

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte

(2022/C 374/02)

1. Indledning

- 1) Disse retningslinjer fastsætter principperne for vurdering i henhold til artikel 101 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (»TEUF«) af aftaler mellem virksomheder, vedtagelser inden for sammenslutninger af virksomheder og samordnet praksis (under ét benævnt »aftaler«), der er indgået som følge af kollektive forhandlinger mellem selvstændige uden ansatte og en eller flere virksomheder (»modpart/modparterne«) om arbejdsvilkårene for selvstændige uden ansatte.
- 2) I disse retningslinjer forstås ved:
 - a) »selvstændig uden ansatte«: en person, der ikke har en ansættelseskontrakt, og som ikke er i et ansættelsesforhold, og som primært er afhængig af sin egen personlige arbejdskraft ved levering af de pågældende tjenester
 - b) »modpart«: en virksomhed, som selvstændige uden ansatte leverer deres tjenester til, dvs. deres kunder, herunder sammenslutninger af sådanne virksomheder
 - c) »kollektiv aftale«: en aftale, der er forhandlet og indgået mellem selvstændige uden ansatte eller deres repræsentanter og deres modpart/modparter, i det omfang den efter sin art og sit formål vedrører arbejdsvilkårene for sådanne selvstændige uden ansatte ⁽¹⁾
 - d) »digital arbejdsplatform«: enhver fysisk eller juridisk person, der leverer en kommerciel tjeneste, som opfylder alle følgende krav: i) de leveres, som minimum delvist, på afstand ved hjælp af elektroniske midler, f.eks. et websted eller en mobilapplikation, ii) de leveres på anmodning af en tjenestemodtager, og iii) de omfatter som en nødvendig og væsentlig del tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, uanset om dette arbejde udføres online eller på et bestemt sted ⁽²⁾.
- 3) Artikel 101 i TEUF forbyder aftaler mellem virksomheder, der begrænser konkurrencen på det indre marked, navnlig hvis de direkte eller indirekte fastsætter købs- eller salgspriser eller andre forretningsbetingelser. Unionens konkurrenceregler er baseret på artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union (»TEU«), hvori det hedder, at Unionen opretter et indre marked, herunder en ordning, der sikrer, at konkurrencen ikke fordrejes ⁽³⁾.
- 4) Artikel 3, stk. 3, i TEU fastsætter også, at Unionen fremmer »en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt«. På samme måde tager Unionen ifølge artikel 9 i TEUF »[v]ed fastlæggelsen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter [...] hensyn til de krav, der er knyttet til fremme af et højt beskæftigelsesniveau, sikring af passende social beskyttelse, bekæmpelse af social udstødelse samt et højt niveau for uddannelse, erhvervsuddannelse og beskyttelse af menneskers sundhed«. Med henblik herpå anerkender Unionen vigtigheden af den sociale dialog og de kollektive overenskomstforhandlinger og forpligter sig i henhold til artikel 152 i TEUF til at lette dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og respektere deres uafhængighed. Artikel 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder anerkender retten til kollektive forhandlinger og kollektive skridt ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Denne definition berører ikke den definition af »kollektiv aftale«, der anvendes i medlemsstaterne i forbindelse med dialogen mellem arbejdsmarkedets parter.

⁽²⁾ Begrebet »digital arbejdsplatform« er defineret i overensstemmelse med forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (COM(2021) 762 final) (Forslag til direktiv om platformsarbejde). Kommissionen vil overveje behovet for at ajourføre definitionen i disse retningslinjer, hvis definitionen af samme begreb i den vedtagne udgave af direktivet om platformsarbejde afviger væsentligt fra den.

⁽³⁾ Afsnit VII, kapitel 1, afdeling 1, i TEUF og protokol nr. 27 til TEU og TEUF.

⁽⁴⁾ Forbedrede arbejdsvilkår og tilstrækkelig social beskyttelse er også centrale principper i den europæiske søjle for sociale rettigheder, i henhold til hvilken »arbejdsmarkedets parter skal høres om udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker i overensstemmelse med national praksis« og »tilskyndes til at forhandle og indgå kollektive aftaler på områder, der er relevante for dem«. Se den europæiske søjle for sociale rettigheder, princip 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_da.

- 5) Den Europæiske Unions Domstol (»Domstolen«) baserede sig på Unionens socialpolitiske mål, da den i *Albany*-dommen vedrørende kollektive forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter fastslog, at visse konkurrencebegrænsninger følger af de kollektive aftaler mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og er nødvendige for at forbedre arbejdsvilkårene ⁽⁵⁾. Aftaler, der indgås inden for rammerne af kollektive forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, og som i kraft af deres formål og indhold skal forbedre arbejdsvilkårene (herunder løn), falder derfor uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF og er følgelig ikke i strid med Unionens konkurrenceret (»*Albany*-undtagelsen«) ⁽⁶⁾.
- 6) Situationen for selvstændige erhvervsdrivende er anderledes. Forbuddet i artikel 101 i TEUF gælder for »virksomheder«. Det er en bred term, der omfatter enheder, der udfører en økonomisk aktivitet, uanset retlig status og finansieringsmåde ⁽⁷⁾. Selvstændige erhvervsdrivende er således, også selv om det er enkeltpersoner, der arbejder på egen hånd, i princippet virksomheder som omhandlet i artikel 101 i TEUF, eftersom de tilbyder deres tjenester mod vederlag på et bestemt marked og udfører deres virksomhed som uafhængige økonomiske aktører ⁽⁸⁾.
- 7) Domstolen har i denne forbindelse præciseret, at *Albany*-undtagelsen også omfatter »falske selvstændige erhvervsdrivende«, da de anses for at befinde sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for arbejdstagere ⁽⁹⁾. I den forbindelse anser Domstolen en person for ikke at være selvstændig erhvervsdrivende, hvis a) vedkommende handler under arbejdsgiverens ledelse, navnlig med hensyn til frit at kunne vælge arbejdstid, arbejdssted og arbejdets indhold, b) ikke deler arbejdsgiverens forretningsmæssige risici og c) så længe forholdet varer er en integrerende del af arbejdsgiverens virksomhed og dermed en økonomisk enhed inden for denne. Disse kriterier finder anvendelse med henblik på Unionens konkurrenceret, uanset om den pågældende person af skattemæssige, administrative eller organisatoriske grunde betragtes som selvstændig erhvervsdrivende i henhold til national ret og kræver en vurdering fra sag til sag på grundlag af de faktiske omstændigheder ⁽¹⁰⁾. Indtil en domstol eller en administrativ myndighed har konstateret, at en faktisk selvstændig erhvervsdrivende er arbejdstager, har vedkommende imidlertid ikke retssikkerhed for, at *Albany*-undtagelsen finder anvendelse. Hvis det konstateres, at en person er arbejdstager, er der ingen risiko for, at vedkommende overtræder artikel 101 i TEUF ved at indlede kollektive forhandlinger og indgå kollektive aftaler, der har til formål at forbedre arbejdsvilkårene.
- 8) Samtidig har nogle selvstændige erhvervsdrivende svært ved at påvirke deres arbejdsvilkår. Dette er navnlig tilfældet for selvstændige uden ansatte, der arbejder alene og primært er afhængige af deres egen personlige arbejdskraft for at kunne leve. Nogle selvstændige uden ansatte er måske ikke helt uafhængige af deres opdraggiver eller har ikke tilstrækkelig forhandlingsstyrke, og samtidig er de ikke fuldt integrerede i opdraggiverens virksomhed på samme måde som ansatte. Den seneste udvikling på arbejdsmarkedet har bidraget til denne situation, især den stigende brug

