



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, **XXX**
[...](2021) **XXX** draft

ANNEX

ANEXĂ

la

COMUNICAREA COMISIEI

Aprobarea conținutului unui proiect de

COMUNICARE A COMISIEI

**Orientări privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței la contractele
colective de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care
desfășoară o activitate independentă fără angajați**

ANEXĂ

COMUNICARE A COMISIEI

Orientări privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței la contractele colective de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați

PROIECT

1. INTRODUCERE

- (1) Prezentele orientări stabilesc principiile de evaluare, în temeiul articolului 101 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („articolul 101 din TFUE”), a acordurilor dintre întreprinderi, a deciziilor asocierilor de întreprinderi și a practicilor concertate (denumite în mod colectiv „acorduri”) încheiate în urma negocierilor colective dintre persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați (lucrători pe cont propriu)¹ și alte întreprinderi („contrapărți”²), cu privire la condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați.
- (2) Articolul 101 din TFUE interzice acordurile dintre întreprinderi care restrâng concurența în cadrul pieței interne, în special în cazul în care acestea stabilesc, direct sau indirect, prețuri de cumpărare sau de vânzare sau orice alte condiții de tranzacționare. Normele UE în materie de concurență se bazează pe articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană („TUE”), care prevede că Uniunea instituie o piață internă, inclusiv un sistem care să garanteze că nu este denaturată concurența³.
- (3) Articolul 3 alineatul (3) din TUE prevede, de asemenea, că Uniunea promovează „o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social”. În acest scop, Uniunea recunoaște rolul important al dialogului social și al negocierilor colective și se angajează, în temeiul articolului 152 din TFUE, să faciliteze dialogul între partenerii sociali, „respectându-le autonomia”. Articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene recunoaște în plus dreptul de negociere și de acțiune colectivă. Îmbunătățirea condițiilor de muncă și o protecție socială adecvată constituie, de asemenea, principii de bază ale Pilonului european al drepturilor sociale, în temeiul căruia „partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în

¹ În sensul prezentelor orientări, termenul „persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați” se referă la persoanele care nu au un contract de muncă sau care nu se află într-un raport de muncă și care se bazează în principal pe propria lor muncă personală pentru prestarea serviciilor în cauză.

² În sensul prezentelor orientări, termenul „contrapărți” se referă la întreprinderile cu care lucrătorii pe cont propriu au o relație contractuală (și anume clienții lor profesionali), inclusiv asociațiile de astfel de întreprinderi.

³ Titlul VII capitolul 1 secțiunea 1 din TFUE și Protocolul nr. 27 la TUE și TFUE.

conformitate cu practicile naționale” și „trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei”⁴.

- (4) Curtea de Justiție a Uniunii Europene („Curtea”) a ținut seama de obiectivele de politică socială ale UE atunci când a hotărât, în contextul negocierilor colective dintre partenerii sociali, că anumite efecte restrictive asupra concurenței sunt inerente acordurilor colective încheiate între organizațiile reprezentative ale angajatorilor și cele ale lucrătorilor și sunt necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă⁵. Prin urmare, acordurile încheiate în cadrul unor negocieri colective dintre angajatori și lucrători și care vizează, având în vedere natura și obiectul acestora, îmbunătățirea condițiilor de muncă (inclusiv a remunerației), se află în afara sferei de aplicare a articolului 101 din TFUE și, în consecință, nu încalcă legislația UE în materie de concurență⁶.
- (5) Curtea a clarificat, de asemenea, că această excludere din domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE acoperă, de asemenea, contractele colective de muncă încheiate între angajatori și organizațiile de lucrători care negociază în numele și pe seama lucrătorilor independenți fictivi afiliați la acestea, care desfășoară o activitate independentă⁷, și anume prestatorii de servicii care se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor⁸. În acest context, Curtea a considerat că o persoană fizică este un lucrător independent fictiv dacă: (i) acționează sub conducerea angajatorului său în ceea ce privește în special libertatea sa de a alege orarul, locul și conținutul muncii sale; (ii) nu participă la riscurile comerciale ale acestui angajator și (iii) face parte din întreprinderea angajatorului menționat în perioada raportului său de muncă. Astfel de criterii se aplică indiferent dacă persoana respectivă este considerată drept prestator de servicii independent din punctul de vedere al dreptului național, pentru motive fiscale, administrative sau birocratice și necesită o evaluare de la caz la caz, având în vedere situația de fapt din fiecare caz în parte⁹.

