



EUROPEISKA  
KOMMISSIONEN

Bryssel den **XXX**  
**[...]**(2021) **XXX** draft

ANNEX

## **BILAGA**

till

### **MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN**

**Riktlinjer för tillämpning av EU:s konkurrensrätt på kollektivavtal som rör  
arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda  
UTKAST**

**BILAGA**  
**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN**  
**Riktlinjer för tillämpning av EU:s konkurrensrätt på kollektivavtal som rör**  
**arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda**  
**UTKAST**

**1. INLEDNING**

- (1) I dessa riktlinjer fastställs principerna för att enligt artikel 101 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*artikel 101 i EUF-fördraget*) bedöma avtal mellan företag, beslut av företagssammanslutningar och samordnade förfaranden (gemensamt kallade *avtal*) som ingåtts till följd av kollektiva förhandlingar mellan egenföretagare utan anställda<sup>1</sup> och andra företag (*motparter*)<sup>2</sup> och som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda.
- (2) I artikel 101 i EUF-fördraget förbjuds avtal mellan företag som begränsar konkurrensen på den inre marknaden, särskilt om de direkt eller indirekt fastställer inköps- eller försäljningspriser eller andra affärsvillkor. EU:s konkurrensregler grundar sig på artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen (*EU-fördraget*), där det föreskrivs att unionen ska upprätta en inre marknad, inklusive ett system som säkerställer att konkurrensen inte snedvrids<sup>3</sup>.
- (3) I artikel 3.3 i EU-fördraget föreskrivs också att unionen ska verka för en ”marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas”. I detta syfte erkänner unionen den viktiga roll som spelas av dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektiva förhandlingar och åtar sig enligt artikel 152 i EUF-fördraget att ”underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet”. I artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna erkänns vidare rätten till kollektiva förhandlingar och åtgärder. Förbättrade arbetsvillkor och ett fullgott socialt skydd utgör också grundläggande principer för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, enligt vilken ”[a]rbeitsmarknadens parter ska höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis” och ”ska uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem”<sup>4</sup>.
- (4) Europeiska unionens domstol (*domstolen*) tog hänsyn till EU:s socialpolitiska mål när den, när det gäller förhandlingar om kollektivavtal mellan arbetsmarknadens

---

<sup>1</sup> I dessa riktlinjer avses med *egenföretagare utan anställda* personer som inte har något anställningsavtal eller något anställningsförhållande och som i första hand är beroende av sitt eget personliga arbete för att tillhandahålla de berörda tjänsterna.

<sup>2</sup> I dessa riktlinjer avses med *motparter* de företag som egenföretagare utan anställda ingår avtal med (dvs. deras professionella kunder), inbegripet sammanslutningar av sådana företag.

<sup>3</sup> Avdelning VII kapitel 1 avsnitt 1 i EUF-fördraget och protokoll nr 27 till EU-fördraget och EUF-fördraget.

<sup>4</sup> Den europeiska pelaren för sociala rättigheter, punkt 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\\_sv](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_sv)

parter, fastställde att vissa konkurrensbegränsningar automatiskt följer av kollektivavtal mellan organisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare och att det är nödvändiga för att förbättra arbetsvillkoren<sup>5</sup>. Avtal som ingås inom ramen för förhandlingar om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare och som till sin natur och syfte har som mål att förbättra arbetsvillkoren (inklusive ersättningen) omfattas därmed inte av tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget och strider därför inte mot EU:s konkurrensrätt<sup>6</sup>.

- (5) Domstolen har vidare klargjort att även kollektivavtal som ingås mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och som förhandlas i deras falska egenföretagares namn<sup>7</sup>, dvs. tjänsteleverantörer som befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i<sup>8</sup>, är uteslagna från tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget. I detta sammanhang har domstolen betraktas en person som en falsk egenföretagare om i) han eller hon handlar under sin arbetsgivares ledning, bland annat beträffande valfriheten gällande arbetstid samt platsen för och innehållet i arbetet, ii) inte tar någon del i arbetsgivarens affärsmässiga risker och iii) och så länge anställningsförhållandet varar utgör en integrerad del av arbetsgivarens företag. Dessa kriterier är tillämpliga oavsett om personen i fråga av skatteskal eller administrativa eller organisatoriska skäl är egenföretagare enligt nationell rätt och måste bedömas från fall till fall mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet<sup>9</sup>.
- (6) Under de senaste åren har arbetsmarknaden förändrats i grunden på grund av utvecklingen mot att lägga ut företagstjänster och personliga tjänster på entreprenad och underentreprenad. Här har även digitaliseringen av tillverkningsprocesser samt onlineplattformsekonomin framväxt spelat en roll. Egenföretagandet i EU är relativt betydande och har vuxit avsevärt under de senaste åren, främst inom onlineplattformsekonomin.
- (7) Samtidigt som denna utveckling har ökat flexibiliteten och tillgängligheten på arbetsmarknaden har den i vissa fall också lett till tuffa arbetsvillkor inom onlineplattformsekonomin och utanför denna. Även om egenföretagare inte är helt

---

<sup>5</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014: 2411, punkt 22; dom av den 21 september 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, punkt 59; dom av den 11 december 2007, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, EU:C:2007:772, punkt 49; dom av den 9 juli 2009, 3F/Europeiska kommissionen, C-319/07, EU:C:2009:435, punkt 50.

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

<sup>7</sup> Till skillnad från äkta egenföretagare som fritt kan välja vilket arbete de ska utföra, liksom var, när och hur arbetet ska utföras, och utföra det på egen risk.

<sup>8</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkterna 30–31.

<sup>9</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkterna 36–37.

integrerade i huvudmannens verksamhet på samma sätt som arbetstagare kan det hända att vissa ändå inte är helt oberoende av huvudmannen, eller så kan de sakna tillräcklig förhandlingsstyrka för att påverka sina arbetsvillkor. Dessutom har covid-19-krisen gjort många egenföretagare ännu mer sårbara eftersom deras inkomstbortfall ofta har förvärrats på grund av att nationella sociala trygghetssystem och särskilda stödåtgärder har varit för svaga eller saknats helt<sup>10</sup>.