⁽⁵⁾ Dom af 21. september 1999, *Albany International BV mod Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, præmis 59. Se også dom af 4. december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 22, dom af 11. december 2007, *International Transport Workers' Federation og Finnish Seamen's Union mod Viking Line ABP og OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, EU:C:2007:772, præmis 49, dom af 9. juli 2009, *3F mod Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber*, C-319/07, EU:C:2009:435, præmis 50.

⁽⁶⁾ Dom af 4. december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 23, dom af 21. september 1999, *Albany International BV mod Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, præmis 60, dom af 21. september 1999, *Brentjens' Handelsonderneming BV mod Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, C-115/97, EU:C:1999:434, præmis 57, dom af 21. september 1999, *Maatschappij Drijvende Bokken BV mod Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*, C-219/97, EU:C:1999:437, præmis 47, dom af 12. september 2000, *Pavel Pavlov m.fl. mod Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, C-180/98, EU:C:2000:428, præmis 67, dom af 21. september 2000, *Hendrik van der Woude mod Stichting Beatrixoord*, C-222/98, EU:C:2000:475, præmis 22, dom af 3. marts 2011, *AG2R Prévoyance mod Beaudout Père et Fils SARL*, C-437/09, EU:C:2011:112, præmis 29.

⁽⁷⁾ Dom af 23. april 1991, *Klaus Höfner og Fritz Elser mod Macrotron GmbH*, C-41/90, EU:C:1991:161, præmis 21, dom af 16. november 1995, *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie og Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs mod Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, C-244/94, EU:C:1995:392, præmis 14, dom af 11. december 1997, *Job Centre coop. arl.*, C-55/96, EU:C:1997:603, præmis 21.

⁽⁸⁾ Dom af 4. december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 27, dom af 28. februar 2013, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas mod Autoridade da Concorrência*, C-1/12, EU:C:2013:127, præmis 36 og 37, dom af 14. december 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio mod Compañía Española de Petróleo SA*, C-217/05, EU:C:2006:784, præmis 45.

⁽⁹⁾ Dom af 4. december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 30, 31 og 42.

⁽¹⁰⁾ Dom af 4. december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 36 og 37.

af underleverandører og outsourcing af både forretningstjenester og personlige tjenester samt digitalisering af produktionsprocesser og udbredelse af platformøkonomi ⁽¹⁾. Kollektive forhandlinger kan være et vigtigt middel til at forbedre arbejdsvilkårene for disse selvstændige uden ansatte.

- 9) På denne baggrund præciserer disse retningslinjer, a) at kollektive aftaler indgået af selvstændige uden ansatte, der befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres, falder uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, og b) at Kommissionen ikke vil gribe ind over for kollektive aftaler indgået af selvstændige uden ansatte, der oplever en ubalance i forhandlingsstyrken over for deres modpart/modparter.
- 10) Disse retningslinjer forklarer, hvordan Kommissionen vil anvende Unionens konkurrencelovgivning, uden at dette berører anvendelsen af andre regler eller principper i EU-retten. Disse retningslinjer skaber ingen sociale rettigheder eller forpligtelser og berører ikke medlemsstaternes prerogativer inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken eller arbejdsmarkedsparternes selvstændighed. De berører navnlig ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedsparternes kompetencer med hensyn til tilrettelæggelsen af kollektive forhandlinger inden for rammerne af national lovgivning og/eller medlemsstaternes praksis. De berører heller ikke definitionerne af begreberne »arbejdstager« eller »selvstændig erhvervsdrivende« i henhold til national ret ⁽²⁾ eller muligheden for, at de selvstændige uden ansatte kan søge omklassificering af beskæftigelsesstatus (eller at de nationale myndigheder/domstole kan vurdere sådanne sager) i henhold til EU-retten eller national ret. Disse retningslinjer præciserer blot de betingelser, hvorpå visse selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter kan indlede kollektive forhandlinger og indgå kollektive aftaler uden at risikere en overtrædelse af artikel 101 i TEUF.
- 11) Disse retningslinjer berører heller ikke Domstolens efterfølgende fortolkninger af artikel 101 i TEUF i forhold til aftaler indgået inden for rammerne af kollektive overenskomstforhandlinger. De berører ikke anvendelsen af Unionens konkurrenceret som fastsat i artikel 42 i TEUF og den relevante EU-lovgivning ⁽³⁾ vedrørende landbrugs- og fiskerisektoren. Disse retningslinjer finder desuden anvendelse, uden at det berører anvendelsen af artikel 101, stk. 3, i TEUF, som fra artikel 101, stk. 1, i TEUF undtager aftaler, der a) bidrager til at forbedre produktionen eller fordelingen af varerne eller til at fremme den tekniske eller økonomiske udvikling, b) overfører en rimelig andel af fordelene til forbrugerne, c) kun indeholder absolut nødvendige konkurrencebegrænsninger og d) ikke giver parterne mulighed for at fjerne konkurrencen for en væsentlig del af de pågældende varer eller tjenester ⁽⁴⁾.
- 12) For at undgå tvivl er kollektive aftaler, der forhandles og indgås af selvstændige erhvervsdrivende, og som ikke falder ind under disse retningslinjers anvendelsesområde, ikke nødvendigvis i strid med artikel 101 i TEUF, men kræver en vurdering fra sag til sag som for enhver anden type aftale mellem virksomheder.

⁽¹⁾ Covid-19-krisen har desuden gjort mange selvstændige uden ansatte endnu mere sårbare, da manglende indkomst er blevet forværret af dårlige eller manglende nationale sociale sikringsordninger og særlige støtteforanstaltninger. Se Europa-Parlamentets betænkning af 13. oktober 2021 om situationen for kunstnere og den kulturelle genopbygning i EU (2020/2261(INI)), Kultur- og Uddannelsesudvalget, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_DA.html#title1.

⁽²⁾ Ifølge Domstolens etablerede retspraksis er et arbejdsforhold kendetegnet ved, at »en person i en periode leverer tjenesteydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger«. Det skal bemærkes, at klassificering af en person som »arbejdstager« eller som »selvstændig erhvervsdrivende« primært skal afgøres fra sag til sag i henhold til national ret under hensyntagen til Domstolens retspraksis. Se dom af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 34, dom af 21. februar 2013, L. N. mod Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, præmis 40, dom af 10. september 2014, Iraklis Haralambidis mod Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, præmis 28, dom af 16. juli 2020, Governo della Repubblica italiana (italienske fredsdommeres status), C-658/18, EU:C:2020:572.

