahovat proti kolektivní smlouvě uzavřené samostatně výdělečně činnými novináři (na volné noze) bez zaměstnanců a společností Y, jelikož smlouva je uzavřena podle směrnice (EU) 2019/790.

⁽³⁶⁾ „Organizací kolektivní správy“ se rozumí organizace, která je ze zákona nebo prostřednictvím postoupení, licence nebo jiného smluvního ujednání oprávněna spravovat jménem více než jednoho nositele práv autorská práva nebo práva s nimi související ke společnému prospěchu nositelů práv jako svým jediným nebo hlavním účelem a která splňuje alespoň jedno z těchto kritérií: a) je vlastněna nebo ovládána svými členy, b) je svou podstatou neziskovou organizací.

„Nezávislým správcem práv“ se rozumí organizace, která je ze zákona nebo prostřednictvím postoupení, licence nebo jiného smluvního ujednání oprávněna spravovat jménem více než jednoho nositele práv autorská práva nebo práva s nimi související ke společnému prospěchu nositelů práv jako svým jediným nebo hlavním účelem a která: a) není přímo či nepřímo, v celém rozsahu ani zčásti, vlastněna ani ovládána nositeli práv a b) je svou podstatou ziskovou organizací; čl. 3 písm. a) a b), směrnice 2014/26/EU (viz poznámku pod čarou 37).

⁽³⁷⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/26/EU ze dne 26. února 2014 o kolektivní správě autorského práva a práv s ním souvisejících a udělování licencí pro více území k právům k užití hudebních děl online na vnitřním trhu (Úř. věst. L 84, 20.3.2014, s. 72).

⁽³⁸⁾ Ustanovení 56. bodu odůvodnění směrnice 2014/26/EU.