- (8) När egenföretagare sammantaget befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i kan de i enskilda fall betraktas som falska egenföretagare och omklassificeras som arbetstagare av nationella myndigheter/domstolar. Vissa grupper kan också betraktas som arbetstagare på grund av en legal presumtion. I de fall då de inte har omklassificerats som arbetstagare kan dock tillgången till förhandlingar om kollektivavtal ändå göra det möjligt för dem att förbättra sina arbetsvillkor.
- (9) Förbudet i artikel 101 i EUF-fördraget gäller ”företag”, vilket är ett brett begrepp som omfattar alla enheter som bedriver ekonomisk verksamhet, oberoende av rättslig ställning och hur det finansieras<sup>11</sup>. Därmed är äkta egenföretagare, även om de är enskilda personer som arbetar ensamma, i princip företag i den mening som avses i artikel 101 i EUF-fördraget eftersom de erbjuder sina tjänster mot ersättning på en viss marknad och bedriver sin verksamhet som oberoende ekonomiska aktörer<sup>12</sup>. En tjänsteleverantör kan förlora sin ställning som företag inte bara när denne i praktiken befinner sig i en underordnad situation, utan även i fall av ekonomiskt beroende som baseras på en bedömning av omständigheterna i ett specifikt fall<sup>13</sup>. Den nuvarande utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt framväxten av onlineplattformsekonomin, förvärrar osäkerheten angående under vilka omständigheter kollektivavtal som ingås av eller på uppdrag av egenföretagare kan anses falla utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget.
- (10) Mot denna bakgrund klargörs i dessa riktlinjer att i) vissa kategorier av kollektivavtal faller utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget och att ii) kommissionen inte kommer att ingripa mot vissa andra kategorier av kollektivavtal.
- (11) I riktlinjerna förklaras hur kommissionen kommer att tillämpa EU:s konkurrensrätt, utan att detta påverkar tillämpningen av andra regler eller principer i EU-rätten. Dessa riktlinjer påverkar inte medlemsstaternas befogenheter på det socialpolitiska

---

<sup>10</sup> Europaparlamentets rapport av den 13 oktober 2021 om situationen för kulturarbetare och den kulturella återhämtningen i EU(2020/2261(INI)), utskottet för kultur och utbildning, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283\\_SV.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_SV.html)

<sup>11</sup> Dom av den 23 april 1991, Klaus Höfner och Fritz Elser/Macrotron GmbH, mål C-41/90, EU:C:1991:161, punkt 21; dom av den 16 november 1995, Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie och Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, mål C-244/94, EU:C:1995:392, punkt 14; dom av den 11 december 1997, Job Centre coop. arl., mål C-55/96, EU:C:1997:603, punkt 21.

<sup>12</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 27; dom av den 28 februari 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência, C-1/12, EU:C:2013:127, punkterna 36–37; dom av den 14 december 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, punkt 45.

<sup>13</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 33; dom av den 14 december 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, punkterna 43–44.

området eller arbetsmarknadsparternas oberoende. De påverkar inte heller definitionerna av begreppen "arbetstagare" eller "egenföretagare" enligt nationell rätt<sup>14</sup>. De påverkar inte medlemsstaternas eller arbetsmarknadsparternas befogenheter när det gäller att anordna kollektiva förhandlingar mot bakgrund av arbetsrätten eller de avtalsslutande parternas möjlighet att försöka omklassificera sitt anställningsförhållande (eller möjligheten för de behöriga myndigheterna/domstolarna att bedöma sådana fall) enligt EU-rätt eller nationell rätt.

- (12) Dessa riktlinjer påverkar inte heller domstolens närmare tolkning av artikel 101 i EUF-fördraget när det gäller kollektivavtal. De påverkar inte tillämpningen av EU:s konkurrensrätt enligt vad som föreskrivs i artikel 42 i EUF-fördraget och relevant EU-rätt<sup>15</sup> om jordbruks- och fiskerisektorerna. De ska dessutom tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av artikel 101.3 i EUF-fördraget, som undantar avtal som i) bidrar till att förbättra produktionen eller distributionen av varor eller till att främja tekniskt eller ekonomiskt framåtskridande, ii) tillförsäkrar konsumenterna en skälig andel av den vinst som därigenom uppnås, iii) endast medför konkurrensbegränsningar som är nödvändiga och iv) inte ger parterna möjlighet att sätta konkurrensen ur spel för en väsentlig del av varorna eller tjänsterna i fråga, från artikel 101.1 i EUF-fördraget<sup>16</sup>.
- (13) För att undanröja tvivel strider kollektivavtal som ingås av egenföretagare som inte omfattas av dessa riktlinjer inte automatiskt mot artikel 101 i EUF-fördraget, utan detta kräver en individuell bedömning.

## 2. ALLMÄNT TILLÄMPNINGSSOMRÅDE FÖR DESSA RIKTLINJER

### (a) *Typer av avtal som omfattas av dessa riktlinjer*

- (14) Dessa riktlinjer är tillämpliga på alla avtal som förhandlas fram och/eller ingås kollektivt mellan å ena sidan vissa kategorier av egenföretagare utan anställda, å andra sidan deras motparter (*kollektivavtal*), i den utsträckning de på grund av sin art och sitt syfte rör arbetsvillkoren för sådana egenföretagare utan anställda.
- (15) Utan att det påverkar medlemsstaternas handlingsutrymme när det gäller omfattningen och formen av kollektiva representationskanaler för egenföretagare ska dessa riktlinjer tillämpas på alla former av kollektiva förhandlingar, från förhandlingar som förs genom arbetsmarknadens parter eller andra

<sup>14</sup> Enligt fast rättspraxis är det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande att en person "under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och att förstnämnda person får ersättning för detta arbete". Det bör noteras att klassificeringen av en person som "arbetstagare" eller "egenföretagare" i första hand ska fastställas från fall till fall enligt nationell rätt, med beaktande av domstolens rättspraxis. Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 34; dom av den 21 februari 2013, L. N. mot Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, punkt 40; dom av den 10 september 2014, Iraklis Haralambidis mot Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, punkt 28.

