



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, XXX г.
[...] (2021) XXX draft

ANNEX

ПРИЛОЖЕНИЕ

към

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

Одобрение на съдържанието на проект на

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

Насоки относно прилагането на конкурентното право на ЕС към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами

ПРИЛОЖЕНИЕ

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

Насоки относно прилагането на конкурентното право на ЕС към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами

ПРОЕКТ

1. ВЪВЕДЕНИЕ

- (1) В настоящите насоки се определят принципите за оценка съгласно член 101 от Договора за функционирането на Европейския съюз („член 101 от ДФЕС“) на споразумения между предприятия, решения на сдружения на предприятия и съгласувани практики (наричани заедно „договори“), сключени в резултат на колективни преговори между самостоятелно заети лица, работещи сами¹, и друго(и) предприятие(я) („контрагент(и)“²) относно условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами.
- (2) Член 101 от ДФЕС забранява споразумения между предприятия, които ограничават конкуренцията в рамките на вътрешния пазар, особено ако те пряко или косвено определят покупни или продажни цени или всякакви други условия на търговията. Правилата на ЕС в областта на конкуренцията се основават на член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз („ДЕС“), който предвижда, че Съюзът установява вътрешен пазар, включително система, която гарантира, че няма нарушаване на конкуренцията³.
- (3) В член 3, параграф 3 от ДЕС също така се предвижда, че Съюзът насърчава „силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес“. За тази цел Съюзът признава важната роля на социалния диалог и колективното договаряне и се ангажира съгласно член 152 от ДФЕС да „улеснява диалога между [социалните партньори] при зачитане на тяхната автономност“. Член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз допълнително признава правото на колективни преговори и действия. Подобрените условия на труд и подходящата социална закрила също представляват основни принципи на Европейския стълб на социалните права, съгласно който „[с]ледва да се провеждат консултации със социалните партньори относно разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните дейности в съответствие с националните

¹ За целите на настоящите насоки терминът „самостоятелно заети лица, работещи сами“ се отнася за лица, които нямат трудов договор или които не са в трудово правоотношение и разчитат предимно на своя личен труд за предоставянето на съответните услуги.

² За целите на настоящите насоки терминът „контрагенти“ се отнася за предприятия, с които самостоятелно заетите лица, работещи сами, сключват договор (т.е. техните професионални клиенти), включително сдружения на такива предприятия.

³ Дял VII, глава 1, раздел 1 от ДФЕС и Протокол № 27 към ДЕС и ДФЕС.

практики“ и „следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях“⁴.

- (4) Съдът на Европейския съюз („Съдът“) е взел предвид целите на социалната политика на ЕС, когато в контекста на колективното договаряне между социалните партньори е постановил, че някои ограничаващи конкуренцията последици са присъщи на колективните споразумения между представителните организации на работодателите и на работниците и са необходими за подобряване на условията на труд⁵. Поради това споразуменията, сключени в рамките на колективното договаряне между социалните партньори и предназначени по своето естество и цел да подобрят условията на труд (включително заплащането), попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС и следователно не нарушават правото на ЕС в областта на конкуренцията⁶.
- (5) Съдът допълнително е пояснил, че това изключване от приложното поле на член 101 от ДФЕС обхваща и колективните трудови договори, сключени между работодатели и организации на работниците, които преговарят от името и за сметка на свои членове, които са фиктивно самостоятелно заети⁷, а всъщност са доставчици на услуги в сходно положение с това на работниците⁸. В този контекст Съдът е приел, че дадено лице е фиктивно самостоятелно заето лице, ако: i) действа под ръководството на своя работодател, по-специално по отношение на свободата си да избира работното време, естеството на работата и мястото, на което тя се извършва; ii) не се излага на свързан с дейността на работодателя търговски риск и iii) е включено в предприятието на работодателя през срока на трудовото правоотношение. Тези критерии се прилагат независимо дали това лице се води като самостоятелно заето лице съгласно националното право по данъчни, административни или бюрократични

⁴ Европейски стълб на социалните права, т. 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_bg.

⁵ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 22; Решение от 21 септември 1999 г., *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, т. 59; Решение от 11 декември 2007 г., *International Transport Workers' Federation u Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP u OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, EU:C:2007:772, т. 49; Решение от 9 юли 2009 г., *3F/Комисия на Европейските общности*, C-319/07, EU:C:2009:435, т. 50.

⁶ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 23; Решение на Съда от 21 септември 1999 г., *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430, т. 60; Решение от 21 септември 1999 г., *Brentjens' Handelsonderneming BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, C-115/97, EU:C:1999:434, т. 57; Решение от 21 септември 1999 г., *Maatschappij Drijvende Bokken BV/Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*, C-219/97, EU:C:1999:437, т. 47; Решение от 12 септември 2000 г., *Pavel Pavlov u дъщеря/Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, C-180/98, EU:C:2000:428, т. 67; Решение на Съда от 21 септември 2000 г., *Hendrik van der Woude/Stichting Beatrixoord*, C-222/98, EU:C:2000:475, т. 22; Решение на Съда от 3 март 2011 г., *AG2R Prévoyance/Beaudout Père et Fils SARL*, C-437/09, EU:C:2011:112, т. 29.

⁷ За разлика от действително самостоятелно заетите лица, които могат свободно да избират своята дейност, място, време и начин на работа и да я извършват на свой риск.

⁸ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 30—31.

съображения и следва да се оценяват за всеки отделен случай с оглед на фактите по конкретния случай⁹.