⁽³⁾ Artikel 206 til 210 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1308/2013 af 17. december 2013 om en fælles markedsordning for landbrugsprodukter og om ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 922/72, (EØF) nr. 234/79, (EF) nr. 1037/2001 og (EF) nr. 1234/2007 (EUT L 347 af 20.12.2013, s. 671); artikel 40 og 41 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1379/2013 af 11. december 2013 om den fælles markedsordning for fiskevarer og akvakulturprodukter, om ændring af Rådets forordning (EF) nr. 1184/2006 og (EF) nr. 1224/2009 og om ophævelse af Rådets forordning (EF) nr. 104/2000 (EUT L 354 af 28.12.2013, s. 1).

⁽⁴⁾ Punkt 34 i Meddelelse fra Kommissionen — Retningslinjer for anvendelsen af traktatens artikel 81, stk. 3 (EUT C 101 af 27.4.2004, s. 97).

2. Disse retningslinjers generelle anvendelsesområde

2.1. Typer af aftaler, der er omfattet

- 13) Disse retningslinjer finder anvendelse på »kollektive aftaler« som defineret i punkt 2, nr. c).
- 14) Uden at dette berører medlemsstaternes skønsmæssige beføjelser med hensyn til valg af kanaler for selvstændige erhvervsdrivendes kollektive repræsentation, finder disse retningslinjer anvendelse på alle former for kollektive forhandlinger, der føres i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, fra forhandlinger gennem arbejdsmarkedets parter eller andre sammenslutninger til direkte forhandlinger mellem en gruppe selvstændige uden ansatte eller deres repræsentanter og deres modpart/modparter eller sammenslutninger af modparter. De omfatter også tilfælde, hvor selvstændige uden ansatte, det være sig individuelt eller som gruppe, ønsker at være omfattet af en eksisterende kollektiv aftale (»tilvalg«), der er indgået mellem deres modpart og en gruppe af arbejdstagere/selvstændige uden ansatte.
- 15) Arbejdsvilkårene for selvstændige uden ansatte omfatter bl.a. løn, tillæg og bonusser samt arbejdstid og arbejdsplaner, ferie, fravær, fysisk arbejdsplads, sundhed og sikkerhed, forsikring og social sikring samt de betingelser, hvorunder selvstændige uden ansatte har ret til at ophøre med at levere deres tjenester, eller hvorunder modparten har ret til at ophøre med at anvende deres tjenester.
- 16) Forhandling og indgåelse af kollektive aftaler forudsætter en vis grad af koordinering mellem de forskellige forhandlingspartnere forud for forhandlingen og indgåelsen af den kollektive aftale. En sådan koordinering kan tage form af en aftale eller informationsudveksling mellem parterne på hver side af forhandlingerne med henblik på at fastlægge en fælles tilgang til emnet (arbejdsvilkårene) og/eller forhandlingsformen (f.eks. multilateral eller gennem udpegede repræsentanter). I det omfang en sådan koordinering er nødvendig og forholdsmæssig i forbindelse med forhandling eller indgåelse af den kollektive aftale, vil den med henblik på disse retningslinjer blive behandlet på samme måde som den kollektive aftale, den vedrører (eller skulle have vedrørt i tilfælde af resultatløse forhandlinger) ⁽¹⁵⁾.
- 17) Disse retningslinjer omfatter ikke afgørelser truffet af sammenslutninger eller aftaler eller samordnet praksis mellem virksomheder uden for rammerne af forhandlinger (eller forberedelser til forhandlinger) mellem selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter med henblik på at forbedre arbejdsvilkårene for de selvstændige uden ansatte. De omfatter navnlig ikke aftaler, der dækker bredere end reguleringen af arbejdsvilkårene eller fastsætter de betingelser (navnlig priser), hvorunder selvstændige uden ansatte eller modparten/modparterne tilbyder tjenester til forbrugerne ⁽¹⁶⁾, eller som begrænser virksomhedernes frihed til at ansætte den arbejdskraft, de har behov for.

Eksempel 1

Situation: Selvstændige bude uden ansatte leverer deres ydelser til de tre leveringsplatforme, der er aktive i byen B. Der er indgået en kollektiv aftale mellem leveringsplatformene og budene, der fastsætter de honorarer, som platformene skal betale til budene for deres tjenester, samt platformenes minimumsforpligtelser med hensyn til sundhed og sikkerhed over for budene. I henhold til den kollektive aftale kan budene begrænse deres tjenester til et bestemt byområde. Til det formål er byen i henhold til aftalen opdelt i tre særskilte områder; et for budene for hver af de tre platforme. De selvstændige bude uden ansatte i byen B indgår derudover en indbyrdes aftale om ikke at udføre mere end tyve leveringer pr. fire timer på en arbejdsdag.

⁽¹⁵⁾ Retningslinjerne omfatter f.eks. koordinering mellem modparterne med henblik på at træffe afgørelse om et løninterval, som de kan drøfte med selvstændige uden ansatte under deres kollektive forhandlinger. En sådan koordinering er omfattet af retningslinjerne, i det omfang den er nødvendig og forholdsmæssig i forbindelse med forhandling eller indgåelse af en kollektiv aftale (punkt 16) og ikke udgør en konkurrencebegrænsende aftale (punkt 17). Der kan f.eks. opstå en konkurrencebegrænsende aftale, hvis modparterne anvender de oplysninger, der udveksles gennem en sådan koordinering, som grundlag for ensidigt at fastsætte den samme løn for deres respektive selvstændige uden ansatte. Denne praksis er ikke omfattet af disse retningslinjer, da den går ud over, hvad der er nødvendigt og forholdsmæssigt for at indlede kollektive forhandlinger med selvstændige uden ansatte.

⁽¹⁶⁾ Artikel 2, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/83/EU af 25. oktober 2011 om forbrugerrettigheder, om ændring af Rådets direktiv 93/13/EØF og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1999/44/EF samt om ophævelse af Rådets direktiv 85/577/EØF og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 97/7/EF (EUT L 304 af 22.11.2011, s. 64).

Analyse: Eksemplet vedrører to aftaler mellem virksomheder som omhandlet i artikel 101 i TEUF: a) den kollektive aftale mellem platformene og de selvstændige bude uden ansatte og b) den aftale mellem de selvstændige bude uden ansatte om det maksimale antal leveringer. Den kollektive aftale er omfattet af disse retningslinjer, da den er resultatet af kollektive forhandlinger og regulerer arbejdsvilkårene (honorarer, sundheds- og sikkerhedsvilkår), hvorunder de selvstændige bude uden ansatte leverer deres tjenester til platformene. Den del af den kollektive aftale, der opdeler byen mellem de tre platforme, vedrører imidlertid ikke arbejdsvilkår, men udgør en aftale om markedsdeling, som på grund af sit formål sandsynligvis vil være i strid med artikel 101 i TEUF ⁽¹⁷⁾.