<sup>15</sup> Artiklarna 206–210 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1308/2013 av den 17 december 2013 om upprättande av en samlad marknadsordning för jordbruksprodukter och om upphävande av rådets förordningar (EEG) nr 922/72, (EEG) nr 234/79, (EG) nr 1037/2001 och (EG) nr 1234/2007 (EUT L 347, 20.12.2013, s. 671); artiklarna 40 och 41 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1379/2013 av den 11 december 2013 om den gemensamma marknadsordningen för fiskeri- och vattenbruksprodukter, om ändring av rådets förordningar (EG) nr 1184/2006 och (EG) nr 1224/2009 och om upphävande av rådets förordning (EG) nr 104/2000 (EUT L 354, 28.12.2013, s. 1).

<sup>16</sup> *Meddelande från kommissionen – Tillkännagivande – Riktlinjer för tillämpningen av artikel 81.3 i fördraget* (EUT C 101, 27.4.2004, s. 97, punkt 34).

sammanslutningar till direkta förhandlingar mellan en grupp av egenföretagare utan anställda och deras motparter eller sammanslutningar av sådana motparter. De omfattar även fall där egenföretagare utan anställda vill omfattas av ett befintligt kollektivavtal som har ingåtts mellan den motpart som de arbetar för och en grupp av arbetstagare eller egenföretagare utan anställda.

- (16) Arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda omfattar frågor som ersättning, arbetstid och arbetsmönster, semester, ledighet, fysiska utrymmen där arbetet äger rum, hälsa och säkerhet, försäkring och social trygghet samt villkoren för när egenföretagare utan anställda har rätt att sluta tillhandahålla sina tjänster, exempelvis när avtalet om arbetsvillkor inte följs. Avtal där egenföretagare utan anställda kollektivt beslutar sig för att inte tillhandahålla tjänster till vissa motparter, till exempel på grund av att motparten inte är villig att ingå ett avtal om arbetsvillkor, kräver en individuell bedömning. Sådana avtal begränsar tillgången på arbetskraft och kan därför skapa konkurrensproblem. I den mån man kan visa att en sådan samordnad vägran att tillhandahålla arbetskraft är nödvändig och proportionerlig för förhandlingen om eller ingåendet av kollektivavtalet kommer det att enligt dessa riktlinjer behandlas på samma sätt som det kollektivavtal som vägran har anknytning till (eller – om förhandlingarna misslyckas – skulle ha haft anknytning till).
- (17) Ingåendet av kollektivavtal förutsätter en viss grad av samordning mellan de olika parterna på varje förhandlingssida innan kollektivavtalet ingås. En sådan samordning kan utgöras av ett avtal eller informationsutbyte eller kommunikation mellan parterna på varje förhandlingssida i syfte att besluta om en gemensam strategi i frågan och om förhandlingsformen (t.ex. multilaterala förhandlingar eller genom att utse företrädare). Om en sådan samordning är nödvändig och proportionerlig för förhandlingen om eller ingåendet av kollektivavtalet kommer den enligt dessa riktlinjer återigen att behandlas på samma sätt som det kollektivavtal som samordningen har anknytning till.
- (18) Dessa riktlinjer omfattar inte beslut som fattas av sammanslutningar av eller avtal mellan egenföretagare utan anställda utanför förhandlingssammanhanget (eller förberedelser inför förhandlingar) med en motpart för att förbättra arbetsvillkoren för egenföretagare. De omfattar i synnerhet inte avtal som går längre än regleringen av arbetsvillkor, som fastställer villkoren (särskilt priserna) för hur tjänster ska erbjudas till konsumenterna av egenföretagare utan anställda eller av motparten<sup>17</sup>, eller avtal som begränsar arbetsgivarnas frihet att anställa de leverantörer av arbetskraft som de behöver.

### **Exempel 1**

*Situation:* Ett antal förare (som är egenföretagare utan anställda) tillhandahåller tjänster till de tre leveransplattformar som är verksamma i stad B. Ett kollektivavtal har ingåtts mellan leveransplattformarna och förarna. I detta fastställs de avgifter som plattformarna ska betala till förarna för deras tjänster samt plattformarnas minimiskyldigheter på

<sup>17</sup> Artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/83/EU av den 25 oktober 2011 om konsumenträttigheter och om ändring av rådets direktiv 93/13/EEG och Europaparlamentets och rådets direktiv 1999/44/EG och om upphävande av rådets direktiv 85/577/EEG och Europaparlamentets och rådets direktiv 97/7/EG (EUT L 304, 22.11.2011, s. 64).

arbetsmiljöområdet gentemot förarna. Enligt kollektivavtalet ska förarna begränsa sina tjänster till en viss del av staden. För detta ändamål delas staden genom avtalet in i tre separata områden, varsitt för förarna för vardera plattform. Förarna (som är egenföretagare utan anställda) i stad B kommer sinsemellan separat överens om att inte utföra fler än 20 leveranser per fyra timmar under en arbetsdag.

*Analys:* Exemplet innehåller två avtal mellan företag i den mening som avses i artikel 101 i EUF-fördraget: i) Kollektivavtalet mellan plattformarna och förarna (som är egenföretagare utan anställda). ii) Det separata avtalet mellan förarna (som är egenföretagare utan anställda) om det maximala antalet leveranser. Kollektivavtalet omfattas av dessa riktlinjer eftersom det är resultatet av kollektiva förhandlingar och reglerar arbetsvillkoren (avgifter, arbetsmiljövillkor) för förarna (som är egenföretagare utan anställda) när de tillhandahåller sina tjänster till plattformarna. Den del av kollektivavtalet med bestämmelser om hur stadsområdet delas upp mellan de tre plattformarna saknar dock koppling till deras arbetsvillkor, och utgör i stället en uppdelning av marknaden som sannolikt kommer att begränsa konkurrensen i strid med artikel 101 i EUF-fördraget<sup>18</sup>.

Ett separat avtal mellan förare (som är egenföretagare utan anställda) om antalet leveranser per arbetsdag är däremot inte resultatet av kollektiva förhandlingar mellan soloföretagarna och deras motparter. Sådana avtal omfattas därför inte av dessa riktlinjer utan bör analyseras separat.