- (6) През последните години пазарът на труда претърпя фундаментални промени, повлияни от тенденцията към възлагане на обслужващи дейности за дружества и граждани на подизпълнители и външни изпълнители, както и от цифровизацията на производствените процеси и възхода на икономиката, основана на онлайн платформи. Самостоятелната заетост в ЕС е относително висока и нарасна значително през последните години, главно в икономиката, основана на онлайн платформи.
- (7) Въпреки че тези промени увеличиха гъвкавостта и достъпността на пазара на труда, в някои случаи те доведоха и до тежки условия на труд в икономиката, основана на онлайн платформи, и извън нея. Макар да не са напълно интегрирани в стопанската дейност на възложителя си по същия начин като работниците, някои самостоятелно заети лица може все пак да не са напълно независими от възложителите си или да нямат достатъчно тежест при водене на преговори, за да повлияят на условията си на труд. Освен това вследствие на кризата с COVID-19 много самостоятелно заети лица станаха още по-уязвими, тъй като загубата им на доходи се изостри поради слабите или липсващи национални схеми за социална сигурност и специални мерки за подкрепа¹⁰.
- (8) Когато самостоятелно заетите лица като цяло са в положение, сходно с това на работниците, в отделни случаи те могат да бъдат смятани за фиктивно самостоятелно заети лица и да бъдат прекласифицирани като работници от националните органи/съдилища. Определени групи също могат да се смятат за работници по силата на законова презумпция. Когато обаче те не са били прекласифицирани като работници, достъпът до колективно договаряне може все пак да им даде възможност да подобрят условията си на труд.
- (9) Забраната по член 101 от ДФЕС се прилага за „предприятия“, което е широко понятие, обхващащо всеки субект, който осъществява стопанска дейност, независимо от правния му статут и начина му на финансиране¹¹. Следователно действително самостоятелно заети лица, дори да са физически лица, работещи самостоятелно, по принцип са предприятия по смисъла на член 101 от ДФЕС, тъй като предлагат услугите си срещу възнаграждение на даден пазар и осъществяват дейността си като независими икономически оператори¹². Доставчикът на услуги може да изгуби качеството си на предприятие не само

⁹ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 36—37.

¹⁰ Европейски парламент, Доклад от 13 октомври 2021 г. относно положението на хората на изкуството и възстановяването на сектора на културата в ЕС (2020/2261(INI)), Комисия по култура и образование, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_BG.html.

¹¹ Решение от 23 април 1991 г., *Klaus Höfner u Fritz Elser/Macrotron GmbH*, C-41/90, EU:C:1991:161, т. 21; Решение от 16 ноември 1995 г., *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie and Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, C-244/94, EU:C:1995:392, т. 14; Решение от 11 декември 1997 г., *Job Centre coop. arl*, C-55/96, EU:C:1997:603, т. 21.

¹² Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 27; Решение от 28 февруари 2013 г., *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência*, C-1/12, EU:C:2013:127, т. 36—37; Решение от 14 декември 2006 г., *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA*, C-217/05, EU:C:2006:784, т. 45.

когато на практика е в положение на подчиненост, но и в случаи на икономическа зависимост, въз основа на оценка на фактите по конкретен случай¹³. Настоящото развитие на пазара на труда, и по-специално появата на икономиката, основана на онлайн платформи, засилва несигурността по отношение на обстоятелствата, при които може да се смята, че колективните трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица или от тяхно име, попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС.

- (10) В този контекст в настоящите насоки се пояснява, че i) някои категории колективни трудови договори попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС; и ii) че Комисията няма да се намесва срещу някои други категории колективни трудови договори.
- (11) В настоящите насоки се обяснява как Комисията ще прилага правото на ЕС в областта на конкуренцията, без да се засяга прилагането на други правила или принципи на правото на ЕС. Настоящите насоки не засягат прерогативите на държавите членки в областта на социалната политика, нито автономността на социалните партньори. Те също така не засягат определенията на понятията „работник“ или „самостоятелно заето лице“ съгласно националното законодателство¹⁴. Те не засягат компетентността на държавите членки или на социалните партньори по отношение на организирането на колективни преговори в рамките на трудовото право, нито възможността договарящите се страни да поискат прекласифициране на техния трудов статут (или компетентните органи/съдилища да оценят такива случаи) съгласно правото на ЕС или националното право.
- (12) Настоящите насоки също така не засягат по-нататъшното тълкуване от страна на Съда на член 101 от ДФЕС във връзка с колективните трудови договори. Те не засягат прилагането на правото на ЕС в областта на конкуренцията, както е предвидено в член 42 от ДФЕС и в съответното законодателство на ЕС¹⁵ по отношение на секторите на селското стопанство и рибарството. Освен това те се прилагат, без да се засяга прилагането на член 101, параграф 3 от ДФЕС, съгласно който от член 101, параграф 1 от ДФЕС се освобождават

¹³ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 33; Решение от 14 декември 2006 г., *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA*, C-217/05, EU:C:2006:784, т. 43—44.

¹⁴ Съгласно установената съдебна практика на Съда основната характеристика на трудовото правоотношение е обстоятелството, че „през определен период от време дадено лице полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение“. Следва да се отбележи, че класифицирането на дадено лице като „работник“ или като „самостоятелно заето лице“ се определя преди всичко за всеки отделен случай съгласно националното право, като се взема предвид съдебната практика на Съда. Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 34; Решение от 21 февруари 2013 г., *L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte*, C-46/12, EU:C:2013:97, т. 40; Решение от 10 септември 2014 г., *Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli*, C-270/13, EU:C:2014:2185, т. 28.

¹⁵ Членове 206—210 от Регламент (ЕС) № 1308/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 17 декември 2013 г. за установяване на обща организация на пазарите на селскостопански продукти и за отмяна на регламенти (ЕИО) № 922/72, (ЕИО) № 234/79 и (ЕО) № 1037/2001 на Съвета и (ЕО) № 1234/2007 (ОВ L 347, 20.12.2013 г., стр. 671—854). Членове 40 и 41 от Регламент (ЕС) № 1379/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 декември 2013 г. относно общата организация на пазарите на продукти от риболов и аквакултури, за изменение на регламенти (ЕО) № 1184/2006 и (ЕО) № 1224/2009 на Съвета и за отмяна на Регламент (ЕО) № 104/2000 на Съвета (ОВ L 354, 28.12.2013 г., стр. 1—21).

споразуменията, които i) допринасят за подобряване на производството или разпространението на стоки или за развитието на техническия или икономическия прогрес; ii) прехвърлят на потребителите справедлив дял от получените ползи; iii) съдържат само абсолютно необходими ограничения на конкуренцията; и iv) не дават възможност на страните да елиминират конкуренцията по отношение на съществена част от съответните стоки или услуги¹⁶.

