

II

*(Oznámenia)*OZNÁMENIA INŠTITÚCIÍ, ORGÁNOV, ÚRADOV A AGENTÚR EURÓPSKEJ
ÚNIE

EURÓPSKA KOMISIA

OZNÁMENIE KOMISIE

Schválenie obsahu návrhu oznámenia Komisie – Usmernenia o uplatňovaní práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov

(2022/C 123/01)

Komisia 9. decembra 2021 schválila obsah návrhu oznámenia Komisie – Usmernenia o uplatňovaní práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov.

Návrh oznámenia – Usmernenia o uplatňovaní práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov tvorí prílohu k tomuto oznámeniu. Verejná konzultácia k návrhu oznámenia je prístupná na adrese:

<http://ec.europa.eu/competition/consultations/open.html>.

PRÍLOHA

NÁVRH OZNÁMENIA KOMISIE

Usmernenia o uplatňovaní práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov

1. Úvod

1. V týchto usmerneniach sa stanovujú zásady posudzovania dohôd medzi podnikmi, rozhodnutí združení podnikov a zosúladených postupov (spoločne označovaných ako „dohody“) podľa článku 101 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „článok 101 ZFEÚ“) prijatých na základe kolektívnych rokovaní medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov ⁽¹⁾ a inými podnikmi (ďalej len „protistrany“ ⁽²⁾) a týkajúcich sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov.
2. V článku 101 ZFEÚ sa zakazujú dohody medzi podnikmi, ktoré obmedzujú hospodársku súťaž na vnútornom trhu, a to najmä ak priamo alebo nepriamo určujú nákupné alebo predajné ceny alebo iné obchodné podmienky. Pravidlá EÚ v oblasti hospodárskej súťaže vychádzajú z článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „ZEÚ“), v ktorom sa stanovuje, že Únia vytvára vnútorný trh, ako aj systém, ktorým sa zabezpečuje, že hospodárska súťaž nebude narušená ⁽³⁾.
3. V článku 3 ods. 3 ZEÚ sa stanovuje aj to, že Únia podporuje „sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku“. Na tento účel Únia uznáva dôležitú úlohu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania a podľa článku 152 ZFEÚ sa zaväzuje „[u]lahčovať dialóg medzi sociálnymi partnermi a [rešpektovať] pritom ich autonómiu“. V článku 28 Charty základných práv Európskej únie sa ďalej uznáva právo na kolektívne vyjednanie a kolektívne akcie. Zlepšené pracovné podmienky a primeraná sociálna ochrana predstavujú aj základné zásady Európskeho piliera sociálnych práv, podľa ktorých „[p]ri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou“ a „[t]reba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné“ ⁽⁴⁾.
4. Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) prihliadol na ciele sociálnej politiky EÚ, keď v súvislosti s kolektívnym vyjednaním medzi sociálnymi partnermi rozhodol o tom, že niektoré obmedzujúce účinky na hospodársku súťaž logicky vyplývajú z kolektívnych dohôd uzavretých medzi reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a pracovníkov a sú potrebné na zlepšenie pracovných podmienok ⁽⁵⁾. Dohody uzavreté v rámci kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a určené vo svojej podstate a svojím účelom na zlepšenie pracovných podmienok (vrátane mzdy) teda nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, a preto neporušujú právo hospodárskej súťaže EÚ ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Na účely týchto usmernení sú „samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov“ osoby, ktoré nemajú pracovnú zmluvu alebo nie sú v pracovnoprávnom vzťahu a ktoré sú pri poskytovaní dotknutých služieb odkázané na vlastnú prácu.

⁽²⁾ Na účely týchto usmernení sú „protistrany“ podniky, s ktorými samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov uzatvárajú zmluvy (t. j. ich profesionálni klienti), vrátane združení takýchto podnikov.

⁽³⁾ Hlava VII kapitola 1 oddiel 1 ZFEÚ a protokol č. 27 k ZEÚ a ZFEÚ.

⁽⁴⁾ Európsky pilier sociálnych práv, bod 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_sk.

⁽⁵⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 22; rozsudok z 21. septembra 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 59; rozsudok z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 49; rozsudok z 9. júla 2009, 3F/Komisia Európskych spoločností, C-319/07, EU:C:2009:435, bod 50.

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

5. Súdny dvor ďalej objasnil, že toto vylúčenie z rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ sa týka aj kolektívnych dohôd uzavretých medzi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov, o ktorých sa rokuje v mene a na účet nepravých samostatne zárobkovo činných ⁽⁷⁾ členov, najmä poskytovateľov služieb v situácii podobnej situácii pracovníkov ⁽⁸⁾. V tejto súvislosti Súdny dvor považuje jednotlivca za nepravú samostatne zárobkovo činnú osobu, ak: i) koná pod vedením svojho zamestnávateľa, najmä pokiaľ ide o jej voľnosť zvoliť si čas, miesto a obsah svojej práce; ii) sa nepodieľa na obchodných rizikách zamestnávateľa a iii) je integrovaná do podniku zamestnávateľa počas trvania pracovného vzťahu. Tieto kritériá sa uplatňujú bez ohľadu na to, či je osoba podľa vnútroštátnych právnych predpisov z daňových, administratívnych alebo organizačných dôvodov označená za samostatne zárobkovo činnú osobu, pričom sa v každom jednotlivom prípade vyžaduje posúdenie vzhľadom na skutočnosti individuálneho prípadu ⁽⁹⁾.
6. V posledných rokoch prešiel trh práce významnými zmenami vyvolanými trendom využívania subdodávateľov, externých a osobných služieb, ako aj digitalizáciou výrobných procesov a nástupom online platformového hospodárstva. Samostatná zárobková činnosť v EÚ je pomerne častá, pričom v posledných rokoch sa jej podiel zvýšil najmä v online platformovom hospodárstve.
7. Zatiaľ čo tento vývoj zvýšil flexibilitu a dostupnosť trhu práce, v niektorých prípadoch viedol aj k zložitým pracovným podmienkam v online platformovom hospodárstve aj mimo neho. Niektoré samostatne zárobkovo činné osoby aj napriek tomu, že nie sú plne integrované do podniku svojho zmluvného partnera tak ako pracovníci, nemusia byť od neho celkom nezávislé, nemusia mať ani dostatočne pevnú vyjednávaciu pozíciu na to, aby mohli ovplyvniť svoje pracovné podmienky. Okrem toho sa počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 mnohé samostatne zárobkovo činné osoby ocitli v ešte komplikovanejšej situácii, keďže k úšľemu zárobku sa pridali nedostatočné alebo neexistujúce vnútroštátne systémy sociálneho zabezpečenia a špecializované podporné opatrenia ⁽¹⁰⁾.
8. Ak sa samostatne zárobkovo činné osoby nachádzajú v postavení, ktoré je celkovo porovnateľné s postavením pracovníkov, v individuálnych prípadoch môžu byť považované za nepravé zárobkovo činné osoby a na pracovníkov ich môžu preklasifikovať vnútroštátne orgány alebo súdy. Niektoré skupiny možno považovať za pracovníkov aj v zmysle zákonnej domnienky. Aj vtedy, ak nie sú preklasifikované na pracovníkov, im však môže prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu umožniť zlepšenie pracovných podmienok.
9. Zákaz z článku 101 ZFEÚ sa uplatňuje na „podniky“, čo je široký pojem, ktorý zahŕňa každý subjekt vykonávajúci hospodársku činnosť bez ohľadu na jeho právne postavenie a spôsob jeho financovania ⁽¹¹⁾. Pravé samostatne zárobkovo činné osoby sú teda v zmysle článku 101 ZFEÚ v zásade podnikmi aj vtedy, ak ide o jednotlivcov vykonávajúcich samostatnú činnosť, pretože svoje služby ponúkajú za odmenu na určitom trhu a svoje činnosti vykonávajú ako nezávislé hospodárske subjekty ⁽¹²⁾. Poskytovateľ služieb môže prísť o postavenie podniku nielen vtedy, ak je v praxi v podriadenom postavení, ale aj vtedy, ak je hospodársky nezávislý, a to na základe posúdenia skutočností konkrétneho prípadu ⁽¹³⁾. Súčasný vývoj na trhu práce, a najmä vznik online platformového hospodárstva, prehľbuje neistotu týkajúcu sa okolností, za ktorých možno kolektívne zmluvy uzavreté samostatne zárobkovo činnými osobami alebo v ich mene považovať za zmluvy, ktoré nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ.