### ***Exempel 2***

*Situation:* Idrottsklubbarna i medlemsstat X kommer sinsemellan överens om att inte anställa idrottare från varandra under giltighetstiden för deras avtal med respektive idrottsklubb. Klubbarna samordnar också ersättningsnivåerna för de idrottare som är äldre än 35 år.

*Analys:* Avtalen mellan idrottsklubbarna utgör avtal mellan företag i den mening som avses i artikel 101 i EUF-fördraget. Dessa avtal omfattas inte av dessa riktlinjer eftersom de inte förhandlas fram mellan egenföretagare utan anställda och deras motparter och därför inte är kollektivavtal. Det första arrangemanget kommer sannolikt att strida mot

<sup>18</sup>

Samma slutsats skulle vara tillämplig om kollektivavtalet innehöll en klausul som reglerar andra frågor än arbetsvillkoren, till exempel den arbetstid under vilken de tre plattformarna tillhandahåller sina tjänster.

artikel 101 i EUF-fördraget eftersom det begränsar konkurrensen mellan idrottsklubbarna när det gäller att anlita de bästa tillgängliga idrottarna. Det andra avtalet (för fastställande av löner) kommer sannolikt också att strida mot artikel 101 i EUF-fördraget eftersom det i grund och botten rör sig om ett avtal mellan konkurrenter (klubbarna) om att minska sina kostnader för insatsvaror.

På det hela taget illustreras genom detta exempel åtgärder som vidtas av företag på arbetsmarknaderna, som faller utanför tillämpningsområdet för dessa riktlinjer och som sannolikt strider mot artikel 101 i EUF-fördraget. Det är framför allt sannolikt att avtalen mellan idrottsklubbar i exemplet strider mot artikel 101 i EUF-fördraget, oavsett om de skulle röra egenföretagare eller arbetstagare.

*(b) Personer som omfattas av dessa riktlinjer*

- (19) Dessa riktlinjer omfattar kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda (se avsnitt III och IV i dessa riktlinjer). I dessa riktlinjer avses med *egenföretagare utan anställda* personer som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande och som i första hand är beroende av sin egen personliga arbetskraft för tillhandahållandet av de berörda tjänsterna. Egenföretagare utan anställda får använda sig av vissa varor eller tillgångar för att tillhandahålla sina tjänster. En städare använder till exempel städtillbehör och en musiker spelar ett musikinstrument. I dessa fall används varorna som ett hjälpmedel för att tillhandahålla den slutliga tjänsten, och egenföretagarna utan anställda skulle därför anses förlita sig på sin egen arbetskraft. Dessa riktlinjer gäller däremot inte situationer där den ekonomiska verksamheten för egenföretagare utan anställda endast består av delning eller utnyttjande av varor eller tillgångar, eller återförsäljning av varor/tjänster. Om en egenföretagare utan anställda till exempel hyr ut bostäder eller säljer vidare fordonsdelar rör denna verksamhet utnyttjande av tillgångar och återförsäljning av varor snarare än tillhandahållande av personlig arbetskraft.
- (20) I avsnitt III i dessa riktlinjer anges de kategorier av kollektivavtal som inbegriper egenföretagare utan anställda som kommissionen anser faller utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget, och i avsnitt IV anges de kategorier av kollektivavtal som kommissionen inte kommer att ingripa mot. De kategorier av egenföretagare utan anställda och/eller kollektivavtal som anges i avsnitt III och IV i dessa riktlinjer bör iaktta och fullt ut följa de allmänna principer som definierar tillämpningsområdet för dessa riktlinjer, vilket anges i detta avsnitt II.

**3. KOLLEKTIVAVTAL SOM INGÅS AV EGENFÖRETAGARE UTAN ANSTÄLLDA SOM KAN JÄMFÖRAS MED ARBETSTAGARE SOM FALLER UTANFÖR TILLÄMPNINGSOMRÅDET FÖR ARTIKEL 101 I EUF-FÖRDRAGET**

- (21) I fall där egenföretagare utan anställda anses befinna sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagarna befinner sig i bör deras kollektivavtal anses falla utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget oavsett om de



uppfyller kriterierna för att betraktas som falska egenföretagare (se punkt 5 i dessa riktlinjer)<sup>19</sup>.

- (22) Domstolen har slagit fast att ett kollektivavtal som omfattar tjänsteleverantörer som är egenföretagare kan betraktas som ett resultat av en dialog mellan arbetsmarknadens parter om tjänsteleverantörerna befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagarna befinner sig i<sup>20</sup> och har bekräftat att ”det inte alltid [är] enkelt att i dagens ekonomi avgöra huruvida vissa egenföretagare [...] ska betraktas som företag”<sup>21</sup>. Domstolen har också slagit fast att ”[e]n tjänsteleverantör kan förlora sin ställning som självständig ekonomisk aktör, och därmed som företag, när denne inte självständigt bestämmer sitt beteende på marknaden utan är helt beroende av sin uppdragsgivare, eftersom tjänsteleverantören inte bär några av de ekonomiska och affärsmässiga risker som följer av uppdragsgivarens verksamhet och uppträder som en medhjälpare som är integrerad i uppdragsgivarens företag”<sup>22</sup>.
- (23) På grundval av dessa kriterier och med hänsyn till utvecklingen på EU:s arbetsmarknad och på nationell nivå (i fråga om lagstiftning och rättspraxis) anser kommissionen i dessa riktlinjer att följande kategorier av egenföretagare utan anställda befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare och att kollektivavtal som ingås av dem därför inte omfattas av artikel 101 i EUF-fördraget<sup>23</sup>:

*(a) Ekonomiskt beroende egenföretagare utan anställda*

- (24) Egenföretagare utan anställda som uteslutande eller huvudsakligen tillhandahåller sina tjänster till en motpart kommer sannolikt att vara ekonomiskt beroende av den motparten. I allmänhet beslutar sådana egenföretagare utan anställda inte självständigt om sitt beteende på marknaden och är i hög grad beroende av sin motpart och utgör en integrerad del av motpartens verksamhet. Dessutom får de mer sannolikt anvisningar om hur deras arbete bör utföras. Frågan om ekonomiskt beroende egenföretagare har erkänts i ett antal nationella lagar som ger sådana egenföretagare utan anställda rätt att förhandla kollektivt under förutsättning att de uppfyller de kriterier som fastställs i respektive nationella åtgärder<sup>24</sup>.