Derimod er den særskilte aftale mellem de selvstændige bude uden ansatte om antallet af leverancer pr. arbejdsdag ikke resultatet af kollektive forhandlinger mellem de selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter, og den er derfor ikke omfattet af disse retningslinjer, men bør vurderes særskilt.

Eksempel 2

Situation: De professionelle sportsklubber i medlemsstat X aftaler indbyrdes ikke at rekruttere idrætsudøvere fra hinanden, så længe idrætsudøverne har en løbende kontrakt med en af sportsklubberne. Klubberne koordinerer også lønniveauet for idrætsudøvere over 35 år.

Analyse: Aftalerne mellem sportsklubberne udgør aftaler mellem virksomheder som omhandlet i artikel 101 i TEUF. Aftalerne er ikke omfattet af disse retningslinjer, da de ikke er et resultat af forhandlinger mellem selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter og derfor ikke er kollektive aftaler. Den første aftale vil sandsynligvis være i strid med artikel 101 i TEUF på grund af sit formål, da den begrænser konkurrencen mellem sportsklubberne ved rekruttering af de bedste idrætsudøvere på markedet. Den anden (lønfastsættelses)aftale kan også være i strid med artikel 101 i TEUF på grund af sit formål, da den i det væsentlige er en aftale mellem konkurrenter (klubberne) om at samordne deres omkostninger.

Generelt illustrerer dette eksempel virksomhedspraksis på arbejdsmarkedet, som falder uden for disse retningslinjers anvendelsesområde og sandsynligvis vil være i strid med artikel 101 i TEUF.

2.2. Personer omfattet af disse retningslinjer

- 18) Disse retningslinjer omfatter kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkårene for »selvstændige uden ansatte« som defineret i punkt 2, nr. a). Selvstændige uden ansatte kan anvende visse genstande eller aktiver ved levering af tjenesterne. En rengøringsassistent anvender f.eks. rengøringsstilbehør, og en musiker spiller på et musikinstrument. I disse tilfælde anvendes genstandene som et hjælperedskab til at levere den endelige tjeneste, og den selvstændige uden ansatte anses derfor for at være afhængig af sin personlige arbejdskraft. Disse retningslinjer finder derimod ikke anvendelse på situationer, hvor den økonomiske aktivitet for den selvstændige uden ansatte udelukkende består i deling eller udnyttelse af genstande eller aktiver eller videresalg af varer/tjenester. Hvis en selvstændig uden ansatte f. eks. udlejer indkvartering eller videresælger bildele, vedrører disse aktiviteter udnyttelse af aktiver og videresalg af varer snarere end levering af personlig arbejdskraft.
- 19) I disse retningslinjers afsnit 3 fastsættes de kategorier af kollektive aftaler, der omhandler selvstændige uden ansatte, og som Kommissionen anser for at falde uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, og afsnit 4 i disse retningslinjer fastsætter de kategorier af kollektive aftaler, som Kommissionen ikke vil gribe ind over for. Uanset at en selvstændig uden ansatte eller en kollektiv aftale falder ind under de kategorier, der er omhandlet i disse retningslinjers afsnit 3 eller 4, finder de generelle principper, der fastlægger anvendelsesområdet for disse retningslinjer, jf. dette afsnit, fortsat anvendelse. Kriterierne i afsnit 3 og 4 skal være opfyldt på det tidspunkt, hvor selvstændige uden ansatte kollektivt forhandler og indgår en aftale med deres modpart/modparter.

⁽¹⁷⁾ Der kunne også være tale om en konkurrencebegrænsning, hvis den kollektive aftale regulerede andre spørgsmål end arbejdsvilkår såsom de arbejdstimer, hvor de tre platforme tilbyder deres tjenester.

3. Kollektive aftaler vedrørende selvstændige uden ansatte, der kan sammenlignes med arbejdstagere, og hvor aftalerne ikke er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF

- 20) I tilfælde, hvor selvstændige uden ansatte er i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres, anses deres kollektive aftaler for at falde uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, uanset om de pågældende også opfylder kriterierne for at være falske selvstændige erhvervsdrivende (se disse retningslinjers punkt 7) ⁽¹⁸⁾.
- 21) Domstolen har fastslået, at en kollektiv aftale, der omfatter selvstændige tjenesteydere, kan betragtes som et resultat af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, hvis tjenesteyderne er i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres ⁽¹⁹⁾. Domstolen har bekræftet, at »i dagens økonomi er det ikke altid let at fastslå visse selvstændige leverandørers status som virksomheder« ⁽²⁰⁾. Domstolen har også fastslået, at en tjenesteyder kan miste sin status som selvstændig erhvervsdrivende og dermed som virksomhed, hvis vedkommende ikke selvstændigt bestemmer sin adfærd på markedet, men udelukkende arbejder efter opdragsgiverens anvisninger, fordi vedkommende ikke bærer nogen af de økonomiske eller kommercielle risici ved opdragsgiverens virksomhed men fungerer som medhjælper i opdragsgiverens virksomhed ⁽²¹⁾.
- 22) På grundlag af disse kriterier, og under hensyntagen til udviklingen på Unionens arbejdsmarkeder og på nationale arbejdsmarkeder (med hensyn til lovgivning og retspraksis), finder Kommissionen med henblik på disse retningslinjer, at kategorier af selvstændige uden ansatte, der er anført i afsnit 3.1, 3.2 og 3.3 i disse retningslinjer, befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres, og at kollektive aftaler, de har forhandlet og indgået, derfor falder uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF ⁽²²⁾:

3.1. Økonomisk afhængige selvstændige uden ansatte

- 23) Selvstændige uden ansatte, som udelukkende eller overvejende leverer deres tjenester til én modpart, vil sandsynligvis være økonomisk afhængige af denne modpart. Generelt bestemmer sådanne selvstændige uden ansatte ikke uafhængigt deres adfærd på markedet og er i vidt omfang afhængige af deres modpart, hvor de udgør en integreret del af modpartens virksomhed og dermed en økonomisk enhed inden for denne. Desuden er der større sandsynlighed for, at disse selvstændige uden ansatte får instruktioner om, hvordan arbejdet skal udføres. Spørgsmålet om økonomisk afhængige selvstændige erhvervsdrivende er omhandlet i en række nationale love, der giver sådanne selvstændige uden ansatte ret til at føre kollektive forhandlinger, forudsat at de opfylder de kriterier, der er fastsat i de respektive nationale foranstaltninger ⁽²³⁾.
- 24) Kommissionen mener, at en selvstændig uden ansatte befinder sig i en økonomisk afhængighedssituation, når vedkommende i gennemsnit opnår mindst 50 % af sin samlede arbejdsindkomst fra en enkelt modpart over en periode på enten et eller to år ⁽²⁴⁾.