⁽⁷⁾ Na rozdiel od pravých samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré si môžu slobodne zvoliť svoju činnosť, miesto, čas a spôsob jej vykonávania a ktoré svoju činnosť vykonávajú na vlastné riziko.

⁽⁸⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 30 – 31.

⁽⁹⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 36 – 37.

⁽¹⁰⁾ Európsky parlament, správa z 13. októbra 2021 o situácii umelcov a kultúrnej obnove v EÚ [2020/2261(INI)], Výbor pre kultúru a vzdelávanie, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_SK.html#title1.

⁽¹¹⁾ Rozsudok z 23. apríla 1991, Klaus Höfner a Fritz Elser/Macrotron GmbH, vec C-41/90, EU:C:1991:161, bod 21; rozsudok zo 16. novembra 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/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, vec C-244/94, EU:C:1995:392, bod 14; rozsudok z 11. decembra 1997, Job Centre coop. arl., vec C-55/96, EU:C:1997:603, bod 21.

⁽¹²⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 27; rozsudok z 28. februára 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência, C-1/12, EU:C:2013:127, body 36 – 37; rozsudok zo 14. decembra 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, bod 45.

⁽¹³⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 33; rozsudok zo 14. decembra 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, body 43 – 44.

10. Vzhľadom na to sa v týchto usmerneniach objasňuje i) že určité kategórie kolektívnych zmlúv nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ a ii) že Komisia nebude zasahovať voči určitým ďalším kategóriám kolektívnych zmlúv.
11. V týchto usmerneniach sa vysvetľuje, ako bude Komisia uplatňovať právo EÚ v oblasti hospodárskej súťaže bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie ďalších pravidiel alebo zásad práva EÚ. Tieto usmernenia nemajú vplyv na privilégiá členských štátov v oblasti ich sociálnej politiky ani na autonómiu sociálnych partnerov. Takisto nimi nie je dotknuté vymedzenie pojmov „pracovník“ ani „samostatne zárobkovo činná osoba“ vo vnútroštátnom práve⁽¹⁴⁾. Nemajú vplyv na kompetencie členských štátov ani sociálnych partnerov v oblasti organizácie kolektívnych rokovaní v rámci pracovného práva, ani na možnosť zmluvných strán dožadovať sa preklasifikovania svojho postavenia v zamestnaní (ani toho, aby príslušné orgány/súdy takéto prípady posúdili) podľa práva EÚ alebo vnútroštátneho práva.
12. Týmito usmerneniami nie je dotknutý ani ďalší výklad článku 101 ZFEÚ podaný Súdny dvorom vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám. Nemajú vplyv na uplatňovanie práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže, ktoré sa stanovuje v článku 42 ZFEÚ, ani príslušných právnych predpisov EÚ⁽¹⁵⁾ v súvislosti s odvetviami poľnohospodárstva a rybárstva. Okrem toho sa uplatňujú bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie článku 101 ods. 3 ZFEÚ, ktorým sa z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ vynímajú zmluvy, i) ktorými sa prispieva k zlepšeniu výroby/distribúcie tovarov alebo k podpore technického alebo hospodárskeho pokroku; ii) ktorými sa prenáša spravodlivý podiel ich prínosov na spotrebiteľov; iii) ktoré obsahujú iba nevyhnutné obmedzenia hospodárskej súťaže a iv) ktoré neumožňujú zmluvným stranám narušať hospodársku súťaž v prípade významnej časti predmetných výrobkov alebo služieb⁽¹⁶⁾.
13. Aby sa predišlo pochybnostiam, kolektívne zmluvy uzavreté samostatne zárobkovo činnými osobami, ktoré nie sú predmetom týchto usmernení, automaticky neporušujú článok 101 ZFEÚ, ale vyžadujú si individuálne posúdenie.

2. Všeobecný rozsah uplatňovania týchto usmernení

a) Druhy zmlúv, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia

14. Tieto usmernenia sa uplatňujú na všetky zmluvy kolektívne vyrokované a/alebo uzavreté medzi určitými kategóriami samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov na jednej strane a ich protistranami na strane druhej (ďalej spoločne nazývané „kolektívne zmluvy“) v rozsahu, v akom sa svojím charakterom a účelom týkajú pracovných podmienok takýchto samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov.
15. Bez toho, aby bola dotknutá diskrečná právomoc členských štátov, pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti a formu kanálov na kolektívne zastupovanie samostatne zárobkovo činných osôb, sa tieto usmernenia uplatňujú na všetky formy kolektívnych rokovaní, od rokovaní prostredníctvom sociálnych partnerov alebo ich združení až po priame vyjednávanie skupiny samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov s protistranami alebo združeniami protistrán. Vzťahujú sa aj na prípady, keď chcú byť samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov zahrnuté do existujúcej kolektívnej zmluvy uzavretej medzi protistranou, pre ktorú pracujú, a skupinou pracovníkov/samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov.