<sup>19</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; dom av den 21 september 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

<sup>20</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 31.

<sup>21</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 32.

<sup>22</sup> Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 33; dom av den 14 december 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, punkterna 43–44.

<sup>23</sup> Vissa egenföretagare utan anställda kan omfattas av flera kategorier i dessa riktlinjer.

<sup>24</sup> Till exempel Tyskland som enligt avsnitt 12a i lagen om kollektivavtal i den version som offentliggjordes den 25 augusti 1969 (Tysklands officiella kungörelseorgan I, s. 1323), senast ändrad genom artikel 8 i lagen av den 20 maj 2020 (Tysklands officiella kungörelseorgan I, s. 1055), eller Spanien som enligt artikel 11 i lag 20/2007 av den 11 juli 2007 om egenföretagares ställning, Spaniens officiella kungörelseorgan nr 166 av den 12 juli 2007, s. 29964–29978, utgår från ett kriterium om ekonomiskt beroende. Vissa egenföretagare utan anställda kan omfattas av flera kategorier i dessa riktlinjer.

- (25) Kommissionen anser att en egenföretagare utan anställda befinner sig i en situation av ekonomiskt beroende om han eller hon får minst 50 % av sin totala årliga arbetsrelaterade inkomst från en och samma motpart. Därför faller kollektivavtal om förbättring av arbetsvillkor som ingås mellan egenföretagare utan anställda som befinner sig i en situation av ekonomiskt beroende och deras motpart som de är ekonomiskt beroende av utanför artikel 101 i EUF-fördraget, även om de berörda egenföretagarna inte har omklassificerats som arbetstagare av nationella myndigheter eller domstolar.

**Exempel 3**

*Situation:* Företag X är en arkitektbyrå som anlitar ett stort antal arkitekter (egenföretagare) för att slutföra sina projekt. Arkitekterna får 90 % av sin inkomst från företag X. De förhandlar kollektivt och sluter ett avtal med företag X som fastställer en arbetsvecka på högst 45 timmar, en årlig ledighet på 26 kalenderdagar och specificerade ersättningsnivåer som baseras på arkitektens erfarenhet.

*Analys:* Arkitekter som är egenföretagare, liksom andra oberoende entreprenörer, betraktas i allmänhet som företag vid tillämpningen av artikel 101 i EUF-fördraget, och den bestämmelsen gäller därför avtal dem emellan. Avtal mellan arkitekterna (som är egenföretagare) och företag X faller dock utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget eftersom det rör sig om ett kollektivavtal om arbetsvillkor mellan företag X och enskilda personer som kan anses befinna sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagarna befinner sig i (sett till ekonomiskt beroende). I detta exempel är arkitekterna ekonomiskt beroende av sin motpart (företag X) eftersom de får 90 % av sin inkomst från det företaget. De kan därför anses utgöra en integrerad del av företag X.

*(b) Egenföretagare utan anställda som arbetar "sida vid sida" med arbetstagare*

- (26) Egenföretagare utan anställda som utför samma eller liknande uppgifter "sida vid sida" med arbetstagare för samma motpart befinner sig i en situation som är jämförbar med arbetstagarnas eftersom de tillhandahåller sina tjänster under ledning av sin motpart och varken bär några av de affärsmässiga risker som följer av motpartens verksamhet eller åtnjuter något oberoende när det gäller utförandet av den berörda ekonomiska verksamheten. Det är upp till de behöriga nationella myndigheterna/domstolarna att avgöra om avtalsförhållandet för egenföretagare som arbetar sida vid sida med arbetstagare bör omklassificeras som ett anställningsförhållande. I de fall då egenföretagarna utan anställda inte har omklassificerats som arbetstagare kan de dock ändå gynnas av förhandlingar om kollektivavtal. Denna verklighet har erkänts i flera medlemsstater, där det finns

kollektivavtal som omfattar arbetstagare och egenföretagare som är verksamma inom samma sektorer<sup>25</sup>.

- (27) Kollektivavtal om arbetsvillkor mellan en motpart och en egenföretagare utan anställda som utför samma eller liknande uppgifter ”sida vid sida” med arbetstagare för samma motpart faller därför utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget, även om de berörda egenföretagarna inte har omklassificerats som arbetstagare av nationella myndigheter eller domstolar. Detsamma gäller för kollektivavtal som i enlighet med systemen för dialog med arbetsmarknadens parter omfattar både arbetstagare och egenföretagare utan anställda.

#### **Exempel 4**

*Situation:* Företag X organiserar orkesterkonserter och andra evenemang där klassisk musik framförs. Flera musiker arbetar för företag X antingen som arbetstagare eller som egenföretagare baseras på årskontrakt. Oberoende av deras ställning instrueras musikerna av kulturchefen vid företag X om vilka verk de ska framföra, när och var repetitionerna hålls och vilka evenemang som de måste delta i. Företag X har ingått ett kollektivavtal med alla musiker. I detta fastställs ett tak på högst 45 arbetstimmar per vecka, och genom avtalet beviljas musikerna en särskild ledighet på en dag när de har upprätt vid tre konserter inom samma vecka.

*Analys:* Egenföretagarna utan anställda befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare vid företag X, sett till underordnad ställning och liknande uppgifter. De utför samma uppgifter som de anställda musikerna (dvs. framför musik vid evenemang), de är föremål för samma instruktioner från företag X om framförandenas innehåll, plats och tidpunkt, och de är sysselsatta under en tidsperiod som liknar den för de anställda musikerna. Under dessa omständigheter faller det kollektivavtal som reglerar musikernas arbetsvillkor utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget.