- (13) За избягване на съмнение, колективните договори, сключени от самостоятелно заети лица, които не са обхванати от настоящите насоки, не нарушават автоматично член 101 от ДФЕС, но изискват индивидуална оценка.

2. ОБЩО ПРИЛОЖНО ПОЛЕ НА НАСТОЯЩИТЕ НАСОКИ

а) Видове договори, обхванати от настоящите насоки

- (14) Настоящите насоки се прилагат за всички договори, договорени и/или сключени колективно между определени категории самостоятелно заети лица, работещи сами, от една страна, и техния(те) контрагент(и), от друга страна (наричани тук „колективни трудови договори“), доколкото по своето естество и цел те се отнасят до условията на труд на такива самостоятелно заети лица, работещи сами.
- (15) Без да се засяга свободата на преценка на държавите членки по отношение на обхвата и формата на каналите за колективно представителство на самостоятелно заетите лица, работещи сами, настоящите насоки се прилагат за всички форми на колективни преговори — от преговори чрез социални партньори или други сдружения до пряко договаряне от група самостоятелно заети лица, работещи сами, с техните контрагенти или сдружения на тези контрагенти. Те обхващат и случаите, в които самостоятелно заетите лица, работещи сами, желаят да бъдат обхванати от съществуващ колективен договор, сключен между контрагента, за когото работят, и група работници/самостоятелно заети лица, работещи сами.
- (16) Условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами, включват въпроси като възнаграждение, работно време и модели на работа, празници, отпуск, физически пространства, където се извършва работата, здраве и безопасност, застраховки и социална сигурност, както и условия, при които самостоятелно заетото лице, работещо само, има право да преустанови предоставянето на услугите си, например в отговор на нарушения на договора относно условията на труд. Все пак договорите, съгласно които самостоятелно заетите лица, работещи сами, колективно решават да не предоставят услуги на определени контрагенти, например защото контрагентът не желае да сключи договор относно условията на труд, изискват индивидуална оценка. Такива договори ограничават предлагането на труд и следователно могат да породят опасения за конкуренцията. Доколкото може да се докаже, че такъв координиран отказ от предлагане на труд е необходим и пропорционален за договарянето или сключването на колективния трудов договор, той ще бъде третиран за целите на настоящите насоки по същия начин като колективния

¹⁶ Съобщение на Комисията — Уведомление — Насоки за прилагане на член 81, параграф 3 от Договора (ОВ С 101, 27.4.2004 г., специално българско издание: глава 8, том 4, стр. 165—186, т. 34).

трудова договор, с който е свързан (или би бил свързан в случай на неуспешни преговори).

- (17) Сключването на колективни трудови договори предполага известна степен на координация между множеството участници във всяка преговаряща страна преди сключването на колективния договор. Тази координация може да бъде под формата на споразумение или обмен на информация или комуникация между участниците във всяка преговаряща страна, за да се вземе решение за общ подход към предмета и формата на преговорите (например многостранни или чрез назначаване на представители). Отново, доколкото тази координация е необходима и пропорционална за договарянето или сключването на колективния трудов договор, тя ще бъде третирана за целите на настоящите насоки по същия начин като колективния трудов договор, с който е свързана.
- (18) Настоящите насоки не обхващат решения на сдружения или споразумения между самостоятелно заети лица, работещи сами, извън контекста на преговори (или подготовка за преговори) с контрагент за подобряване на условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами. Поспециално насоките не обхващат споразумения, които надхвърлят регулирането на условията на труд, тъй като в тях се определят условията (поспециално цените), при които услугите се предлагат на потребителите от самостоятелно заетите лица, работещи сами, или от контрагента¹⁷, или които ограничават свободата на работодателите да наемат доставчиците на труд, от които се нуждаят.

Пример 1

Ситуация: Самостоятелно заетите моторизирани доставчици, работещи сами, предоставят услугите си на трите платформи за доставка, които работят в град Б. Съществува колективен трудов договор между платформите за доставка и моторизираните доставчици, в който се определят таксите, които платформите трябва да плащат на моторизираните доставчици за техните услуги, както и минималните задължения на платформите за опазване на здравето и безопасността на моторизираните доставчици. Колективният трудов договор предвижда моторизираните доставчици да ограничат услугите си до определена област от града. За тази цел съгласно договора градът е разделен на три отделни зони, по една за моторизираните доставчици на всяка платформа. Отделно от това самостоятелно заетите моторизирани доставчици, работещи сами, в град Б се споразумяват помежду си да не извършват повече от двадесет доставки на четири часа в рамките на един работен ден.

¹⁷ Член 2, параграф 1 от Директива 2011/83/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2011 г. относно правата на потребителите, за изменение на Директива 93/13/ЕИО на Съвета и Директива 1999/44/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и за отмяна на Директива 85/577/ЕИО на Съвета и Директива 97/7/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 304, 22.11.2011 г., стр. 64—88).

Анализ: Примерът съдържа две споразумения между предприятия по смисъла на член 101 от ДФЕС: i) колективния трудов договор между платформите и самостоятелно заетите моторизирани доставчици, работещи сами; ii) отделно споразумение между самостоятелно заетите моторизирани доставчици, работещи сами, относно максималния брой доставки. Колективният трудов договор е обхванат от настоящите насоки, тъй като е резултат от колективни преговори и урежда условията на труд (такси, здравословни и безопасни условия), при които самостоятелно заетите моторизирани доставчици, работещи сами, предоставят услугите си на платформите. Все пак частта от колективния трудов договор, с която територията на града се разделя между трите платформи, не е свързана с техните условия на труд, а представлява споразумение за подялба на пазара, което като такова може да ограничи конкуренцията с оглед на целта съгласно член 101 от ДФЕС¹⁸.

От друга страна, отделният договор между самостоятелно заетите моторизирани доставчици, работещи сами, относно броя на доставките на работен ден не е резултат от колективни преговори между самостоятелно заетите лица, работещи сами, и техния(ите) контрагент(и) и следователно не е обхванат от настоящите насоки, а следва да бъде анализиран отделно.