⁽¹⁴⁾ Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je základným znakom pracovnoprávného vzťahu okolnosť, že „istá osoba uskutočňuje počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením plnenia, za ktoré dostáva odmenu“. Treba uviesť, že klasifikácia osoby ako „pracovníka“ alebo „samostatne zárobkovo činné osoby“ sa určuje primárne individuálne podľa vnútroštátneho práva, pričom sa prihliada na judikatúru Súdneho dvora. Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 34; rozsudok z 21. februára 2013, L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelse og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, bod 40; rozsudok z 10. septembra 2014, Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, bod 28.

⁽¹⁵⁾ Články 206 – 210 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1308/2013 zo 17. decembra 2013, ktorým sa vytvára spoločná organizácia trhov s poľnohospodárskymi výrobkami a ktorým sa zrušujú nariadenia Rady (EHS) č. 922/72, (EHS) č. 234/79, (ES) č. 1037/2001 a (ES) č. 1234/2007 (Ú. v. EÚ L 347, 20.12.2013, s. 671). Články 40 a 41 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1379/2013 z 11. decembra 2013 o spoločnej organizácii trhov s produktmi rybolovu a akvakultúry, ktorým sa menia nariadenia Rady (ES) č. 1184/2006 a (ES) č. 1224/2009 a zrušuje nariadenie Rady (ES) č. 104/2000 (Ú. v. EÚ L 354, 28.12.2013, s. 1).

⁽¹⁶⁾ Oznámenie Komisie – Oznámenie – Usmernenia k uplatňovaniu článku 81 ods. 3 zmluvy (Ú. v. EÚ C 101, 27.4.2004, s. 97 – 118), bod 34.

16. Do pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov patria odmeňovanie, pracovný čas a pracovný režim, sviatky, dovolenka, fyzický priestor na pracovisku, bezpečnosť a ochrana zdravia, poistenie a sociálne zabezpečenie, ako aj podmienky, za ktorých majú samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov nárok na ukončenie poskytovania svojich služieb, napríklad z dôvodu porušenia zmluvy týkajúcej sa pracovných podmienok. Zmluvy, na základe ktorých sa samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov kolektívne rozhodnú, že nebudú poskytovať služby určitým protistranám, napríklad preto, lebo protistrana nie je ochotná uzavrieť s nimi zmluvu o pracovných podmienkach, si však vyžadujú individuálne posúdenie. Takýmito zmluvami sa obmedzuje ponuka pracovnej sily, a preto môžu vyvolávať obavy z narušenia hospodárskej súťaže. Ku koordinovanému odmietnutiu ponúkajúcej pracovnej sily sa na účely týchto usmernení bude pristupovať rovnako ako ku kolektívnej zmluve, s ktorou súvisí (alebo by súviselo, ak sú rokovania neúspešné), v rozsahu, v akom možno preukázať, že je nevyhnutné a primerané na účely vyrokovania alebo uzavretia kolektívnej zmluvy.
17. Uzavretie kolektívnych zmlúv predpokladá určitú mieru koordinácie medzi viacerými stranami na oboch stranách rokovania pred uzavretím kolektívnej zmluvy. Takáto koordinácia môže mať formu zmluvy, výmeny informácií alebo komunikácie medzi stranami na oboch stranách rokovania, ktorej cieľom je rozhodnúť o spoločnom prístupe k predmetu a o forme rokovania (napr. viacstrannom rokovaní alebo rokovaní prostredníctvom vymenovaných zástupcov). Opäť platí, že k takejto koordinácii sa na účely týchto usmernení bude pristupovať rovnako ako ku kolektívnej zmluve, s ktorou súvisí, v rozsahu, v akom je nevyhnutná a primeraná na účely vyrokovania alebo uzavretia kolektívnej zmluvy.
18. Tieto usmernenia sa nevzťahujú na rozhodnutia združení ani na zmluvy medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov mimo rámca rokovaní (alebo príprav na rokovania) s protistranou na účely zlepšenia ich pracovných podmienok. Nevzťahujú sa predovšetkým na zmluvy, ktoré presahujú rámec úpravy pracovných podmienok tým, že sa v nich stanovujú podmienky (najmä cenové), za ktorých budú samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov ponúkať služby alebo za ktorých bude protistrana ponúkať služby spotrebiteľom⁽¹⁷⁾, prípadne ktorými sa obmedzuje sloboda zamestnávateľov najímať si poskytovateľov práce, ktorých potrebujú.

Príklad 1

Situácia: Samostatne zárobkovo činní doručovatelia bez zamestnancov poskytujú svoje služby trom platformám doručovania pôsobiacim v meste B. Medzi platformami doručovania a doručovateľmi je uzatvorená kolektívna zmluva, v ktorej sa stanovujú poplatky, ktoré musia platformy platiť doručovateľom za ich služby, ako aj minimálne povinnosti, ktoré majú platformy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia voči doručovateľom. V kolektívnej zmluve sa stanovuje, že doručovatelia vykonávajú svoje služby len v konkrétnej časti mesta. Na tento účel sa v zmluve mesto rozdeľuje na tri samostatné časti, pričom v každej pôsobia doručovatelia inej platformy. Samostatne zárobkovo činní doručovatelia bez zamestnancov v meste B sa okrem toho medzi sebou dohodli, že za jeden pracovný deň nevykonajú viac ako dvadsať donášok za štyri hodiny.

Analýza: Príklad obsahuje dve zmluvy medzi podnikmi v zmysle článku 101 ZFEÚ: i) kolektívnu zmluvu medzi platformami a samostatne zárobkovo činnými doručovateľmi bez zamestnancov; ii) vzájomnú dohodu medzi samostatne zárobkovo činnými doručovateľmi bez zamestnancov o maximálnom počte doručení. Na kolektívnu zmluvu sa tieto usmernenia vzťahujú, keďže je výsledkom kolektívnych rokovaní a upravujú sa ňou pracovné podmienky (poplatky, podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia), za ktorých samostatne zárobkovo činní doručovatelia bez zamestnancov poskytujú svoje služby platformám. Časť kolektívnej zmluvy, v ktorej sa územie mesta rozdeľuje medzi tri platformy, sa však netýka pracovných podmienok doručovateľov, ale predstavuje dohodu o rozdelení trhov, ktorou sa pravdepodobne v zmysle článku 101 ZFEÚ⁽¹⁸⁾ obmedzuje hospodárska súťaž z hľadiska cieľa.

Na druhej strane, vzájomná dohoda medzi samostatne zárobkovo činnými doručovateľmi bez zamestnancov o počte doručení za jeden pracovný deň nie je výsledkom kolektívnych rokovaní medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a ich protistranou/protistranami, a preto sa na ňu tieto usmernenia nevzťahujú a mala by sa analyzovať osobitne.

Príklad 2

Situácia: Športové kluby v členskom štáte X sa medzi sebou dohodli, že si nebudú navzájom preberať športovcov, ktorým trvá zmluva s príslušným športovým klubom. Kluby okrem toho spoločne koordinujú odmeny športovcov starších ako 35 rokov.