⁽¹⁸⁾ Dom af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, dom af 21. september 1999, Albany International BV mod Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

⁽¹⁹⁾ Dom af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 31 og 42.

⁽²⁰⁾ Dom af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 32.

⁽²¹⁾ Dom af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, præmis 33, dom af 14. december 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio mod Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, præmis 43 og 44.

⁽²²⁾ De kategorier af selvstændige uden ansatte, der er anført i afsnit 3 og 4, kan overlape hinanden. Visse selvstændige uden ansatte kan derfor henhøre under mere end én af disse kategorier.

⁽²³⁾ F.eks. har Tyskland i henhold til § 12a i loven om kollektive overenskomster i den affattelse, der blev offentliggjort den 25. august 1969 (Tysklands statstidende I, s. 1323), senest ændret ved artikel 8 i lov af 20. maj 2020 (Tysklands statstidende I, s. 1055), og Spanien i henhold til artikel 11 i lov nr. 20/2007 af 11. juli 2007 om status som selvstændig erhvervsdrivende, Spaniens statstidende nr. 166 af 12. juli 2007, s. 29964-29978, begge anlagt et kriterium om økonomisk afhængighed.

⁽²⁴⁾ Dette gælder også, hvis den selvstændige uden ansatte leverer sine tjenester til en modpart i mindre end et år.

- 25) Kollektive aftaler om forbedring af arbejdsvilkårene mellem selvstændige uden ansatte, der befinder sig i en økonomisk afhængighedssituation, og deres modpart, som de er økonomisk afhængige af, falder derfor uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF.

Eksempel 3

Situation: Selskab X er et arkitektfirma, der indgår aftaler med et stort antal (selvstændige) arkitekter om gennemførelse af projekter. Arkitekterne opnår 90 % af deres indkomst fra selskab X, hvilket fremgår af deres selvangivelser. Arkitekterne forhandler kollektivt og indgår en kollektiv aftale med selskab X, hvori der fastsættes en ugentlig arbejdstid på højst 45 timer, årlig ferie på 26 kalenderdage og faste lønsatser baseret på den enkelte arkitekts erfaring.

Analyse: Selvstændige arkitekter uden ansatte anses i lighed med andre uafhængige leverandører generelt som virksomheder i henhold til artikel 101 i TEUF, og denne bestemmelse finder derfor anvendelse på aftaler mellem dem. Den aftale, der er indgået mellem selvstændige arkitekter uden ansatte og selskab X, falder imidlertid uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, da det er en kollektiv aftale om arbejdsvilkår indgået mellem selskab X og enkeltpersoner, der kan anses for at befinde sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstagernes (hvad angår deres økonomiske afhængighed). I dette eksempel er arkitekterne økonomisk afhængige af deres modpart (selskab X), da de opnår 90 % af deres indkomst fra selskab X. De kan derfor anses som en integrerende del af selskab X.

3.2. Selvstændige uden ansatte, der arbejder »på lige fod« med arbejdstagere

- 26) Selvstændige uden ansatte, der udfører de samme eller lignende opgaver »på lige fod« med arbejdstagere for den samme modpart, befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for arbejdstagere. Disse selvstændige uden ansatte leverer deres tjenester under ledelse af deres modpart og bærer ikke de kommercielle risici, der er forbundet med modpartens aktivitet, eller er tilstrækkeligt uafhængige med hensyn til udøvelsen af den pågældende økonomiske aktivitet. Det er op til de kompetente nationale myndigheder/domstole at afgøre, om kontraktforholdet mellem selvstændige erhvervsdrivende, der arbejder »på lige fod« med arbejdstagere, skal omklassificeres til et ansættelsesforhold. Selvstændige uden ansatte bør dog stadig kunne indgå kollektive aftaler med henblik på at forbedre deres arbejdsvilkår i tilfælde, hvor de ikke er blevet omklassificeret til arbejdstagere. Dette er anerkendt af praksis i flere medlemsstater, hvor kollektive aftaler (eller visse bestemmelser i sådanne aftaler) omfatter arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der er aktive i de samme sektor ⁽²⁵⁾.
- 27) Kollektive aftaler om arbejdsvilkår mellem en modpart og selvstændige uden ansatte, der udfører de samme eller lignende opgaver »på lige fod« med arbejdstagere for den samme modpart, falder derfor uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF. Det samme gælder for kollektive aftaler, som i overensstemmelse med national lovgivning og/eller medlemsstaternes praksis omfatter både arbejdstagere og selvstændige uden ansatte.

Eksempel 4

Situation: Virksomhed X arrangerer orkesterkoncerter og andre klassiske musikbegivenheder. Mange musikere arbejder for virksomhed X enten som arbejdstagere eller selvstændige erhvervsdrivende på grundlag af årlige kontrakter. Musikerne instrueres uafhængigt af deres ansættelsesstatus af kulturdirektøren for virksomhed X med hensyn til de værker, de skal opføre, øvetidspunkter og -sted samt de opførelser, de skal deltage i. Virksomhed X er medlem af sammenslutningen af arrangører af musikopførelser, og musikere (arbejdstagere og selvstændige), der arbejder for virksomhed X, er medlemmer af musikernes sammenslutning. Der er indgået en kollektiv aftale mellem de to organisationer, som repræsenterer deres respektive medlemmers interesser. I den kollektive aftale fastsættes den ugentlige arbejdstid til højst 45 timer for alle musikerne, og musikerne sikres en særlig fridag efter afholdelse af tre koncerter i samme uge.

⁽²⁵⁾ Se f.eks. artikel 14 i den kollektive aftale vedrørende området drama og dans i Nederlandene, der er indgået mellem Kunstenbond (kunstnerforbundet) og Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (den nederlandske teatersammenslutning) for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2023, og som findes på https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-V1_ENG_v.2.pdf, og se artikel 2 i den kollektive aftale for professionelle journalister, der er indgået mellem Gospodarska zbornica Slovenije (Sloveniens handels- og industrikammer), Svet RTV Slovenija (Sloveniens RTV-råd) og Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Sloveniens sammenslutning af radiostationer) og Sindikat novinarjev Slovenije (fagforeningen for slovenske journalister), som findes på <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

Analyse: Selvstændige musikere uden ansatte anses i lighed med andre uafhængige leverandører generelt som virksomheder i henhold til artikel 101 i TEUF, og denne bestemmelse finder derfor anvendelse på aftaler mellem dem. De selvstændige musikere uden ansatte omtalt i dette eksempel befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for arbejdstagerne i virksomhed X med hensyn til underordningsforhold og lighed i opgaver. De udfører de samme opgaver som de ansatte musikere (dvs. spiller ved opførelser), de er underlagt de samme instrukser fra virksomhed X med hensyn til indhold, sted og tidspunkt for opførelser, og de engageres for en periode svarende til de ansatte musikere. Den kollektive aftale, der regulerer arbejdsvilkårene for disse selvstændige musikere, der arbejder »på lige fod« med de ansatte, falder derfor uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF.