Пример 2

Ситуация: Спортните клубове в държава членка X се споразумяват помежду си да не наемат спортисти един от друг за срока на договорите им със съответния спортен клуб. Клубовете също така координират равнищата на заплащане на спортистите на възраст над 35 години.

Анализ: Договореностите между спортните клубове представляват споразумения между предприятия по смисъла на член 101 от ДФЕС. Тези договорености не са обхванати от настоящите насоки, тъй като не са договорени между самостоятелно заети лица, работещи сами, и техни контрагенти и следователно не са колективни трудови договори. Първата договореност може да наруши член 101 от ДФЕС с оглед на целта, тъй като ограничава конкуренцията между спортните клубове за наемане на най-добрите спортисти на пазара. Втората договореност (за определяне на заплатите) също може да наруши член 101 от ДФЕС с оглед на целта, тъй като

¹⁸

Същото заключение би се прилагало, ако колективният трудов договор включва клауза, уреждаща други въпроси, които надхвърлят условията на труд, като например работното време, през което трите платформи биха предоставяли услугите си.

по същество става въпрос за споразумение между конкурентите (клубовете) за намаляване на разходите им за вложени ресурси.

Като цяло настоящият пример илюстрира практиките на предприятията на пазарите на труда, които очевидно попадат извън приложното поле на настоящите насоки и е вероятно да нарушат член 101 от ДФЕС. По-специално договореностите между спортните клубове, посочени в примера, могат да нарушат член 101 от ДФЕС независимо дали са свързани със самостоятелно заети лица или с работници.

б) Лица, които попадат в приложното поле на настоящите насоки

- (19) Настоящите насоки обхващат колективните трудови договори, свързани с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами (вж. раздели III и IV от настоящите насоки). За целите на настоящите насоки терминът „самостоятелно заети лица, работещи сами“ се отнася за лица, които нямат трудов договор или които не са в трудово правоотношение и разчитат предимно на своя личен труд за предоставянето на съответните услуги. Самостоятелно заетите лица, работещи сами, могат да използват определени стоки или активи, за да предоставят услугите си. Например чистач използва принадлежности за почистване, а музикант свири на музикален инструмент. В тези случаи стоките се използват като спомагателно средство за предоставяне на крайната услуга и следователно ще се смята, че самостоятелно заетите лица, работещи сами, разчитат на личния си труд. За разлика от това, настоящите насоки не се прилагат за ситуации, при които икономическата дейност на самостоятелно заетото лице, работещо само, се състои само в подялба или експлоатация на стоки или активи, или в препродажба на стоки/услуги. Например когато самостоятелно заето лице, работещо само, отдава под наем или препродава части за автомобили, тези дейности се отнасят по-скоро до експлоатацията на активи и препродажбата на стоки, отколкото до предоставянето на личен труд.
- (20) В раздел III от настоящите насоки се определят категориите колективни трудови договори, включващи самостоятелно заети лица, работещи сами, за които Комисията смята, че попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС, а в раздел IV се определят категориите колективни трудови договори, за които Комисията няма да се намесва. Категориите самостоятелно заети лица, работещи сами, и/или колективни трудови договори, посочени в раздели III и IV от настоящите насоки, следва да отговарят и да съответстват напълно на общите принципи, въз основа на които се определя приложното поле на настоящите насоки, очертано в настоящия раздел II.

3. КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ НА САМОСТОЯТЕЛНО ЗАЕТИ ЛИЦА, РАБОТЕЩИ САМИ, СРАВНИМИ С РАБОТНИЦИ, КОИТО ПОПАДАТ ИЗВЪН ПРИЛОЖНОТО ПОЛЕ НА ЧЛЕН 101 ОТ ДФЕС

- (21) В случаите, когато се смята, че самостоятелно заетите лица, работещи сами, се намират в положение, сходно с това на работниците, следва да се смята, че техните колективни трудови договори попадат извън приложното поле на

член 101 от ДФЕС, независимо дали отговарят на критериите за фиктивно самостоятелно заето лице (вж. точка 5 от настоящите насоки)¹⁹.

- (22) Съдът е постановил, че колективен трудов договор, който обхваща самостоятелно заети доставчици на услуги, може да се разглежда като резултат от социален диалог, когато доставчиците на услуги са в положение, сходно с това на работниците²⁰, и е потвърдил, че „в съвременната икономика невинаги е лесно да се установи качеството на предприятие на някои доставчици на услуги на свободна практика“²¹. Съдът също така е постановил, че „доставчик на услуги може да изгуби качеството си на независим икономически оператор, а оттам и на предприятие, когато не определя самостоятелно поведението си на пазара, а изцяло зависи от възложителя, тъй като не се излага на никакъв свързан с дейността на последния финансов или търговски риск и действа като лице със спомагателни функции, включено в предприятието на възложителя“²².
- (23) Въз основа на тези критерии и като взема предвид развитието на пазара на труда в ЕС и на национално равнище (чрез законодателството и съдебната практика), за целите на настоящите насоки, Комисията смята, че следните категории самостоятелно заети лица, работещи сами, са в положение, сходно с това на работниците, и че следователно колективните трудови договори, сключени от тях, попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС²³:
- a) *Икономически зависими самостоятелно заети лица, работещи сами*
- (24) Самостоятелно заетите лица, работещи сами, които предоставят услугите си изключително или предимно на един контрагент, вероятно са в положение на икономическа зависимост от този контрагент. По принцип такива самостоятелно заети лица, работещи сами, не определят поведението си независимо на пазара и до голяма степен зависят от своя контрагент, като представляват неразделна част от стопанската му дейност. Освен това е вероятно те да получават насоки за начина, по който трябва да се извършва тяхната работа. Проблемът с икономически зависимите самостоятелно заети лица, работещи сами, се признава в редица национални закони, които предоставят на тези самостоятелно заети лица правото на колективно договаряне, при условие че отговарят на критериите, определени в съответните национални мерки²⁴.