#### *(c) Egenföretagare utan anställda som arbetar via digitala arbetsplattformar*

- (28) Framväxten av onlineplattformsekonomin och tillhandahållandet av arbete genom digitala arbetsplattformar har skapat en ny verklighet för vissa egenföretagare utan

<sup>25</sup> Se till exempel artikel 14 i kollektivavtalet inom teater- och danssektorn i Nederländerna, som har ingåtts mellan Kunstenbond (konstnärsfacket) och Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (nederländska sammanslutningen för scenkonst) för perioden mellan den 1 januari 2020 och den 31 december 2021, som finns på <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>; eller artikel 2 i kollektivavtalet för yrkesjournalister, som har ingåtts mellan Gospodarska zbornica Slovenije (Sloveniens industri- och handelskammare), Svet RTV Slovenija (RTV Slovenijas styrelse) och Združenje radijskih postaj Slovenije ter (den slovenska radiostationsammanslutningen) och Sindikat novinarjev Slovenije (fackförbundet för slovenska journalister), som finns på <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>

anställda. Dessa befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare när det gäller de digitala arbetsplattformar som de använder för att tillhandahålla sitt arbete. Egenföretagare utan anställda kan vara beroende av digitala plattformar, särskilt när det gäller att nå ut till kunder, och kan ofta få jobberbjudanden där de förväntas "gilla läget". De har få eller inga möjligheter att förhandla om sina arbetsvillkor, bland annat ersättningen. Digitala arbetsplattformar kan vanligtvis besluta ensidigt om villkoren för förhållandet i fråga, utan att på förhand upplysa eller samråda med egenföretagarna utan anställda.

- (29) Den senaste tidens rättspraxis och rättsliga utveckling på nationell nivå ger ytterligare indikationer på att sådana egenföretagare kan jämföras med arbetstagare. I samband med omklassificeringar erkänner de nationella domstolarna alltmer tjänsteleverantörernas beroende av vissa typer av plattformar, eller till och med förekomsten av ett anställningsförhållande<sup>26</sup>. På samma sätt har vissa medlemsstater antagit lagstiftning<sup>27</sup> som fastställer en presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger eller om rätten till förhandlingar om kollektivavtal för leverantörer som tillhandahåller tjänster till eller genom digitala plattformar.
- (30) I dessa riktlinjer avses med digital arbetsplattform varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en kommersiell tjänst som uppfyller samtliga följande krav: i) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans med hjälp av elektroniska medel, såsom en webbplats eller en mobil applikation. ii) Den tillhandahålls på begäran av en tjänstemottagare. iii) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisation av det arbete som utförs av enskilda personer, oavsett om detta arbete utförs online eller på en viss plats. Plattformar som inte organiserar enskilda personers arbete utan helt enkelt tillhandahåller ett sätt för egenföretagare utan anställda att nå slutanvändare utgör inte digitala arbetsplattformar. En plattform som till exempel bara sammanställer och visar tillgängliga tjänsteleverantörer (t.ex. rörmokare) inom ett visst område och på så sätt gör det möjligt för kunderna att använda deras tjänster på begäran betraktas inte som en digital arbetsplattform, eftersom den inte organiserar tjänsteleverantörernas arbete.
- (31) Mot denna bakgrund faller kollektivavtal mellan egenföretagare utan anställda och digitala arbetsplattformar som till sin natur och syfte har som mål att förbättra arbetsvillkoren utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget, även om egenföretagarna i fråga inte har omklassificerats som arbetstagare av nationella myndigheter eller domstolar.

---

<sup>26</sup> För en utförlig översikt av rättspraxis i nio EU-medlemsstater, Schweiz och Förenade kungariket, se Hiebl, C., *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, Comparative Labour Law & Policy Journal, 2.5.2021, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603)

<sup>27</sup> Se till exempel Spanien med det kungliga lagdekretet 9/2021 av den 11 maj om ändring av den omarbetade texten till lagen om arbetstagare, som godkändes genom det kungliga lagdekretet 2/2015 av den 23 oktober, för att garantera arbetstagarättigheterna för personer som är verksamma inom distribution på området digitala plattformar, Spaniens officiella kungörelseorgan nr 113 av den 12 maj 2021, sidorna 56733–56738, eller Grekland med Republiken Greklands lag 4808/2021 för skydd av arbetskraften – inrättande av den oberoende myndigheten "Yrkesinspektionen" – ratificering av Internationella arbetsorganisationens konvention nr 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet – ratificering av Internationella arbetsorganisationens konvention nr 187 om ett ramverk för att främja arbetsmiljö – genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv, liksom andra bestämmelser från ministeriet för arbete och sociala frågor och andra brådskande arrangemang, Greklands officiella kungörelseorgan A' 101/19-06-2021.



### **Exempel 5**

*Situation:* En grupp förare som arbetar för olika taxitjänstplattformar inleder förhandlingar med den regionala sammanslutning som taxitjänstplattformarna är medlemmar i för att ingå ett kollektivavtal som syftar till att förbättra förarnas arbetsvillkor. Innan taxitjänstplattformarna (medlemmarna i sammanslutningen) börjar förhandla med förarna samordnar de sin förhandlingsstrategi. I slutändan misslyckas förhandlingarna och inget kollektivavtal ingås. Därefter antar sammanslutningen av taxitjänstplattformar ett beslut som fastställer ett minimipris på 5 euro per resa för konsumenterna. Plattformarna diskuterade också möjligheten att fastställa ett minimipris per resa som en led i den samordning som föregick förhandlingarna med förarna.

*Analys:* Genom sin associering försöker taxitjänstplattformarna förhandla om ett kollektivavtal med förarna som syftar till att förbättra förarnas arbetsvillkor. Trots att parterna inte ingår något avtal faller förhandlingarna mellan förarna (som är egenföretagare utan anställda) och sammanslutningen av plattformar utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget. Detsamma gäller den samordning mellan plattformarna som föregick förhandlingarna med förarna, förutsatt att denna samordning är nödvändig och proportionerlig för förhandlingen om ett kollektivavtal som omfattas av dessa riktlinjer.

Diskussionerna mellan plattformarna om det minimipris per resa som ska debiteras konsumenterna rör dock inte arbetsvillkoren. En sådan samordning av prissättningen mellan konkurrenter strider sannolikt mot artikel 101 i EUF-fördraget. I vilket fall som helst omfattas inte det beslut som fattats av sammanslutningen av taxitjänstplattformar av dessa riktlinjer eftersom beslutet inte är ett resultat av kollektiva förhandlingar mellan egenföretagare utan anställda och deras motparter. Det är resultatet av ett avtal mellan medlemmarna i sammanslutningen, dvs. plattformarna (motparterna).