3.3. *Selvstændige uden ansatte, der arbejder via digitale arbejdsplatforme*

- 28) Den nye onlineplatformsøkonomi og ydelse af arbejdskraft gennem digitale arbejdsplatforme har skabt en ny virkelighed for særlige grupper af selvstændige uden ansatte, som befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres, i forhold til de digitale arbejdsplatforme, som de leverer deres arbejdskraft til eller igennem. De selvstændige uden ansatte kan være afhængige af de digitale arbejdsplatforme, navnlig med henblik på at nå kunderne, og opgaverne tilbydes ofte med ringe eller ingen mulighed for at forhandle arbejdsvilkår, herunder løn. De digitale arbejdsplatforme pålægger normalt ensidigt vilkår og betingelser for arbejdsforholdet uden forudgående orientering eller forudgående høring af selvstændige uden ansatte.
- 29) Den seneste retspraksis og lovgivningsmæssige udvikling på nationalt plan indikerer yderligere, at denne type selvstændige erhvervsdrivende er sammenlignelige med arbejdstagere. I sager vedrørende klassificering af beskæftigelsesstatus anerkender de nationale myndigheder/domstole i stigende grad tjenesteydernes afhængighed af visse typer af platforme, eller at der foreligger et ansættelsesforhold⁽²⁶⁾. På samme måde har nogle medlemsstater vedtaget lovgivning⁽²⁷⁾, der fastsætter en formodning om et ansættelsesforhold eller ret til kollektive forhandlinger for tjenesteydere til eller via digitale arbejdsplatforme.
- 30) Begrebet »digital arbejdsplatform« er defineret i disse retningslinjers punkt 2, nr. d). Digitale arbejdsplatforme adskiller sig fra andre onlineplatforme, idet de tilrettelægger arbejde, der udføres af enkeltpersoner på anmodning, som enkeltstående eller gentagne opgaver, fra modtageren af en tjeneste, der leveres af platformen. Tilrettelæggelse af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, bør som minimum indebære en væsentlig rolle med hensyn til at matche efterspørgslen efter tjenesten med udbuddet af arbejdskraft fra en person, der har et kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform, og som står til rådighed til at udføre en bestemt opgave, og kan omfatte andre aktiviteter såsom behandling af betalinger. Onlineplatforme, der ikke tilrettelægger enkeltpersoners arbejde, men blot tilvejebringer de midler, hvormed tjenesteudbydere kan nå frem til slutbrugeren, f.eks. ved at reklamere eller anmode om tjenester eller ved at samle og vise tilgængelige tjenesteudbydere på et bestemt område uden yderligere inddragelse, bør ikke betragtes som en digital arbejdsplatform. F.eks. betragtes en platform, der blot samler og viser nærmere oplysninger om blikkenslagere i et bestemt område og således giver kunderne mulighed for at kontakte blikkenslagerne for at benytte deres service efter anmodning, ikke som en digital arbejdsplatform, da den ikke organiserer blikkenslagerens arbejde. Definitionen af digitale arbejdsplatforme bør begrænses til tjenesteydere, for hvilke tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, såsom person- eller varetransport eller rengøring, udgør en nødvendig og væsentlig og ikke blot en mindre og rent accessorisk komponent.

⁽²⁶⁾ En detaljeret oversigt over retspraksis i ni EU-medlemsstater, Schweiz og Det Forenede Kongerige, findes i C. Hießl, »Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions«, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2. maj 2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

⁽²⁷⁾ Se f.eks. Spanien, kongeligt lovdekret 9/2021 af 11. maj 2021 om ændring af den omarbejdede tekst til lov om arbejdstageres rettigheder, godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 2/2015 af 23. oktober 2015, til sikring af arbejdstagerrettigheder for personer, der beskæftiger sig med distribution via digitale arbejdsplatforme (Spaniens statstidende nr. 113 af 12. maj 2021, s. 56733), eller Grækenland: lov nr. 4808/2021 om beskyttelse af arbejdstagerne — Oprettelse af en uafhængig myndighed »Labour Inspection« — Ratificering af Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 190 om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet — Ratificering af Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 187 om fremme af en ramme for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen — Gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv og andre bestemmelser fra Arbejds- og Socialministeriet og andre hasteordninger (Grækenlands statstidende nr. 101 af 19. juni 2021).

- 31) I lyset af disse betragtninger falder kollektive aftaler mellem selvstændige uden ansatte og digitale arbejdsplatforme, der vedrører arbejdsvilkårene, uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF.

Eksempel 5

Situation: En gruppe chauffører, der arbejder for kørselsplatforme, indleder forhandlinger med den regionale sammenslutning af kørselsplatforme med det mål at indgå en kollektiv aftale om forbedring af chaufførernes arbejdsvilkår. Inden der indledes forhandlinger med chaufførerne, koordinerer kørselsplatformene (medlemmerne af sammenslutningen) deres forhandlingsstrategi. I forbindelse med drøftelsen af deres strategi for forhandlinger med chaufførerne drøfter kørselsplatformene også muligheden for at nå til enighed om en mindstepris pr. kørsel. I sidste ende mislykkes forhandlingerne mellem sammenslutningen af platforme og chaufførerne, og der indgås ingen kollektiv aftale. Sammenslutningen af kørselsplatforme vedtager efterfølgende en afgørelse, der fastsætter en mindstepris på 10 EUR pr. kørsel for forbrugerne.

Analyse: Gennem sammenslutningen forsøger kørselsplatformene at forhandle en kollektiv aftale med chaufførerne med henblik på at forbedre chaufførernes arbejdsvilkår. Forhandlingerne mellem de selvstændige chauffører uden ansatte og sammenslutningen af platforme falder uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, uanset om der indgås en aftale eller ikke. Det samme gælder koordineringen mellem platformene forud for forhandlingerne med chaufførerne, forudsat at en sådan koordinering er nødvendig og står i et rimeligt forhold til forhandlingerne om en kollektiv aftale, der er omfattet af disse retningslinjer.

Drøftelserne mellem platformene om den mindstepris pr. kørsel, der skal betales af forbrugerne, vedrører imidlertid ikke arbejdsvilkår. Eftersom kørselsplatformene konkurrerer med hinanden, vil en sådan samordning af priser mellem konkurrenter sandsynligvis være i strid med artikel 101 TEUF på grund af sit formål.

Under alle omstændigheder falder den afgørelse, der er vedtaget af sammenslutningen af kørselsplatforme om fastsættelse af en mindstepris pr. kørsel, uden for disse retningslinjers anvendelsesområde, da den ikke er resultatet af kollektive forhandlinger mellem selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter. Den er i stedet resultatet af en aftale mellem medlemmerne af sammenslutningen, dvs. platformene (modparterne).