¹⁹ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411; Решение от 21 септември 1999 г., *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, EU:C:1999:430.

²⁰ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 31.

²¹ Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 32.

²² Решение от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, т. 33; Решение от 14 декември 2006 г., *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA*, C-217/05, EU:C:2006:784, т. 43—44.

²³ Някои самостоятелно заети лица, работещи сами, могат да попаднат в няколко от категориите в настоящите насоки.

²⁴ Например в раздел 12а от Закона за колективните трудови договори на Германия във версията му, публикувана на 25 август 1969 г. (Федерален държавен вестник I, стр. 1323), последно изменен с член 8 от Закона от 20 май 2020 г. (Федерален държавен вестник I, стр. 1055), или в член 11 от Закон 20/2007 от 11 юли относно статута на самостоятелно заетите лица на Испания, Държавен вестник, бр. 166 от 12 юли 2007 г., стр. 29964—29978, се прави позоваване на критерий за

- (25) Комисията смята, че самостоятелно заето лице, работещо само, се намира в положение на икономическа зависимост, когато получава най-малко 50 % от общия си годишен трудов доход от един контрагент. Следователно колективните трудови договори, свързани с подобряването на условията на труд, сключени между самостоятелно заети лица, работещи сами, които се намират в положение на икономическа зависимост, и техните контрагенти, от които те са икономически зависими, попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС дори ако въпросните самостоятелно заети лица не са били прекласифицирани като работници от националните органи/съдилища.

Пример 3

Ситуация: Дружество X е дружество на архитекти, което сключва договори с голям брой (самостоятелно заети) архитекти за изпълнението на своите проекти. Архитектите печелят 90 % от доходите си от дружество X. Те колективно договарят и сключват договор с дружество X, в който се предвиждат максимум 45 часа работно време на седмица, годишен отпуск от 26 календарни дни и определени ставки на възнаграждението въз основа на опита на архитекта.

Анализ: Самостоятелно заетите архитекти, подобно на други независими изпълнители, обикновено се смятат за предприятия по смисъла на член 101 от ДФЕС и следователно тази разпоредба се прилага за споразуменията между тях. Въпреки това договорът, сключен между самостоятелно заетите архитекти и дружество X, попада извън приложното поле на член 101 от ДФЕС, тъй като става въпрос за колективен договор относно условията на труд между дружество X и лицата, за които може да се смята, че се намират в сходно положение с това на работниците (по отношение на тяхната икономическа зависимост). В този пример архитектите са икономически зависими от своя контрагент (дружество X), тъй като получават 90 % от доходите си от това дружество. Следователно те могат да се считат за неразделна част от дружество X.

б) Самостоятелно заети лица, работещи „редом“ с работници

- (26) Самостоятелно заетите лица, работещи сами, които изпълняват едни и същи или подобни задачи за даден контрагент „редом“ с работници, се намират в положение, сходно с това на работниците, тъй като предоставят услугите си под ръководството на своя контрагент и не носят търговските рискове, свързани с дейността на контрагента, нито се ползват с каквато и да било

икономическа зависимост. Някои самостоятелно заети лица, работещи сами, могат да попаднат в няколко от категориите, посочени в настоящите насоки.

независимост по отношение на извършването на съответната икономическа дейност. Компетентните национални органи/съдилища решават дали договорните отношения на самостоятелно заетите лица, които работят редом с работниците, следва да бъдат прекласифицирани като трудово правоотношение. В случай че самостоятелно заетите лица, работещи сами, обаче не са били прекласифицирани като работници, те все още могат да се възползват от колективно договаряне. Тази реалност е призната от практиката в няколко държави членки, в която колективните трудови договори обхващат работници и самостоятелно заети лица, работещи в едни и същи сектори²⁵.

- (27) Следователно колективните договори, свързани с условията на труд, между контрагент и самостоятелно заети лица, работещи сами, които изпълняват едни и същи или подобни задачи за същия контрагент „редом“ с работници, попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС дори ако въпросните самостоятелно заети лица не са прекласифицирани като работници от националните органи/съдилища. Същото се отнася и за колективните договори, които в съответствие със системите за социален диалог обхващат както работниците, така и самостоятелно заетите лица, работещи сами.

Пример 4

Ситуация: Дружество X организира концерти на оркестър и други прояви с класическа музика. За дружество X работят много музиканти или като работници, или като самостоятелно заети лица въз основа на годишни договори. Тези музиканти, независимо от своя статут, получават инструкции от културния директор на дружество X относно произведенията, които трябва да изпълняват, времето и мястото на репетициите и проявите, в които трябва да участват. Дружество X е сключило колективен трудов договор с всички музиканти. С него се установява максимален размер от 45 работни часа седмично и се предоставя на музикантите специален отпуск от 1 ден след изпълнението на 3 концерта в рамките на една седмица.

Анализ: Самостоятелно заетите музиканти, работещи сами, се намират в положение, сходно с това на работниците на дружество X по отношение на подчинеността и сходството на задачите. Те изпълняват същите задачи като наетите музиканти (т.е. изпълняват музика за музикални прояви), подлежат на същите инструкции на дружество X по отношение на съдържанието, мястото и времето на изпълненията и са

²⁵

Вж. например член 14 от колективния трудов договор в сектора на театъра и танците в Нидерландия, сключен между Kunstenbond (Съюз на артистите) и Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Нидерландска асоциация за сценични изкуства) за периода 1 януари 2020—31 декември 2021 г., достъпен на <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>, или член 2 от колективния трудов договор за професионални журналисти, сключен от Gospodarska zbornica Slovenije (Словенска търговско-промишлена камара), Svet RTV Slovenija (Съвет на РТВ Словения) и Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Сдружение на словенските радиостанции) и Sindikat novinarjev Slovenije (Професионален съюз на словенските журналисти), достъпен на <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

ангажирани за същата продължителност като наетите музиканти. При тези обстоятелства колективният договор, уреждащ условията на труд на музикантите, не попада в приложното поле на член 101 от ДФЕС.