⁽¹⁷⁾ Článok 2 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/83/EÚ z 25. októbra 2011 o právach spotrebiteľov, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 93/13/EHS a smernica Európskeho parlamentu a Rady 1999/44/ES a ktorou sa zrušuje smernica Rady 85/577/EHS a smernica Európskeho parlamentu a Rady 97/7/ES (Ú. v. EÚ L 304, 22.11.2011, s. 64).

⁽¹⁸⁾ Ten istý záver by platil, keby kolektívna zmluva obsahovala doložku, ktorou sa upravujú iné záležitosti presahujúce rámec pracovných podmienok, ako napríklad prevádzkové hodiny, počas ktorých tri platformy poskytujú služby.

Analýza: Dohody medzi športovými klubmi predstavujú zmluvy medzi podnikmi v zmysle článku 101 ZFEÚ. Na uvedené dohody sa tieto usmernenia nevzťahujú, keďže nejde o zmluvy vyrokované samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov s protistranami, a preto nejde o kolektívne zmluvy. Prvá dohoda pravdepodobne predstavuje porušenie článku 101 ZFEÚ z hľadiska cieľa, keďže sa ňou obmedzuje hospodárska súťaž medzi športovými klubmi pri najímaní najlepších športovcov na trhu. Druhá dohoda (o výške odmien) je takisto pravdepodobne porušením článku 101 ZFEÚ z hľadiska cieľa, keďže ide v zásade o dohodu medzi konkurentmi (klubmi) na znížení vstupných nákladov.

Celkovo sa uvedeným príkladom ilustrujú postupy podnikov na trhoch práce, ktoré jednoznačne nepatria do rozsahu pôsobnosti týchto usmernení a pravdepodobne predstavujú porušenie článku 101 ZFEÚ. Konkrétne sa dohodami medzi športovými klubmi z tohto príkladu pravdepodobne porušuje článok 101 ZFEÚ bez ohľadu na to, či súvisia so samostatne zárobkovo činnými osobami alebo pracovníkmi.

b) *Osoby, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia*

19. Tieto usmernenia sa vzťahujú na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (pozri oddiely III a IV týchto usmernení). Na účely týchto usmernení sú „samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov“ osoby, ktoré nemajú pracovnú zmluvu alebo nie sú v pracovnoprávnom vzťahu a ktoré sú pri poskytovaní dotknutých služieb odkázané na vlastnú prácu. Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov môžu na poskytovanie svojich služieb používať určité tovary alebo aktíva. Pri upratovaní sa napríklad používajú čistiace prostriedky a pri hudbe hudobné nástroje. V týchto príkladoch sa tovary používajú ako pomôcky na poskytnutie konečnej služby, a preto sa samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov budú považovať za osoby, ktoré sú odkázané na vlastnú prácu. Na druhej strane sa tieto usmernenia neuplatňujú na situácie, keď hospodárska činnosť samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov spočíva iba v spoločnom používaní alebo využívaní tovarov či aktív, prípadne v ďalšom predaji tovarov/služieb. Ak napríklad samostatne zárobkovo činná osoba bez zamestnancov prenájma ubytovanie alebo ďalej predáva automobilové diely, tieto činnosti súvisia s využívaním aktív a ďalším predajom tovarov, nie s poskytovaním vlastnej práce.
20. V oddiele III týchto usmernení sa stanovujú kategórie kolektívnych zmlúv týkajúcich sa samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, ktoré podľa Komisie nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, a v oddiele IV sa stanovujú kategórie kolektívnych zmlúv, proti ktorým Komisia nebude zasahovať. Kategórie samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov a/alebo kolektívnych zmlúv uvedené v oddieloch III a IV týchto usmernení by mali byť v plnom súlade so všeobecnými zásadami, ktorými sa vymedzuje rozsah pôsobnosti týchto usmernení stanovený v tomto oddiele II, a mali by týmto zásadám zodpovedať.
3. **Kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov porovnateľných s pracovníkmi nepatriacimi do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ**
21. V príkladoch, v ktorých majú podľa všetkého samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov, by sa mali ich kolektívne zmluvy považovať za také, ktoré nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ bez ohľadu na to, či spĺňajú kritériá zaradenia do kategórie nepravých samostatne zárobkovo činných osôb (pozri bod 5 týchto usmernení) ⁽¹⁹⁾.
22. Súdny dvor rozhodol, že kolektívna zmluva, ktorá sa týka samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, sa považuje za výsledok dialógu medzi vedením a pracovnou silou, ak majú poskytovatelia služieb postavenie porovnateľné s postavením pracovníkov ⁽²⁰⁾, a potvrdil, že „v dnešnom hospodárstve nie je vždy jednoduché určiť, či určité samostatne zárobkovo činné osoby [...] majú postavenie podniku“ ⁽²¹⁾. Súdny dvor takisto rozhodol, že poskytovateľ služieb môže „stratiť svoje postavenie nezávislého hospodárskeho subjektu, a teda podniku, ak neurčuje svoje postavenie na trhu samostatne, ale plne závisí od svojho zmluvného partnera z dôvodu, že neznáša nijaké finančné a obchodné riziká vyplývajúce z činnosti tohto zmluvného partnera a koná ako pomocník integrovaný do jeho podniku“ ⁽²²⁾.
23. Na základe týchto kritérií a pri prihliadnutí na vývoj na trhu práce EÚ a na vnútroštátnej úrovni (v oblasti právnych predpisov a judikatúry) sú podľa názoru Komisie tieto kategórie samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov na účely týchto usmernení v postavení porovnateľnom s postavením pracovníkov, a preto kolektívne zmluvy, ktoré uzavreli, nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ ⁽²³⁾:

⁽¹⁹⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; rozsudok z 21. septembra 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

⁽²⁰⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 31.

⁽²¹⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 32.

⁽²²⁾ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 33; rozsudok zo 14. decembra 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, body 43 – 44.

⁽²³⁾ Niektoré samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov môžu patriť do viacerých kategórií uvedených v týchto usmerneniach.

a) *Ekonomicky závislé samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov*

24. Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré poskytujú služby výlučne alebo predovšetkým jednej protistrane, sú pravdepodobne vo vzťahu k protistrane v ekonomicky závislom postavení. Vo všeobecnosti si takéto samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov neurčujú činnosti na trhu nezávisle a do veľkej miery závisia od protistrany, keďže sú integrované do jej podniku. Okrem toho je v ich prípade pravdepodobnejšie, že prijímajú pokyny o tom, ako majú prácu vykonávať. Problematika ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb sa uznáva v mnohých vnútroštátnych zákonoch, v ktorých sa takýmto samostatne zárobkovo činným osobám bez zamestnancov priznáva právo na kolektívne vyjednávanie za predpokladu, že spĺňajú kritériá stanovené v príslušných vnútroštátnych opatreniach ⁽²⁴⁾.
25. Komisia sa domnieva, že samostatne zárobkovo činná osoba bez zamestnancov je v postavení ekonomickej závislosti vtedy, ak aspoň 50 % svojich celkových ročných príjmov získava z pracovnej činnosti pre jednu protistranu. Kolektívne zmluvy týkajúce sa zlepšenia pracovných podmienok uzavreté medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov v postavení ekonomickej závislosti a ich protistranou, od ktorej ekonomicky závisia, teda nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ ani vtedy, ak predmetnú samostatne zárobkovo činnú osobu vnútroštátne orgány/súdy nepreklasifikovali na pracovníka.