Omvendt ville en sådan aftale blive anset for at vedrøre arbejdsvilkår og dermed falde uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, hvis de selvstændige chauffører uden ansatte og sammenslutningen af platforme kollektivt havde aftalt et minimumsgebyr eller et fast gebyr (løn) på 10 EUR pr. kørsel til chaufførerne (uanset hvordan disse omkostninger var blevet overført til forbrugerne).

4. Kommissionens prioriteter for håndhævelse

- 32) I nogle tilfælde kan selvstændige uden ansatte, der ikke befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres, alligevel have svært ved at påvirke deres arbejdsvilkår, fordi de befinder sig i en svag forhandlingsposition over for deres modpart/modparter. Selv om det ikke kan antages, at deres kollektive aftaler falder uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, kan disse selvstændige uden ansatte reelt have problemer, der svarer til dem, som selvstændige uden ansatte i de kategorier, der er anført i afsnit 3.1, 3.2 og 3.3 i disse retningslinjer, står over for. Kommissionen vil derfor ikke gribe ind over for følgende kategorier af kollektive aftaler:

4.1. Kollektive aftaler indgået af selvstændige uden ansatte med modpart/modparter med en vis økonomisk styrke

- 33) Selvstændige uden ansatte, hvis modpart/modparter har en vis økonomisk styrke og dermed købermagt, kan have utilstrækkelig forhandlingsstyrke til at påvirke deres arbejdsvilkår. I de tilfælde kan kollektive aftaler være et legitimt middel til at rette op på ubalancen i forhandlingsstyrken mellem de to parter.

- 34) Kommissionen vil derfor ikke gribe ind over for kollektive aftaler om arbejdsvilkår mellem selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter i tilfælde, hvor der er en sådan ubalance i forhandlingsstyrken ⁽²⁸⁾. En sådan ubalance formodes at foreligge i følgende situationer:
- a) når selvstændige uden ansatte forhandler eller indgår kollektive aftaler med en eller flere modparter, som repræsenterer hele sektoren eller branchen
 - b) når selvstændige uden ansatte forhandler eller indgår kollektive aftaler med en modpart, hvis samlede årlige omsætning og/eller årlige balancesum overstiger 2 mio. EUR, eller hvis antal beskæftigede er lig med eller over ti personer, eller med flere modparter, som tilsammen overskrider en af nævnte grænser ⁽²⁹⁾.
- 35) Der kan også være en ubalance i forhandlingsstyrken i andre tilfælde afhængigt af de særlige tilgrundliggende omstændigheder.

Eksempel 6

Situation: Virksomhederne X, Y og Z tilbyder vedligeholdelse og reparation af biler. Virksomhedernes samlede omsætning er på 700 000 EUR for virksomhed X, 1 mio. EUR for virksomhed Y og 500 000 EUR for virksomhed Z. De selvstændige mekanikere uden ansatte, der arbejder for virksomhederne som selvstændige tjenesteydere, er utilfredse med deres lave løn og dårlige sikkerhedsforhold og beslutter at indgå fælles forhandlinger med virksomhed X, Y og Z for at forbedre arbejdsvilkårene. De tre virksomheder nægter at forhandle, idet de hævder, at en kollektiv aftale med de selvstændige mekanikere uden ansatte ville være i strid med artikel 101 i TEUF.

Analyse: Både de selvstændige mekanikere uden ansatte og de tre værksteder er virksomheder i henhold til artikel 101 i TEUF. Formodningen om en ubalance i forhandlingsstyrken ville ikke finde anvendelse, hvis virksomhederne X, Y eller Z forhandlede enkeltvis, da ingen af dem overskrider den omsætningsgrænse på 2 mio. EUR, der er fastsat i disse retningslinjers punkt 34. Formodningen gælder imidlertid, hvis de tre virksomheder forhandler kollektivt, eftersom de tre virksomheders samlede omsætning overstiger omsætningstærsklen på 2 mio. EUR. I så fald vil Kommissionen ikke gribe ind over for kollektive forhandlinger og aftaler om arbejdsvilkår mellem de selvstændige mekanikere uden ansatte og de tre værksteder.

4.2. Kollektive aftaler indgået mellem selvstændige erhvervsdrivende i henhold til national lovgivning eller EU-lovgivning

- 36) I nogle tilfælde har de nationale lovgivere i henhold til sociale målsætninger søgt at rette op på en ubalance i forhandlingsstyrken, som nogle kategorier af selvstændige uden ansatte har, enten a) ved at give sådanne personer ret til kollektive forhandlinger eller b) ved at udelukke kollektive aftaler, der er indgået af selvstændige erhvervsdrivende inden for visse erhverv, fra anvendelsesområdet for den nationale konkurrencelovgivning. Hvis en sådan national lovgivning forfølger sociale målsætninger, vil Kommissionen således ikke gribe ind over for kollektive aftaler om arbejdsvilkår, der gælder for kategorier af selvstændige uden ansatte, som den nationale lovgivning finder anvendelse på.

Eksempel 7

Situation: Den nationale konkurrencelovgivning i medlemsstat A udelukker de aftaler, der er indgået af visse selvstændige erhvervsdrivende i kultursektoren, fra lovgivningens anvendelsesområde.

Analyse: Medlemsstat A har indført en sektorspecifik undtagelse fra den nationale konkurrencelovgivning under henvisning til sociale målsætninger. Det betyder, at kollektive aftaler indgået mellem de enkeltpersoner, der er omfattet af undtagelsen, og de virksomheder, som de leverer deres tjenester til, ikke anses for at være konkurrencebegrænsende i henhold til den nationale konkurrencelovgivning. Kommissionen vil derfor ikke gribe ind over for kollektive aftaler indgået af selvstændige uden ansatte, der er omfattet af den nationale foranstaltning.

⁽²⁸⁾ Disse retningslinjer bør ikke fortolkes som en fastsættelse af en (positiv) håndhævelsesprioritet hos Kommissionen for så vidt angår kollektive forhandlinger og aftaler mellem selvstændige uden ansatte og deres modpart/modparter i tilfælde, hvor der ikke foreligger en sådan ubalance i forhandlingsstyrken.

⁽²⁹⁾ Beregnet i henhold til afsnit 1 i bilag til Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36).

Eksempel 8

Situation: Arbejdsretten i medlemsstat B giver selvstændige audiovisuelle oversættere ret til at føre kollektive forhandlinger med de virksomheder, som de leverer deres tjenester til.

Analyse: Den nationale lovgiver i medlemsstat B har specifikt givet visse selvstændige erhvervsdrivende, nemlig selvstændige audiovisuelle oversættere, ret til kollektive forhandlinger. Denne nationale lovgivning, der forfølger et socialt mål, har til formål at rette op på ubalancen i forhandlingsstyrken mellem disse selvstændige erhvervsdrivende og de virksomheder, som de leverer deres tjenester til. Kommissionen vil derfor ikke gribe ind over for kollektive aftaler indgået af selvstændige audiovisuelle oversættere uden ansatte, som er omfattet af den nationale lovgivning.