в) *Самостоятелно заети лица, работещи чрез цифрови трудови платформи*

- (28) Появата на икономиката, основана на онлайн платформи, и предоставянето на труд чрез цифрови платформи създадоха нова реалност за някои самостоятелно заети лица, работещи сами, които се намират в положение, сходно с това на работниците по отношение на цифровите платформи, чрез които или на които предоставят труда си. Самостоятелно заетите лица, работещи сами, могат да бъдат зависими от цифровите платформи, особено по отношение на достигането до своите клиенти, и често може да са изправени пред предложения за работа от типа „приемаш или се отказваш“, с малка възможност или без възможност да договарят условията си на труд, включително своето възнаграждение. Цифровите платформи за полагане на труд обикновено могат едностранно да налагат реда и условията на своите взаимоотношения, без да информират предварително самостоятелно заетите лица, работещи сами, или да се консултират с тях.
- (29) Неотдавнашната съдебна практика и промените в законодателството на национално равнище предоставят допълнителни индикации за сходството на тези самостоятелно заети лица с работниците. В контекста на дела за прекласифициране националните съдилища все по-често признават зависимостта на доставчиците на услуги от определени видове платформи или дори съществуването на трудово правоотношение²⁶. В същия дух някои държави членки са приели законодателство²⁷, с което се създава презумпция за трудово правоотношение или право на колективно договаряне за доставчиците на услуги на или чрез цифрови платформи.
- (30) За целите на настоящите насоки терминът „цифрова трудова платформа“ означава всяко физическо или юридическо лице, което предоставя търговска услуга, която отговаря на всяко едно от следните изисквания: i) предоставя се

²⁶ За подробен преглед на съдебната практика в девет държави — членки на ЕС, Швейцария и Обединеното кралство вж. Hießl, C., „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions“ („Съдебна практика относно класификацията на работниците на платформа: междуевропейски сравнителен анализ и предварителни заключения“), *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2.5.2021 г., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

²⁷ Вж. например Испания: Кралски декрет-закон 9/2021, от 11 май за изменение на преработения текст на Статута на работниците, одобрен с Кралски законодателен декрет 2/2015 от 23 октомври, с цел гарантиране на трудовите права на лицата, занимаващи се с разпространение в областта на цифровите платформи, Държавен вестник, бр. 113 от 12 май 2021 г., стр. 56733—56738, или Гърция: Закон на Република Гърция 4808/2021 за защита на труда — създаване на независим орган „Инспекция по труда“ — ратифициране на Конвенция № 190 на Международната организация на труда за премахване на насилието и тормоза в сферата на труда — ратифициране на Конвенция № 187 на Международната организация на труда за рамка за насърчаване на безопасността и здравето на работното място — прилагане на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот, и други разпоредби на Министерството на труда и социалните въпроси, и други спешни договорености, Държавен вестник, раздел А, бр. 101/19.6.2021 г.

поне частично от разстояние чрез електронни средства, като например уебсайт или мобилно приложение; ii) предоставя се по искане на получателя на услугата; и iii) включва като необходим и съществен елемент организацията на работата, извършвана от физически лица, независимо дали тази работа се извършва онлайн или на определено място. Платформите, които не организират работата на физически лица, а просто осигуряват средство, чрез което индивидуалните самостоятелно заети лица могат да достигнат до крайните потребители, не представляват цифрови трудови платформи. Например платформа, която само обобщава и показва наличните доставчици на услуги (напр. водопроводчици) в определена област, като по този начин позволява на клиентите да използват техните услуги при поискване, не се смята за цифрова трудова платформа, тъй като не организира работата на доставчиците на услуги.

- (31) С оглед на тези съображения колективните договори между самостоятелно заети лица, работещи сами, и цифровите трудови платформи, които по своето естество и цел се стремят към подобряване на условията на труд, попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС дори ако въпросните самостоятелно заети лица не са били прекласифицирани като работници от националните органи/съдилища.

Пример 5

Ситуация: Група шофьори, работещи за платформи за наемане на автомобили с водач, започват преговори с регионалната асоциация, която обединява като членове платформите за наемане на автомобили с водач, с цел да сключат колективен договор за подобряване на условията на труд на водачите. Преди да започнат преговори с шофьорите, платформите за наемане на автомобили с водач (членове на асоциацията) координират своята стратегия за водене на преговорите. В крайна сметка преговорите се провалят и не се сключва колективен договор. Впоследствие асоциацията на платформите за наемане на автомобили с водач приема решение, с което се определя минимална цена от 5 EUR на пътуване за потребителите. Платформите са обсъдили също и възможността за определяне на минимална цена за пътуване като част от своята координация, преди да започнат преговори с водачите.

Анализ: Чрез асоциирането си платформите за наемане на автомобили с водач се опитват да договорят колективен договор с водачите, насочен към подобряване на техните условия на труд. Въпреки че в крайна сметка не е сключен договор, преговорите между самостоятелно заетите водачи и асоциацията на платформите ще останат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС. Същото се отнася и за координацията между платформите, предхождаща преговорите с водачите, при условие че тази координация е необходима и пропорционална за договарянето на колективен договор, обхванат от настоящите насоки.

Обсъжданията между платформите обаче относно минималната цена за пътуване, която трябва да се начислява на потребителите, не са свързани с условията на труд. Подобна координация на ценообразуването между конкурентите може да наруши член 101 от ДФЕС с оглед на целта. Във всеки случай решението, взето от асоциацията на платформите за наемане на автомобили с водач, би попаднало извън приложното поле на настоящите насоки, тъй като не е резултат от колективни преговори между самостоятелно заетите лица, работещи сами, и техните контрагенти. То е резултат от споразумение между членовете на асоциацията, т.е. платформите (контрагентите).

Обратно, ако самостоятелно заети водачи, работещи сами, и асоциацията на платформите бяха договорили колективно минимална такса от 5 EUR на превоз за

водачите (независимо от начина, по който тези разходи се прехвърлят на потребителите), този договор щеше да се смята за свързан с условията на труд и следователно да попадне извън приложното поле на член 101 от ДФЕС.