Om förarna (som är egenföretagare utan anställda) och sammanslutningen av plattformar kollektivt hade avtalat om en minimiavgift på 5 euro per resa för förarna (oavsett hur dessa kostnader överförs till konsumenterna) skulle ett sådant avtal däremot ansetts ha rört arbetsvillkoren och därmed fallit utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget.

#### 4. KOMMISSIONENS PRIORITERINGAR FÖR KONTROLLEN AV EFTERLEVNADEN

- (32) I vissa fall kan egenföretagare utan anställda som inte befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare ändå ha svag förhandlingskraft i förhållande till sina motparter och kan därför inte påverka sina arbetsvillkor i någon större utsträckning. Även om det inte kan antas att deras kollektivavtal faller utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget kan dessa egenföretagare utan anställda i själva verket ställas inför problem som liknar de som drabbar egenföretagarna utan anställda i de kategorier som beskrivs ovan. Kommissionen kommer därför inte att ingripa mot kollektivavtal i den mån de syftar till att korrigera en tydlig obalans i förhandlingskraften hos egenföretagare utan anställda i förhållande till deras motparter och till sin art och sitt syfte har som mål att förbättra arbetsvillkoren.
- (33) Följande kategorier av kollektivavtal kommer att anses uppfylla ovanstående kriterier:
- (a) *Kollektivavtal som ingås av egenföretagare utan anställda med motparter med en viss ekonomisk styrka*
- (34) Egenföretagare utan anställda som förhandlar med motparter med en viss ekonomisk styrka, och därmed köparstyrka, har ibland en förhandlingskraft som är otillräcklig för att kunna påverka arbetsvillkoren. I ett sådant fall kan kollektivavtal vara ett legitimt sätt att få bukt med obalansen mellan de båda sidornas förhandlingskraft.
- (35) Kommissionen kommer därför inte att ingripa mot kollektivavtal mellan egenföretagare utan anställda och deras motparter i fall där förhandlingskraften tydligt är obalanserad<sup>28</sup>. En sådan obalans i förhandlingskraften kommer åtminstone att anses föreligga
- om egenföretagare utan anställda förhandlar om eller ingår kollektivavtal med en eller flera motparter som företräder hela sektorn eller industrin, och
  - om egenföretagare utan anställda förhandlar om eller ingår kollektivavtal med en motpart vars sammanlagda årsomsättning överstiger 2 miljoner euro eller som har en personalstyrka på minst tio anställda, eller med flera motparter som gemensamt överskrider ett av dessa tröskelvärden<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> Dessa riktlinjer bör inte tolkas som att de fastställer en (positiv) prioritering för kommissionens kontroll av efterlevnad när det gäller avtalsförhandlingar och kollektivavtal mellan egenföretagare utan anställda och företag som ligger under dessa tröskelvärden.

<sup>29</sup> Har beräknats i enlighet med avdelning 1 i bilagan till kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (delgivet med nr K (2003) 1422) (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

### **Exempel 6**

*Situation:* Företagen X, Y och Z tillhandahåller underhålls- och reparationstjänster för bilar. Företag X har en total omsättning på 700 000 euro. Företag Y har en total omsättning på 1 miljon euro och motsvarande siffra för företag Z är 500 000 euro. De tekniker (som är egenföretagare utan anställda) som arbetar för dessa företag som oberoende tjänsteleverantörer är missnöjda med sin låga ersättning och de dåliga säkerhetsvillkoren och beslutar att förhandla gemensamt med företagen X, Y och Z för att förbättra sina arbetsvillkor. De tre företagen vägrar att förhandla och hävdar att alla kollektivavtal med teknikerna (som är egenföretagare utan anställda) skulle strida mot artikel 101 i EUF-fördraget.

*Analys:* Både teknikerna (som är egenföretagare utan anställda) och de tre bilserviceföretagen är företag i den mening som avses i artikel 101 i EUF-fördraget. Presumptionen om att förhandlingskraften är obalanserad gäller inte om företagen X, Y eller Z skulle förhandla var för sig, eftersom ingen av dem når upp till den omsättningströskel på 2 miljoner euro som anges i punkt 35 i dessa riktlinjer. I detta fall är presumptionen emellertid tillämplig eftersom de tre företagen förhandlar gemensamt, och det är därför deras sammanlagda omsättning som beaktas. Kommissionen skulle därmed i detta fall inte ingripa mot kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagarna utan anställda.

#### *(b) Kollektivavtal som ingås av soloföretagare enligt nationell rätt eller EU-rätt*

- (36) I vissa fall har den nationella lagstiftaren i syfte att uppnå sociala mål vidtagit åtgärder för att få bukt med den obalanserade förhandlingskraften hos vissa kategorier av egenföretagare utan anställda, antingen i) genom att uttryckligen ge dessa personer rätt att genomföra kollektivförhandlingar eller ii) genom att undanta kollektivavtal som ingås av egenföretagare utan anställda inom vissa yrken från tillämpningsområdet för den nationella konkurrensrätten. När sådana nationella åtgärder antas med hänsyn till sociala mål kommer kommissionen därför inte att ingripa mot kollektivavtal som inkluderar de kategorier av egenföretagare utan anställda som denna nationella rätt är tillämplig på.



### **Exempel 7**

*Situation:* I den nationella rätten i medlemsstat A undantas avtal som ingåtts av vissa egenföretagare inom kultursektorn från tillämpningsområdet för den nationella konkurrensrätten.

*Analys:* Medlemsstat A har inrättat ett sektoriellt undantag från den nationella konkurrensrätten genom att beakta sociala mål. Även om åtgärdens omfattning kan sträcka sig bortom den situation för egenföretagare utan anställda som behandlas i avsnitt III i dessa riktlinjer kommer kommissionen inte att ingripa mot kollektivavtal som ingås av egenföretagare utan anställda i enlighet med den nationella åtgärden.

### **Exempel 8**

*Situation:* I arbetsrätten i medlemsstat B fastställs att journalister (som är egenföretagare utan anställda) har rätt att kollektivt förhandla med de företag som de tillhandahåller sina tjänster till.