- 37) På samme måde kan EU-lovgivningen anerkende, at visse selvstændige uden ansatte har ret til at påberåbe sig kollektive aftaler for at rette op på en ubalance i forhandlingsstyrken over for deres modpart/modparter.
- 38) Dette gælder for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/790 ⁽³⁰⁾ (kendt som »ophavsretsdirektivet«), som har fastsat et princip om, at forfattere og udøvende kunstnere ⁽³¹⁾ har ret til et passende og forholdsmæssigt vederlag, når de giver licens til eller overdrager deres enerettigheder til udnyttelse af deres værker og andre frembringelser, der er beskyttet af ophavsret og beslægtede rettigheder ⁽³²⁾. Forfattere og udøvende kunstnere har ofte en svagere kontraktmæssig position end deres modpart/modparter ⁽³³⁾, og direktiv (EU) 2019/790 giver mulighed for at styrke deres kontraktmæssige position for at sikre et rimeligt vederlag i de indgåede kontrakter for udnyttelsen af deres værker ⁽³⁴⁾. Direktiv (EU) 2019/790 giver medlemsstaterne fleksibilitet til at gennemføre dette princip ved hjælp af forskellige mekanismer (herunder kollektive forhandlinger), så længe de er i overensstemmelse med EU-retten ⁽³⁵⁾.
- 39) I overensstemmelse med bestemmelserne i direktiv (EU) 2019/790, der henvises til i punkt 38 i disse retningslinjer, og med forbehold for de øvrige bestemmelser i nævnte direktiv, vil Kommissionen ikke gribe ind over for kollektive aftaler, som selvstændige ophavsmænd/forfattere eller udøvende kunstnere uden ansatte har indgået med deres modpart/modparter i henhold til nationale foranstaltninger vedtaget i medfør af nævnte direktiv.

⁽³⁰⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/790 af 17. april 2019 om ophavsret og beslægtede rettigheder på det digitale indre marked og om ændring af direktiv 96/9/EF og 2001/29/EF (EUT L 130 af 17.5.2019, s. 92).

⁽³¹⁾ Alle forfattere og udøvende kunstnere er omfattet af artikel 18 i direktiv (EU) 2019/790 med undtagelse af ophavsmænd til edb-programmer som omhandlet i artikel 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/24/EF af 23. april 2009 om retlig beskyttelse af edb-programmer (EUT L 111 af 5.5.2009, s. 16). Artikel 23, stk. 2, i direktiv (EU) 2019/790.

⁽³²⁾ Betragtning 72 og artikel 18, stk. 1, direktiv (EU) 2019/790. Se også samme direktivs betragtning 73, ifølge hvilken vederlag til ophavsmænd og udøvende kunstnere bør være »passende og stå i et rimeligt forhold til den faktiske eller potentielle økonomiske værdi af de rettigheder, som er omfattet af licensen eller overførslen, under hensyntagen til ophavsmandens eller den udøvende kunstners bidrag til det samlede værk eller den samlede anden frembringelse og alle andre omstændigheder i sagen, som f. eks. markedspraksis eller den faktiske udnyttelse af værket«.

⁽³³⁾ Betragtning 72 i direktiv (EU) 2019/790.

⁽³⁴⁾ Kollektive forhandlinger kan også anvendes i de tilfælde, der er fastsat i artikel 19, stk. 5, artikel 20, stk. 1, og artikel 22, stk. 5, i direktiv (EU) 2019/790.

⁽³⁵⁾ Betragtning 73 og artikel 18, stk. 2, i direktiv (EU) 2019/790. Navnlige anføres det i betragtning 73, at »medlemsstaterne bør frit kunne gennemføre princippet om et passende og forholdsmæssigt vederlag gennem forskellige eksisterende eller nyligt indførte ordninger, som kan omfatte kollektive forhandlinger og andre ordninger, forudsat at sådanne ordninger er i overensstemmelse med gældende EU-ret«.

- 40) Disse retningslinjers punkt 39 finder ikke anvendelse på kollektive forhandlinger inden for rammerne af kollektive forvaltningsorganisationers eller uafhængige forvaltningsenheders aktiviteter ⁽³⁶⁾, da disse aktiviteter fortsat er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/26/EU ⁽³⁷⁾, som finder anvendelse med forbehold af anvendelsen af Unionens konkurrenceregler ⁽³⁸⁾.

Eksempel 9

Situation: Virksomhed Y er udgiver af aviser og blade. Flere journalister, der arbejder som freelancere, bidrager med artikler til virksomhedens publikationer. Virksomheden honorerer journalisterne på grundlag af de artikler, der offentliggøres i de enkelte aviser eller tidsskrifter. Journalisterne er ikke tilfredse med det honorar, de modtager fra virksomhed Y, så de forhandler og aftaler kollektivt med virksomhed Y en 20 % forhøjelse af de royalties (honorar), som virksomheden betaler.

Analyse: I overensstemmelse med disse retningslinjer vil Kommissionen ikke gribe ind over for den kollektive aftale, der er indgået mellem de selvstændige (freelance)journalister uden ansatte og virksomhed Y, da aftalen er indgået i henhold til direktiv (EU) 2019/790.

⁽³⁶⁾ »Kollektiv forvaltningsorganisation«: enhver organisation, som er bemyndiget ved lov eller ved overdragelse, licens eller anden kontraktmæssig aftale til at forvalte ophavsret eller ophavsretsbeslægtede rettigheder for mere end én rettighedshaver til kollektivt gavn for disse rettighedshavere som sit eneste eller primære formål, og som opfylder et eller begge af følgende kriterier: a) den er ejet eller kontrolleret af dens medlemmer, b) den er organiseret uden profit for øje.

»Uafhængig forvaltningsenhed«: enhver organisation, som er bemyndiget ved lov eller ved overdragelse, licens eller anden kontraktmæssig aftale til at forvalte ophavsret eller ophavsretsbeslægtede rettigheder for mere end én rettighedshaver til kollektivt gavn for disse rettighedshavere som eneste eller primære formål, og som a) hverken er ejet eller kontrolleret, direkte eller indirekte, helt eller delvis af rettighedshavere b) og er organiseret med profit for øje. Artikel 3, litra a) og b), i direktiv 2014/26/EU (se fodnote 37).

⁽³⁷⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/26/EU af 26. februar 2014 om kollektiv forvaltning af ophavsret og beslægtede rettigheder samt multiterritoriale licenser for rettigheder til musikværker med henblik på onlineanvendelse i det indre marked (EUT L 84 af 20.3.2014, s. 72).

⁽³⁸⁾ Betragtning 56 i direktiv 2014/26/EU.