Príklad 3

Situácia: Spoločnosť X je architektonická firma, ktorá na vypracúvanie svojich projektov uzatvára zmluvy s viacerými (samostatne zárobkovo činnými) architektmi. 90 % príjmov architektov tvoria príjmy zo spoločnosti X. Kolektívne rokujú so spoločnosťou X a uzatvoria s ňou dohodu, v ktorej sa stanovuje maximálne 45-hodinový pracovný týždeň, ročná dovolenka 26 kalendárnych dní a výška odmeny na základe skúseností architekta.

Analýza: Samostatne zárobkovo činní architekti sa podobne ako ostatní nezávislí zhotovitelia na účely článku 101 ZFEÚ vo všeobecnosti považujú za podniky, preto sa na dohody medzi nimi uplatňuje toto ustanovenie. Zmluva uzatvorená medzi samostatne zárobkovo činnými architektmi a spoločnosťou X však nepatrí do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, keďže ide o kolektívnu zmluvu o pracovných podmienkach medzi spoločnosťou X a jednotlivcami, ktorí sú podľa všetkého v postavení porovnateľnom s postavením pracovníkov (v oblasti ekonomickej závislosti). V tomto prípade sú architekti ekonomicky závislí od svojej protistrany (spoločnosti X), keďže 90 % ich príjmov tvoria príjmy od uvedenej spoločnosti. Možno ich teda považovať za neoddeliteľnú súčasť spoločnosti X.

b) *Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov pracujúce spoločne s pracovníkmi*

26. Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré pre tú istú protistranu vykonávajú rovnaké alebo podobné úlohy spoločne s pracovníkmi, sú v postavení porovnateľnom s postavením pracovníkov, keďže poskytujú svoje služby pod vedením protistrany a neznášajú obchodné riziká činnosti protistrany, ani nemôžu pri výkone dotknutej hospodárskej činnosti konať nezávisle. O tom, či by sa mal zmluvný vzťah medzi samostatne zárobkovo činnými osobami pracujúcimi spoločne s pracovníkmi preklasifikovať na pracovnoprávny vzťah, musia rozhodnúť príslušné vnútroštátne orgány/súdy. Ak však samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov nie sú preklasifikované na pracovníkov, môžu aj tak využívať výhody vyplývajúce z kolektívneho vyjednávania. Táto skutočnosť sa v praxi uznáva vo viacerých členských štátoch, v ktorých sa kolektívne zmluvy týkajú pracovníkov aj samostatne zárobkovo činných osôb pôsobiacich v rovnakých odvetviach ⁽²⁵⁾.
27. Kolektívne zmluvy o pracovných podmienkach medzi protistranou a samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov, ktoré vykonávajú rovnaké alebo podobné úlohy spoločne s pracovníkmi pre tú istú protistranu, teda nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ ani vtedy, ak predmetné samostatne zárobkovo činné osoby vnútroštátne orgány/súdy nepreklasifikovali na pracovníkov. To isté platí pre kolektívne zmluvy, ktoré sa v súlade so systémami sociálneho dialógu týkajú pracovníkov aj samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov.

⁽²⁴⁾ Napríklad v Nemecku v oddiele 12a zákona o kolektívnych zmluvách vo verzii uverejnenej 25. augusta 1969 (Spolková zbierka zákonov I, s. 1323), naposledy zmeneného článkom 8 zákona z 20. mája 2020 (Spolková zbierka zákonov I, s. 1055); alebo v Španielsku v článku 11 zákona č. 20/2007 z 11. júla o postavení samostatnej zárobkovej činnosti, Štátny úradný vestník č. 166 z 12. júla 2007, s. 29964 až 29978, sa uvádza ako kritérium ekonomickej závislosti. Niektoré samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov môžu patriť do viacerých kategórií uvedených v týchto usmerneniach.

⁽²⁵⁾ Pozri napríklad článok 14 kolektívnej zmluvy v odvetví divadelnej a tanečnej činnosti v Holandsku uzavretej medzi Zväzom umelcov (Kunstenbond) a Holandským združením pódiových umení (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten) na obdobie od 1. januára 2020 do 31. decembra 2021, k dispozícii na stránke <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>; alebo článok 2 kolektívnej zmluvy profesionálnych novinárov uzavretej medzi Slovinskou obchodnou a priemyselnou komorou (Gospodarska zbornica Slovenije), Radou RTV Slovinsko (Svet RTV Slovenija) a Združením slovinských rozhlasových staníc (Združenje radijskih postaj Slovenije ter) a Syndikátom slovinských novinárov (Sindikát novinarjev Slovenije), k dispozícii na stránke <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

Príklad 4

Situácia: Spoločnosť X organizuje koncerty orchestrov a ďalšie podujatia vážnej hudby. Viacerí hudobníci pracujú pre spoločnosť X buď ako pracovníci, alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby na základe ročných zmlúv. Títo hudobníci dostávajú bez ohľadu na svoje postavenie inštrukcie od kultúrneho riaditeľa spoločnosti X, pokiaľ ide o prácu, ktorú musia vykonať, čas a miesto výkonu skúšok a podujatia, na ktorých sa musia zúčastňovať. Spoločnosť X uzavrela so všetkými hudobníkmi kolektívnu zmluvu. Stanovuje sa v nej maximálne 45-hodinový pracovný týždeň a osobitné voľno v trvaní jedného dňa po odohraní troch koncertov v jednom týždni.