*Analys:* Medlemsstat B har specifikt gett en viss kategori av egenföretagare, nämligen journalister, rätt att genomföra kollektiva förhandlingar. Detta innebär att kollektivavtal mellan journalister och de företag som de tillhandahåller sina tjänster till inte anses konkurrensbegränsande enligt den nationella konkurrensrätten. I detta fall skulle kommissionen därför inte ingripa mot kollektivavtal som ingås av journalister (som är egenföretagare utan anställda).

- (37) På samma sätt fastställs i upphovsrättsdirektivet<sup>30</sup> principen om att upphovsmän och utövande konstnärer<sup>31</sup> ska ha rätt till lämplig och proportionell ersättning när de licensierar eller överlåter sina ensamrätter för utnyttjande av sina verk och andra alster som skyddas av upphovsrätt och närstående rättigheter<sup>32</sup>. Upphovsmän och

<sup>30</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG, PE/51/2019/REV/1 (EUT L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>31</sup> Alla upphovsmän och utövande konstnärer omfattas av artikel 18 i direktivet om upphovsrätt, med undantag av upphovsmän till ett datorprogram i den mening som avses i artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/24/EG av den 23 april 2009 om rättsligt skydd för datorprogram (EUT L 111, 5.5.2009, s. 16); artikel 23.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG, PE/51/2019/REV/1 (EUT L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>32</sup> Artikel 18.1 och skäl 72 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG, PE/51/2019/REV/1 (EUT L 130, 17.5.2019, s. 92). Se även skäl 73 i samma direktiv, där det anges att ersättningen till upphovsmän och utövande konstnärer bör vara ”lämplig och proportionell i förhållande till det faktiska eller potentiella ekonomiska värdet på de licensierade eller

utövande konstnärer har ofta en svagare förhandlingsposition än sina motparter<sup>33</sup>, och i direktivet föreskrivs en möjlighet att stärka deras förhandlingsposition för att säkerställa rättvis ersättning i deras avtal om utnyttjande<sup>34</sup>. Direktivet om upphovsrätt ger medlemsstaterna flexibilitet att tillämpa denna princip med hjälp av olika mekanismer (inklusive förhandlingar om kollektivavtal), så länge de är förenliga med EU-rätten<sup>35</sup>.

- (38) I enlighet med dessa bestämmelser och utan att det påverkar tillämpningen av andra bestämmelser i upphovsrättsdirektivet kommer kommissionen inte att ingripa mot kollektivavtal som upphovsmän eller utövande konstnärer (som är egenföretagare utan anställda) ingår med sina motparter i enlighet med detta direktiv.
- (39) Punkt 38 i dessa riktlinjer är inte tillämplig på kollektiva förhandlingar som ingår inom ramen för kollektiva förvaltningsorganisationer eller oberoende förvaltningsenheter<sup>36</sup>. Dessa riktlinjer bör inte tolkas som att de utesluter dessa organisationers eller enheters förfaranden från tillämpningen av EU:s konkurrensrätt<sup>37</sup>.

---

överlåtna rättigheterna, med beaktande av upphovsmannens eller den utövande konstnärens bidrag till verket eller alstret i sin helhet och alla andra omständigheter i det enskilda fallet, till exempel praxis på marknaden eller det faktiska utnyttjandet av verket”.

<sup>33</sup> Skäl 72 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG, PE/51/2019/REV/1 (EUT L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>34</sup> Förhandlingar om kollektivavtal kan också användas i de situationer som tas upp i artiklarna 19.5, 20.1 och 22.5 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG, PE/51/2019/REV/1 (EUT L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>35</sup> Artikel 18.2 och skäl 73 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/790 av den 17 april 2019 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden och om ändring av direktiven 96/9/EG och 2001/29/EG, PE/51/2019/REV/1 (EUT L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>36</sup> Med kollektiv förvaltningsorganisation avses en organisation som har tillstånd enligt lag eller genom överlåtelse, licens eller annat avtal att som sitt enda eller huvudsakliga syfte förvalta upphovsrätter eller närstående rättigheter för mer än en rättighetshavare till gemensamt gagn för dessa rättighetshavare, och som uppfyller minst ett av följande kriterier: i) Organisationen ägs eller kontrolleras av sina medlemmar. ii) Organisationen är organiserad på ideell basis. Med oberoende förvaltningsenhet avses en organisation som enligt lag eller genom överlåtelse, licens eller annat avtal har tillstånd att som sitt enda eller huvudsakliga syfte förvalta upphovsrätter eller närstående rättigheter för mer än en rättighetshavare till gemensamt gagn för dessa rättighetshavare, och som i) inte, vare sig direkt eller indirekt, helt eller delvis, ägs eller kontrolleras av rättighetshavare, eller ii) är organiserad på ideell basis; artikel 3a och 3b i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/26/EU av den 26 februari 2014 om kollektiv förvaltning av upphovsrätt och närstående rättigheter och gränsöverskridande licensiering av rättigheter till musikaliska verk för användning på nätet på den inre marknaden (EUT L 84, 20.3.2014, s. 72).

<sup>37</sup> Skäl 56 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/26/EU av den 26 februari 2014 om kollektiv förvaltning av upphovsrätt och närstående rättigheter och gränsöverskridande licensiering av rättigheter till musikaliska verk för användning på nätet på den inre marknaden (EUT L 84, 20.3.2014, s. 72).

**Exempel 9**

*Situation:* Företag Y ger ut olika tidningar och tidskrifter. Flera journalister som arbetar som frilansare bidrar med artiklar till företagets publikationer. Företag Y betalar ersättning till journalisterna baserat på de artiklar som publiceras i varje tidning eller tidskrift. Journalisterna är inte nöjda med nivån på den ersättning som de får från företag Y och de förhandlar och kommer kollektivt överens med företag Y om en höjning av de royalties (den ersättning) som företag Y betalar med 20 %.

*Analys:* I enlighet med dessa riktlinjer kommer kommissionen inte att ingripa mot det kollektivavtal som ingåtts av frilansande journalister (som är egenföretagare utan anställda) och företag Y, eftersom avtalet ingås i enlighet med direktivet om upphovsrätt.