⁴ Pilonul european al drepturilor sociale, punctul 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_ro.

⁵ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 22; Hotărârea din 21 septembrie 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, punctul 59; Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP și OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, EU:C:2007:772, punctul 49; Hotărârea din 9 iulie 2009, 3F/Comisia Comunităților Europene, C-319/07, EU:C:2009:435, punctul 50.

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

⁷ Spre deosebire de persoanele care desfășoară activități cu adevărat independente, care își pot alege liber activitatea, locul, orarul și modul de lucru și care desfășoară această activitate pe propriul risc.

⁸ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctele 30-31.

⁹ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctele 36-37.

- (6) În ultimii ani, piața forței de muncă a suferit modificări fundamentale, influențate de tendința către subcontractare și externalizare a activităților comerciale și de servicii personale, precum și de digitalizarea proceselor de producție și dezvoltarea economiei platformelor online. Desfășurarea de activități independente în UE este relativ frecventă și s-a extins substanțial în ultimii ani, în special în economia platformelor online.
- (7) Deși aceste evoluții au sporit flexibilitatea și accesibilitatea pieței forței de muncă, în unele cazuri ele au condus, de asemenea, la condiții de muncă dificile în economia platformelor online și dincolo de aceasta. Chiar dacă nu sunt pe deplin integrate în activitatea comercială a comitentului în același mod precum lucrătorii, este posibil ca anumite persoane care desfășoară o activitate independentă să nu fie încă pe deplin independente de comitentul lor sau să nu aibă o putere de negociere suficientă pentru a-și influența condițiile de muncă. În plus, criza provocată de pandemia de COVID-19 a făcut ca multe persoane care desfășoară o activitate independentă să devină și mai vulnerabile, deoarece pierderea de venituri a fost exacerbată de sistemele naționale de securitate socială și măsurile de sprijin specific deficitare sau inexistente¹⁰.
- (8) Atunci când persoanele care desfășoară o activitate independentă se află, în general, într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor, acestea pot fi considerate, în cazuri individuale, drept lucrători independenți fictivi și pot fi reclasificate drept lucrători de către autoritățile/instanțele naționale. Anumite grupuri pot fi, de asemenea, considerate drept lucrători în temeiul unei prezumții legale. Totuși, în cazurile în care acestea nu au fost reclasificate drept lucrători, accesul la negocierile colective încă le poate permite să își îmbunătățească condițiile de muncă.
- (9) Interdicția prevăzută la articolul 101 din TFUE se aplică „întreprinderilor”, care este un concept larg ce acoperă orice entitate care desfășoară o activitate economică, indiferent de statutul său juridic și de modul în care este finanțată¹¹. Prin urmare, persoanele care desfășoară o activitate independentă autentice, chiar dacă sunt persoane care lucrează pe cont propriu, sunt, în principiu, întreprinderi în sensul articolului 101 TFUE, întrucât își oferă serviciile în schimbul unei remunerații pe o anumită piață și își exercită activitatea în calitate de operatori economici independenți¹². Un prestator de servicii poate să își piardă calitatea de întreprindere nu numai atunci când, în practică, acesta se află într-o situație de subordonare, ci și în cazuri de dependență economică, pe baza unei evaluări a faptelor dintr-un caz

¹⁰ Parlamentul European, Raportul din 13 octombrie 2021 referitor la situația artiștilor și la redresarea culturală în UE [2020/2261 (INI)], Comisia pentru cultură și educație, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_RO.html.

¹¹ Hotărârea din 23 aprilie 1991, Klaus Höfner și Fritz Elser/Macrotron GmbH, Cauza C-41/90, EU:C:1991:161, punctul 21; Hotărârea din 16 noiembrie 1995, Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie și Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Cauza C-244/94, EU:C:1995:392, punctul 14; Hotărârea din 11 decembrie 1997, Job Centre coop. arl., Cauza C-55/96, EU:C:1997:603, punctul 21.