Analýza: Samostatne zárobkovo činní hudobníci bez zamestnancov sú v postavení porovnateľnom s postavením pracovníkov spoločnosti X, pokiaľ ide o ich podriadenosť a podobnosť úloh. Vykonávajú také isté úlohy ako zamestnaní hudobníci (t. j. hrajú na podujatiach), riadia sa tými istými inštrukciami spoločnosti X, pokiaľ ide o obsah, miesto a čas výkonu práce, a pracujú podobne dlho ako zamestnaní hudobníci. Za týchto okolností kolektívna zmluva upravujúca pracovné podmienky hudobníkov nepatrí do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ.

c) *Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem*

28. Vznik online platformového hospodárstva a poskytovanie práce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem viedli k vytvoreniu novej reality pre niektoré samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré sa ocitli v postavení porovnateľnom s postavením pracovníkov v rámci digitálnych pracovných platforiem, prostredníctvom ktorých alebo pre ktoré pracujú. Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov môžu byť závislé od digitálnych platforiem, a to najmä pokiaľ ide o získavanie zákazníkov, a často sa môžu stretávať s pracovnými ponukami typu „ber alebo nechaj tak“, pričom majú len malý – alebo nemajú vôbec žiadny – priestor na rokovanie o svojich pracovných podmienkach vrátane odmeňovania. Digitálne pracovné platformy zvyčajne dokážu jednostranne určovať podmienky vzájomného vzťahu bez predchádzajúceho informovania samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov alebo konzultácie s nimi.
29. Nedávna judikatúra a legislatívny vývoj na vnútroštátnej úrovni je ďalším dôkazom o porovnateľnosti takýchto samostatne zárobkovo činných osôb s pracovníkmi. Pokiaľ ide o prípady preklasifikovania, vnútroštátne súdy čoraz častejšie uznávajú závislosť poskytovateľov služieb od určitých druhov platforiem, ba dokonca existenciu pracovnoprávného vzťahu⁽²⁶⁾. V rovnakom duchu prijali niektoré členské štáty právne predpisy⁽²⁷⁾, v ktorých sa stanovuje domnienka o pracovnoprávnom vzťahu alebo právo poskytovateľov služieb pracujúcich prostredníctvom digitálnych platforiem alebo pre ne na kolektívne vyjednanie.
30. Na účely týchto usmernení je „digitálna pracovná platforma“ každá fyzická alebo právnická osoba poskytujúca komerčnú službu, ktorá spĺňa všetky tieto požiadavky: i) služby poskytuje, aspoň čiastočne, na diaľku elektronickými prostriedkami, napríklad cez webové sídlo alebo mobilnú aplikáciu; ii) služby poskytuje na žiadosť príjemcu služby a iii) poskytovanie služieb zahŕňa ako nevyhnutnú a základnú zložku organizáciu práce vykonávanej jednotlivcami, bez ohľadu na to, či sa táto práca vykonáva online alebo na konkrétnom mieste. Platformy, ktoré neorganizujú prácu jednotlivcov, ale jednoducho len poskytujú prostriedky, prostredníctvom ktorých môžu samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov získať koncových používateľov, nepredstavujú digitálne pracovné platformy. Platforma, ktorá napríklad len získava a zverejňuje informácie o dostupných poskytovateľoch služieb (napr. inštaléroch) v konkrétnej oblasti, čím umožňuje zákazníkovi využívať ich služby na požiadanie, sa teda nepovažuje za digitálnu pracovnú platformu, keďže neorganizuje prácu poskytovateľov služieb.
31. Vzhľadom na uvedené nepatria kolektívne zmluvy medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a digitálnymi pracovnými platformami, ktoré sa svojím charakterom a účelom zameriavajú na zlepšenie pracovných podmienok, do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ ani vtedy, ak predmetné samostatne zárobkovo činné osoby vnútroštátne orgány/súdy nepreklasifikovali na pracovníkov.

⁽²⁶⁾ Podrobný prehľad judikatúry v deviatich členských štátoch EÚ, Švajčiarsku a Spojenom kráľovstve pozri v publikácii Hießl, C., Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (Judikatúra týkajúca sa klasifikácie pracovníkov platforiem: celoeurópska porovnávacia analýza a predbežné závery), *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2. mája 2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

⁽²⁷⁾ Pozri napríklad španielsky kráľovský zákonný dekrét č. 9/2021 z 11. mája, ktorým sa mení prepracované znenie Zákonníka práce schváleného kráľovským legislatívnym dekrétom č. 2/2015 z 23. októbra tak, aby sa zaručovali pracovné práva osobám vykonávajúcim donášky v rámci digitálnych platforiem, Štátny úradný vestník č. 113 z 12. mája 2021, s. 56733 až 56738; alebo grécky zákon č. 4808/2021 o ochrane práce – zriadení nezávislého inšpektorátu práce – ratifikácii Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 190 o odstránení násillia a obťažovania vo svete práce – ratifikácii Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 187 o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci – vykonávaní smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a ďalších ustanoveniach ministerstva práce a sociálnych vecí, ako aj ďalších naliehavých opatreniach, Úradný vestník A/101/19-06-2021.

Príklad 5

Situácia: Skupina šoférov pracujúcich pre platformy ponúkajúce jazdu na zavolanie začne rokovať s regionálnym združením platforiem ponúkajúcich jazdu na zavolanie s cieľom uzavrieť kolektívnu zmluvu, ktorou sa zlepšia pracovné podmienky šoférov. Platformy ponúkajúce jazdu na zavolanie (členovia združenia) pred začatím rokovaní so šoférmi koordinujú svoju stratégiu rokovania. Rokovania sú nakoniec neúspešné a kolektívna zmluva sa neuzavrie. Následne prijme združenie platforiem ponúkajúcich jazdu na zavolanie rozhodnutie, v ktorom stanoví minimálnu spotrebiteľskú cenu 5 eur za jazdu. O možnosti stanovenia minimálnej ceny za jazdu diskutovali platformy aj v rámci koordinácie pred začatím rokovaní so šoférmi.

Analýza: Prostredníctvom svojho združenia sa platformy ponúkajúce jazdu na zavolanie pokúšajú vyrokovať kolektívnu zmluvu so šoférmi zameranú za zlepšenie pracovných podmienok šoférov. Napriek tomu, že nakoniec sa žiadna zmluva neuzavrela, rokovania medzi samostatne zárobkovo činnými šoférmi bez zamestnancov a združením platforiem nepatrí do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ. To isté platí pre koordináciu medzi platformami pred rokovaniami so šoférmi, ak je takáto koordinácia nevyhnutná a primeraná na rokovanie o kolektívnej zmluve, ktorej sa týkajú tieto usmernenia.

Diskusie medzi platformami o minimálnej cene za jazdu, ktorá sa má účtovať spotrebiteľom, sa však pracovných podmienok netýkajú. Takáto koordinácia ceny medzi konkurentmi pravdepodobne predstavuje porušenie článku 101 ZFEÚ z hľadiska cieľa. Rozhodnutie prijaté združením platforiem ponúkajúcich jazdu na zavolanie v každom prípade nepatrí do rozsahu pôsobnosti týchto usmernení, pretože nie je výsledkom kolektívnych rokovaní medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a ich protistranami. Je výsledkom dohody medzi členmi združenia, t. j. platformami (protistranami).

Na druhej strane, keby sa samostatne zárobkovo činní šoféri bez zamestnancov a združenie platforiem kolektívne dohodli na minimálnom poplatku 5 eur za jazdu pre šoférov (bez ohľadu na to, ako sa tieto náklady prenesú na spotrebiteľov), takáto dohoda by sa považovala za týkajúcu sa pracovných podmienok, a preto by nepatrila do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ.