4. ПРИОРИТЕТИ НА КОМИСИЯТА В ОБЛАСТТА НА ПРАВОПРИЛАГАНЕТО

- (32) В някои случаи самостоятелно заетите лица, работещи сами, които не се намират в положение, сходно с това на работниците, могат все пак да се намират в слаба позиция при договаряне спрямо своите контрагенти и поради това да не са в състояние да повлияят значително на своите условия на труд. Следователно дори да не може да се приеме, че техните колективни трудови договори попадат извън приложното поле на член 101 от ДФЕС, тези самостоятелно заети лица, работещи сами, всъщност могат да се сблъскат с проблеми, сходни с тези, с които се сблъскват самостоятелно заетите лица в описаните по-горе категории. Поради тази причина, доколкото колективните трудови договори имат за цел да коригират очевиден дисбаланс на силите при водене на преговори на самостоятелно заети лица, работещи сами, спрямо техните контрагенти и са насочени по своето естество и цел към това да подобрят условията на труд, Комисията няма да се намесва срещу тях.
- (33) Следните категории колективни трудови договори ще се смятат за отговарящи на горепосочените критерии:
- а) Колективни трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица, работещи сами, с контрагенти с определена икономическа мощ*
- (34) Самостоятелно заетите лица, работещи сами, които работят с контрагенти, които имат определена степен на икономическа мощ, а оттам и покупателна способност, може да нямат достатъчно тежест при водене на преговори, за да повлияят на условията си на труд. В този случай колективните трудови договори могат да бъдат легитимно средство за коригиране на дисбаланса на силите при водене на преговори между двете страни.
- (35) Съответно Комисията няма да се намесва срещу колективни трудови договори между самостоятелно заети лица, работещи сами, и техните контрагенти в случаите, когато е налице очевиден дисбаланс на силите при водене на преговори²⁸. Ще се смята, че такъв дисбаланс съществува, най-малкото:
- когато самостоятелно заетите лица, работещи сами, договарят или сключват колективни трудови договори с един или повече контрагенти, които представляват целия сектор или отрасъл; и

²⁸ Настоящите насоки не следва да се тълкуват като създаващи (положителен) приоритет на Комисията за правоприлагане по отношение на колективните преговори и договори между самостоятелно заетите лица, работещи сами, и предприятията под тези прагове.

- когато самостоятелно заетите лица, работещи сами, договарят или сключват колективни трудови договори с контрагент, чийто годишен общ оборот надвишава 2 милиона евро или числеността на персонала му е десет или повече души, или с няколко контрагенти, които съвместно надвишават един от тези прагове²⁹.

²⁹ Изчислено в съответствие с дял 1 от приложението към Препоръка на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия (нотифицирано под номер на документ C(2003) 1422) (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36—41).

Пример 6

Ситуация: Дружества X, Y и Z предоставят услуги по поддръжка и ремонт на автомобили. Общият оборот на дружество X е 700 000 EUR, този на дружество Y е 1 милион евро, а този на дружество Z — 500 000 EUR. Самостоятелно заети техници, работещи сами за тези дружества като независими доставчици на услуги, са недоволни от ниското си възнаграждение и лошите условия на безопасност и решават да преговарят съвместно с дружества X, Y и Z за подобряване на условията си на труд. Трите дружества отказват да преговарят, като твърдят, че всеки колективен договор със самостоятелно заетите техници, работещи сами, би нарушил член 101 от ДФЕС.

Анализ: Както самостоятелно заетите техници, работещи сами, така и трите дружества за автомобилни услуги, са предприятия по смисъла на член 101 от ДФЕС. Презумпцията за дисбаланс на силите при водене на преговори не би се прилагала, ако дружествата X, Y или Z трябваше да преговарят независимо, тъй като нито едно от тях не отговаря на прага за оборот от 2 милиона евро, посочен в точка 35 от настоящите насоки. В този случай обаче презумпцията се прилага, тъй като трите дружества преговарят колективно и следователно се взема предвид общият им оборот. Следователно в този случай Комисията не би се намесила срещу колективните договори, свързани с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами.

б) Колективни трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица съгласно националното законодателство или законодателството на ЕС

- (36) В някои случаи националният законодател, преследвайки социални цели, е предприел действия за преодоляване на дисбаланса на силите при водене на преговори на някои категории самостоятелно заети лица, работещи сами, или i) като изрично им е предоставил правото на колективно договаряне, или ii) като е изключил от приложното поле на националното право в областта на конкуренцията колективните трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица в определени професии. Поради това, когато такива национални мерки се приемат с оглед на социалните цели, Комисията няма да се намесва срещу колективни трудови договори, включващи категории самостоятелно заети лица, работещи сами, за които се прилага такова национално законодателство.

Пример 7

Ситуация: Националното право на държава членка А изключва от приложното поле на националното право в областта на конкуренцията договорите, сключени от определени самостоятелно заети лица в сектора на културата.

Анализ: Държавата членка А е въвела секторно освобождаване от националното право в областта на конкуренцията с оглед на социалните цели. Дори обхватът на мярката да надхвърля ситуацията на самостоятелно заетите лица, работещи сами, както е посочена в раздел III от настоящите насоки, Комисията няма да се намесва срещу колективни трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица, работещи сами, съгласно националната мярка.

Пример 8

Ситуация: Трудовото право на държава членка Б предвижда право самостоятелно заетите журналисти, работещи сами, да се договарят колективно с дружествата, на които предоставят услугите си.

Анализ: Държавата членка Б изрично е предоставила правото на колективно договаряне на определена категория самостоятелно заети лица, а именно журналистите. Това означава, че колективните трудови договори, сключени между журналисти и дружествата, на които те предоставят услугите си, не се смятат за антиконкурентни съгласно националното право в областта на конкуренцията. Следователно в този случай Комисията не би се намесила срещу колективните трудови договори, сключени от самостоятелно заети журналисти, работещи сами.