¹² Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 27; Hotărârea din 28 februarie 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência, C-1/12, EU:C:2013:127, punctele 36-37; Hotărârea din 14 decembrie 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, punctul 45.

specific¹³. Evoluțiile actuale de pe piața forței de muncă și, în special, apariția economiei platformelor online sporesc incertitudinea în ceea ce privește circumstanțele în care se poate considera că contractele colective de muncă încheiate de către sau în numele persoanelor care desfășoară o activitate independentă sunt excluse din domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE.

- (10) În acest context, prezentele orientări clarifică faptul că (i) anumite categorii de contracte colective de muncă nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE; și (ii) Comisia nu va interveni împotriva anumitor alte categorii de contracte colective de muncă.
- (11) Prezentele orientări explică modul în care Comisia va aplica legislația UE în materie de concurență, fără a aduce atingere aplicării altor norme sau principii ale dreptului UE. Prezentele orientări nu afectează prerogativele statelor membre în materie de politică socială sau autonomia partenerilor sociali. De asemenea, acestea nu aduc atingere definițiilor termenilor „lucrător” sau „persoană care desfășoară o activitate independentă” din dreptul intern¹⁴. Acestea nu afectează competențele statelor membre sau ale partenerilor sociali în ceea ce privește organizarea de negocieri colective în cadrul dreptului muncii sau posibilitatea părților contractante de a solicita reclasificarea statutului lor profesional (sau a autorităților instanțelor competente de a evalua astfel de cazuri) în temeiul dreptului UE sau al dreptului intern.
- (12) De asemenea, prezentele orientări nu aduc atingere interpretării ulterioare de către Curte a articolului 101 TFUE în ceea ce privește contractele colective de muncă. Acestea nu aduc atingere aplicării legislației UE în materie de concurență, astfel cum se prevede la articolul 42 din TFUE și în legislația relevantă a UE¹⁵ în ceea ce privește sectorul agricol și sectorul pescuitului. În plus, acestea se aplică fără a aduce atingere aplicării articolului 101 alineatul (3) din TFUE, care exceptează de la articolul 101 alineatul (1) din TFUE acordurile care (i) contribuie la îmbunătățirea producției sau distribuției de produse ori la promovarea progresului tehnic sau economic; (ii) asigură consumatorilor o parte echitabilă din beneficiul obținut (iii) impun numai restricții indispensabile ale concurenței și (iv) nu oferă

¹³ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 33; Hotărârea din 14 decembrie 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, punctele 43-44.

¹⁴ Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie „împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”. Trebuie remarcat faptul că clasificarea unei persoane drept „lucrător” sau „persoană care desfășoară o activitate independentă” trebuie stabilită în primul rând de la caz la caz, în conformitate cu legislația națională, luând în considerare jurisprudența Curții. Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 34; Hotărârea din 21 februarie 2013, L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, punctul 40; Hotărârea din 10 septembrie 2014, Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, punctul 28.

¹⁵ Articolele 206-210 din Regulamentul (UE) nr. 1308/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 de instituire a unei organizări comune a piețelor produselor agricole și de abrogare a Regulamentelor (CEE) nr. 922/72, (CEE) nr. 234/79, (CE) nr. 1037/2001 și (CE) nr. 1234/2007 ale Consiliului, JO L 347, 20.12.2013, p. 671. Articolele 40 și 41 din Regulamentul (UE) nr. 1379/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 decembrie 2013 privind organizarea comună a piețelor în sectorul produselor pescărești și de acvacultură, de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1184/2006 și (CE) nr. 1224/2009 ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 104/2000 al Consiliului, JO L 354, 28.12.2013, p. 1.

întreprinderilor posibilitatea de a elimina concurența în ceea ce privește o parte semnificativă a produselor sau serviciilor în cauză¹⁶.

- (13) Pentru a evita orice îndoială, contractele colective de muncă încheiate de persoanele care desfășoară o activitate independentă care nu intră sub incidența prezentelor orientări nu încalcă în mod automat articolul 101 din TFUE, ci necesită o evaluare individuală.