4. Priority komisie v oblasti presadzovania práva

32. V niektorých prípadoch však môžu byť samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré nie sú v postavení porovnateľnom s postavením pracovníkov, v oslabenej vyjednávacej pozícii vo vzťahu k protistranám, a preto nemusia dosiahnuť významnú zmenu svojich pracovných podmienok. Preto aj vtedy, ak nemožno predpokladať, že ich kolektívne zmluvy nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ, môžu tieto samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov čeliť podobným problémom ako samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov vo vyššie uvedených kategóriách. Komisia preto nakoľko cieľom kolektívnych zmlúv je napraviť jednoznačnú nerovnováhu vo vyjednávacej pozícii samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov vo vzťahu k protistranám a nakoľko sa svojím charakterom a účelom zameriavajú na zlepšenie pracovných podmienok, nebude proti nim zasahovať.
33. Za spĺňajúce uvedené kritériá sa budú považovať tieto kategórie kolektívnych zmlúv:
- Kolektívne zmluvy uzavreté samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov s protistranami určitej hospodárskej sily*
34. Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré rokujú s protistranami určitej hospodárskej sily, teda sily kupujúceho, môžu mať nedostatočnú vyjednávaciu pozíciu na zmenu svojich pracovných podmienok. V takom prípade môžu byť kolektívne zmluvy legitímnym nástrojom na nápravu nerovnováhy vyjednávacej pozície medzi týmito dvomi stranami.
35. Komisia v súlade s tým nebude zasahovať proti kolektívnym zmluvám medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a ich protistranami v prípadoch, keď je zjavná nerovnováha vo vyjednávacej pozícii⁽²⁸⁾. Takáto nerovnováha vo vyjednávacej pozícii sa bude považovať za existujúcu aspoň v prípadoch:
- keď samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov rokujú o kolektívnych zmluvách alebo uzavrujú kolektívne zmluvy s jednou alebo viacerými protistranami zastupujúcimi celé odvetvie alebo priemysel a
 - keď samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov rokujú o kolektívnych zmluvách alebo uzavrujú kolektívne zmluvy s protistranou, ktorej súhrnný ročný obrat presahuje 2 milióny eur alebo ktorá dosahuje počet desať zamestnancov alebo viac, prípadne s viacerými protistranami, ktoré spoločne presahujú jednu z týchto prahových hodnôt⁽²⁹⁾.

⁽²⁸⁾ Tieto usmernenia by sa nemali vykladať tak, že sa nimi zavádza (pozitívna) priorita Komisie v oblasti presadzovania práva, pokiaľ ide o kolektívne rokovania a zmluvy medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a podnikmi, ktoré nedosahujú tieto prahové hodnoty.

⁽²⁹⁾ Vypočítané v súlade s hlavou 1 prílohy k odporúčaniu Komisie zo 6. mája 2003 o vymedzení pojmov mikropodnik, malý a stredný podnik [oznámené pod číslom dokumentu K(2003) 1422], (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36).

Príklad 6

Situácia: Spoločnosti X, Y a Z poskytujú služby údržby a opravy automobilov. Celkový obrat spoločnosti X je 700 000 eur, spoločnosti Y 1 milión eur a spoločnosti Z 500 000 eur. Samostatne zárobkovo činní technici bez zamestnancov pracujúci pre tieto spoločnosti ako nezávislí poskytovatelia služieb sú nespokojní s nízkou odmenou a nedostatočnou bezpečnosťou, preto sa rozhodli spoločne rokovať so spoločnosťami X, Y a Z o zlepšení svojich pracovných podmienok. Tri uvedené spoločnosti odmietajú rokovať a tvrdia, že akákoľvek kolektívna zmluva so samostatne zárobkovo činnými technikmi bez zamestnancov by bola porušením článku 101 ZFEÚ.

Analýza: Samostatne zárobkovo činní technici bez zamestnancov aj tri spoločnosti poskytujúce služby motoristom sú na účely článku 101 ZFEÚ podnikmi. Domnienka nerovnováhy vyjednávacej pozície by sa neuplatnila, ak by spoločnosti X, Y a Z rokovali nezávisle, keďže žiadna z nich nespĺňa prahovú hodnotu obratu vo výške 2 milióny eur stanovenú v bode 35 týchto usmernení. V tomto prípade sa však domnienka uplatňuje, pretože uvedené tri spoločnosti rokujú kolektívne, takže sa prihliada na ich súhrnný obrat. Komisia by preto proti kolektívnym zmluvám týkajúcim sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov v tomto prípade nezasiahla.

- b) *Kolektívne zmluvy uzavreté samostatne zárobkovo činnými osobami podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo právnych predpisov EÚ*

36. V niektorých prípadoch sa vnútroštátny zákonodarca pri presadzovaní sociálnych cieľov snaží vyriešiť nerovnováhu vyjednávacej pozície určitých kategórií samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, a to tak, že buď i) vyslovene prizná takýmto osobám právo na kolektívne vyjednanie; alebo ii) vylúči z rozsahu pôsobnosti vnútroštátneho práva hospodárskej súťaže kolektívne zmluvy uzatvárané samostatne zárobkovo činnými osobami v určitých profesiách. Ak sú teda takéto vnútroštátne opatrenia prijaté na účely plnenia sociálnych cieľov, Komisia nezasahuje proti kolektívnym zmluvám, ktoré sa týkajú kategórií samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, na ktoré sa takéto vnútroštátne právne predpisy vzťahujú.

Príklad 7

Situácia: Vo vnútroštátnom práve členského štátu A sa z rozsahu pôsobnosti vnútroštátneho práva hospodárskej súťaže vylučujú zmluvy uzavreté určitými samostatne zárobkovo činnými osobami z odvetvia kultúry.

Analýza: Členský štát A stanovil odvetvovú výnimku z vnútroštátneho práva hospodárskej súťaže z dôvodu plnenia sociálnych cieľov. Ani vtedy, ak by rozsah pôsobnosti opatrenia išiel nad rámec postavenia samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov podľa oddielu III týchto usmernení, Komisia nezasiahne proti kolektívnym zmluvám uzavretým medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov podľa daného vnútroštátneho opatrenia.

Príklad 8

Situácia: V pracovnom práve členského štátu B sa stanovuje právo samostatne zárobkovo činných novinárov bez zamestnancov na kolektívne vyjednanie so spoločnosťami, ktorým poskytujú svoje služby.

Analýza: Členský štát B osobitne priznal právo na kolektívne vyjednanie konkrétnej kategórii samostatne zárobkovo činných osôb, konkrétne novinárom. Znamená to, že kolektívne zmluvy uzavreté medzi novinármi a spoločnosťami, ktorým poskytujú svoje služby, sa podľa vnútroštátneho práva hospodárskej súťaže nepovažujú za protisúťažné. V tomto prípade by teda Komisia nezasiahla proti kolektívnym zmluvám uzavretým samostatne zárobkovo činnými novinármi bez zamestnancov.