- (37) В същия дух в Директивата за авторското право³⁰ е определен принципът, че авторите и артистите изпълнители³¹ имат право да получават подходящо и пропорционално възнаграждение, когато лицензират или прехвърлят изключителните си права за използването на техните произведения и на

³⁰ Директива (ЕС) 2019/790 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. относно авторското право и сродните му права в цифровия единен пазар и за изменение на директиви 96/9/ЕО и 2001/29/ЕО, PE/51/2019/REV/1 (ОВ L 130, 17.5.2019 г., стр. 92—125).

³¹ Всички автори и артисти изпълнители попадат в приложното поле на член 18 от Директивата за авторското право, с изключение на авторите на компютърна програма по смисъла на член 2 от Директива 2009/24/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2009 г. относно правната закрила на компютърните програми (ОВ L 111, 5.5.2009 г., стр. 16—22). Член 23, параграф 2, Директива (ЕС) 2019/790 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. относно авторското право и сродните му права в цифровия единен пазар и за изменение на директиви 96/9/ЕО и 2001/29/ЕО, PE/51/2019/REV/1 (ОВ L 130, 17.5.2019 г., стр. 92—125).

всякакъв друг предмет, защитен с авторско право и сродните му права³². Авторите и артистите изпълнители обикновено са в по-слаба договорна позиция в сравнение със своите контрагенти³³ и в Директивата се предвижда възможност за укрепване на тяхната договорна позиция, за да се гарантира справедливо възнаграждение в техните договори за експлоатация³⁴. Директивата за авторското право предоставя гъвкавост на държавите членки да прилагат този принцип, като използват различни механизми (включително колективно договаряне), стига те да са в съответствие с правото на ЕС³⁵.

- (38) В съответствие с тези разпоредби и без да се засягат други разпоредби на Директивата за авторското право, Комисията няма да се намесва срещу колективните трудови договори, сключени от самостоятелно заети автори или артисти изпълнители, работещи сами, с техните контрагенти в съответствие с посочената директива.
- (39) Точка 38 от настоящите насоки не се прилага за колективни преговори, извършени в контекста на организации за колективно управление или на независими образувания за управление на авторски права³⁶. Тези насоки не

³² Член 18, параграф 1 и съображение 72, Директива (ЕС) 2019/790 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. относно авторското право и сродните му права в цифровия единен пазар и за изменение на директиви 96/9/ЕО и 2001/29/ЕО, PE/51/2019/REV/1 (ОВ L 130, 17.5.2019 г., стр. 92—125). Вж. също съображение 73 от същата директива, съгласно което възнаграждението на авторите и артистите изпълнители следва да бъде „подходящо и пропорционално на действителната или потенциалната икономическа стойност на лицензираните или прехвърлените права, като се отчита приносът на автора или артиста изпълнител към цялостното произведение или друг обект и всички други обстоятелства по случая, като например пазарни практики или действително използване на произведението“.

³³ Съображение 72, Директива (ЕС) 2019/790 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. относно авторското право и сродните му права в цифровия единен пазар и за изменение на директиви 96/9/ЕО и 2001/29/ЕО, PE/51/2019/REV/1 (ОВ L 130, 17.5.2019 г., стр. 92—125).

³⁴ Колективното договаряне може да се използва и в случаите, предвидени в член 19, параграф 5, член 20, параграф 1 и член 22, параграф 5 от Директива (ЕС) 2019/790 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. относно авторското право и сродните му права в цифровия единен пазар и за изменение на директиви 96/9/ЕО и 2001/29/ЕО, PE/51/2019/REV/1 (ОВ L 130, 17.5.2019 г., стр. 92—125).

³⁵ Член 18, параграф 2 и съображение 73, Директива (ЕС) 2019/790 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. относно авторското право и сродните му права в цифровия единен пазар и за изменение на директиви 96/9/ЕО и 2001/29/ЕО, PE/51/2019/REV/1 (ОВ L 130, 17.5.2019 г., стр. 92—125).

³⁶ „Организация за колективно управление на авторски права“ означава организация, която е оправомощена по закон или чрез възлагане, лиценз или други договорни условия да управлява авторски или сродните им права от името на повече от един носител на авторски права, в обща полза на тези носители на авторски права, като нейна изключителна или основна цел и която отговаря на единия или на двата от следните критерии: i) тя е собственост на своите членове или се контролира от тях; ii) тя е с нестопанска цел. „Независимо образувание за управление на авторски права“ означава организация, която е оправомощена по закон или чрез възлагане, лиценз или други договорни условия да управлява авторски или сродните им права от името на повече от един носител на авторски права в обща полза на тези носители на авторски права като нейна изключителна или основна цел и която: i) нито е притежавана, нито е контролирана, пряко или непряко, изцяло или частично, от носители на авторски права; и ii) е със стопанска цел; Член 3, параграфи а) и б), Директива 2014/26/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно колективното управление на авторското право и сродните му права и многотериториалното лицензиране на правата върху музикални произведения за използване онлайн на вътрешния пазар (ОВ L 84, 20.3.2014 г., стр. 72—98).

следва да се тълкуват като изключващи практиките на тези организации или субекти от прилагането на правото на ЕС в областта на конкуренцията³⁷.

³⁷ Съображение 56, Директива 2014/26/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно колективното управление на авторското право и сродните му права и многотериториалното лицензиране на правата върху музикални произведения за използване онлайн на вътрешния пазар (ОВ L 84, 20.3.2014 г., стр. 72—98).

Пример 9

Ситуация: Фирма Y е издател на вестници и списания. Няколко журналисти, които работят на свободна практика, допринасят със статии за публикациите на фирма Y. Компанията Y изплаща възнаграждение на журналистите въз основа на статиите, публикувани във всеки вестник или списание. Журналистите не са доволни от размера на възнаграждението, което получават от дружество Y, и договарят и се споразумяват колективно с дружество Y за увеличение на авторския хонорар (възнаграждението), заплащано от дружество Y, с 20 %.

Анализ: В съответствие с настоящите насоки Комисията няма да се намесва срещу колективния договор, сключен от самостоятелно заетите журналисти (на свободна практика) и дружество Y, тъй като споразумението се сключва съгласно Директивата за авторското право.