37. V rovnakom duchu sa v smernici o autorských právach ⁽³⁰⁾ stanovuje zásada, že autori a výkonní umelci ⁽³¹⁾ majú právo prijímať náležitú a primeranú odmenu za licencovanie alebo prenos svojich výlučných práv na využívanie diel

⁽³⁰⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 zo 17. apríla 2019 o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom na digitálnom jednotnom trhu a o zmene smerníc 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Ú. v. EÚ L 130, 17.5.2019, s. 92).

⁽³¹⁾ Na všetkých autorov a výkonných umelcov sa vzťahuje článok 18 smernice o autorských právach s výnimkou autorov počítačových programov v zmysle článku 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/24/ES z 23. apríla 2009 o právnej ochrane počítačových programov (Ú. v. EÚ L 111, 5.5.2009, s. 16). Článok 23 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 zo 17. apríla 2019 o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom na digitálnom jednotnom trhu a o zmene smerníc 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Ú. v. EÚ L 130, 17.5.2019, s. 92).

a akéhokoľvek predmetu ochrany autorským právom a súvisiacimi právami⁽³²⁾. Autori a výkonní umelci majú zvyčajne slabšiu vyjednávaciu pozíciu ako ich protistrany⁽³³⁾ a v smernici sa predpokladá možnosť posilniť ich zmluvné postavenie s cieľom zabezpečiť im v zmluvách o využívaní ich diel spravodlivú odmenu⁽³⁴⁾. V smernici o autorských právach sa členským štátom priznáva flexibilita pri vykonávaní tejto zásady prostredníctvom rôznych mechanizmov (vrátane kolektívneho vyjednávania), ktoré však musia byť v súlade s právom EÚ⁽³⁵⁾.

38. V súlade s týmito ustanoveniami a bez toho, aby boli dotknuté akékoľvek iné ustanovenia smernice o autorskom práve, Komisia nezasiahne proti kolektívnym zmluvám uzavretým samostatne zárobkovo činnými autormi alebo výkonnými umelcami bez zamestnancov s protistranami podľa tejto smernice.
39. Bod 38 týchto usmernení sa neuplatňuje na kolektívne rokovania uzatvorené v rámci organizácií kolektívnej správy alebo nezávislých subjektov správy⁽³⁶⁾. Tieto usmernenia by sa nemali vykladať ako také, ktorými sa z uplatňovania práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže vylučujú postupy týchto organizácií alebo subjektov⁽³⁷⁾.

Príklad 9

Situácia: Spoločnosť Y je vydavateľom novín a časopisov. Viacero novinárov na voľnej nohe prispieva do publikácií spoločnosti Y článkami. Spoločnosť Y odmeňuje novinárov na základe článkov vydaných v jednotlivých novinách alebo časopisoch. Novinári nie sú spokojní s úrovňou odmien, ktoré od spoločnosti Y dostávajú, preto so spoločnosťou Y kolektívne rokujú o zvýšení autorských honorárov (odmien) a dohodnú sa na ich náraste o 20 %.

Analýza: V súlade s týmito usmerneniami Komisia nezasiahne proti kolektívnej zmluve uzavretej samostatne zárobkovo činnými novinármi (na voľnej nohe) bez zamestnancov so spoločnosťou Y, keďže zmluva sa uzavrela podľa smernice o autorskom práve.

⁽³²⁾ Článok 18 ods. 1 a odôvodnenie 72 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 zo 17. apríla 2019 o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom na digitálnom jednotnom trhu a o zmene smerníc 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Ú. v. EÚ L 130, 17.5.2019, s. 92). Pozri aj odôvodnenie 73 tej istej smernice, podľa ktorého by mala byť odmena autorov a výkonných umelcov „náležitá a primeraná vzhľadom na skutočnú alebo potenciálnu hospodársku hodnotu práv vychádzajúcich z licenčnej zmluvy alebo prevezených práv, pričom by sa mal zohľadniť prínos autora alebo výkonného umelca k celkovému dielu alebo inému predmetu ochrany a všetky ostatné okolnosti prípadu, ako sú napríklad trhové postupy alebo skutočné využívanie diela“.

⁽³³⁾ Odôvodnenie 72 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 zo 17. apríla 2019 o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom na digitálnom jednotnom trhu a o zmene smerníc 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Ú. v. EÚ L 130, 17.5.2019, s. 92).

⁽³⁴⁾ Kolektívne vyjednávanie možno využiť aj v prípadoch uvedených v článkoch 19 ods. 1, 20 ods. 1 a 22 ods. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 zo 17. apríla 2019 o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom na digitálnom jednotnom trhu a o zmene smerníc 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/5 (Ú. v. EÚ L 130, 17.5.2019, s. 92).

⁽³⁵⁾ Článok 18 ods. 2 a odôvodnenie 73 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/790 zo 17. apríla 2019 o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom na digitálnom jednotnom trhu a o zmene smerníc 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/2 (Ú. v. EÚ L 130, 17.5.2019, s. 92).

⁽³⁶⁾ „Organizácia kolektívnej správy“ je každá organizácia, ktorá je oprávnená na základe zákona alebo postúpenia, licencie či inej zmluvnej dohody spravovať autorské práva alebo práva súvisiace s autorskými právami v mene viacerých nositeľov práv a v záujme spoločného prospechu týchto nositeľov práv ako svoj jediný alebo hlavný účel a ktorá: i) nie je vo vlastníctve alebo pod kontrolou svojich členov; ii) má štruktúru na neziskovom základe. „Nezávislý subjekt správy“ je každá organizácia, ktorá je oprávnená na základe zákona alebo postúpenia, licencie či inej zmluvnej dohody spravovať autorské práva alebo práva súvisiace s autorskými právami v mene viacerých nositeľov práv a v záujme spoločného prospechu týchto nositeľov práv ako svoj jediný alebo hlavný účel a ktorá: i) nie je vo vlastníctve ani pod kontrolou, či už priamo alebo nepriamo, úplne alebo čiastočne, nositeľov práv a ii) má štruktúru na ziskovom základe; článok 3 písm. a) a b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/26/EÚ z 26. februára 2014 o kolektívnej správe autorských práv a práv súvisiacich s autorským právom a o poskytovaní multiteritoriálnych licencií na práva na hudobné diela na online využívanie na vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 84, 20.3.2014, s. 72).

⁽³⁷⁾ Odôvodnenie 56 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/26/EÚ z 26. februára 2014 o kolektívnej správe autorských práv a práv súvisiacich s autorským právom a o poskytovaní multiteritoriálnych licencií na práva na hudobné diela na online využívanie na vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 84, 20.3.2014, s. 72).