2. DOMENIUL GENERAL DE APLICARE A PREZENTELOR ORIENTĂRI

(a) Tipuri de acorduri reglementate de prezentele orientări

- (14) Prezentele orientări se aplică tuturor acordurilor negociate și/sau încheiate în mod colectiv între anumite categorii de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați, pe de o parte, și contrapartea/contrapărțile lor, pe de altă parte (denumite în continuare „contracte colective de muncă”), în măsura în care, prin natura și scopul lor, acestea vizează condițiile de muncă ale acestor persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați.
- (15) Fără a aduce atingere marjei de apreciere a statelor membre în ceea ce privește domeniul de aplicare și forma canalelor de reprezentare colectivă pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, prezentele orientări se aplică tuturor formelor de negocieri colective, de la negocieri prin intermediul partenerilor sociali sau al altor asocieri până la negocierea directă de către un grup de lucrători pe cont propriu cu contrapărțile lor sau cu asocieri ale acestora. Acestea acoperă, de asemenea, cazurile în care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați doresc să fie acoperite de un contract colectiv de muncă existent, încheiat între contrapartea pentru care lucrează și un grup de lucrători/persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați.
- (16) Condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați includ aspecte precum remunerarea, timpul de lucru și modalitățile de lucru, vacanțele, concediile, spațiile fizice în care se desfășoară activitatea, sănătatea și siguranța, asigurările și securitatea socială, precum și condițiile în care persoana care desfășoară o activitate independentă fără angajați are dreptul de a înceta furnizarea serviciilor sale, de exemplu, ca urmare a încălcării contractului în ceea ce privește condițiile de muncă. Cu toate acestea, acordurile în temeiul cărora persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați decid în mod colectiv să nu presteze servicii anumitor contrapărți, de exemplu deoarece contrapartea nu este dispusă să încheie un acord privind condițiile de muncă, necesită o evaluare individuală. Astfel de acorduri restrâng oferta de forță de muncă și, prin urmare, pot ridica probleme de concurență. În măsura în care se poate demonstra că un astfel de refuz coordonat de a furniza forță de muncă este necesar și proporțional pentru negocierea sau încheierea contractului colectiv de muncă, acesta va fi tratat, în sensul prezentelor orientări, în același mod precum contractul colectiv de muncă de care este legat (sau ar fi fost legat în cazul unor negocieri eșuate).
- (17) Încheierea de contracte colective de muncă presupune un anumit grad de coordonare între multiplele părți de fiecare parte a negocierii înainte de încheierea contractului colectiv de muncă. O astfel de coordonare poate lua forma unui acord sau a unui

¹⁶ Comunicarea Comisiei – Orientări privind aplicarea articolului 81 alineatul (3) din tratat, JO C 101, 27.4.2004, p. 97, punctul 34.

schimb de informații ori a unei comunicări între părțile la negocieri, pentru a stabili o abordare comună cu privire la subiect și la forma de negociere (de exemplu, multilaterală sau prin numirea de reprezentanți). Încă o dată, în măsura în care o astfel de coordonare este necesară și proporțională pentru negocierea sau încheierea contractului colectiv de muncă, aceasta va fi tratată, în sensul prezentelor orientări, în același mod precum contractul colectiv de muncă de care este legată.

- (18) Prezentele orientări nu acoperă deciziile asocierilor sau acordurile dintre persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați în afara contextului negocierilor (sau al preparativelor pentru negocieri) cu o contraparte în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă. În special, acestea nu vizează acordurile care depășesc reglementarea condițiilor de muncă prin stabilirea condițiilor (în special a prețurilor) în care serviciile sunt oferite consumatorilor¹⁷ de către persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați sau de către o contraparte ori care limitează libertatea angajatorilor de a angaja furnizorii de muncă de care au nevoie.

Exemplul 1

Situație: Bicicliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați își furnizează serviciile către cele trei platforme de livrare active în orașul B. Este în vigoare un contract colectiv de muncă între platformele de livrare și bicicliști, care stabilește comisioanele pe care platformele trebuie să le plătească bicicliștilor pentru serviciile lor, precum și obligațiile minime în materie de sănătate și siguranță ale platformelor față de bicicliști. Contractul colectiv de muncă prevede că bicicliștii își limitează serviciile la o anumită zonă a orașului. În acest scop, contractul împarte orașul în trei zone distincte, câte una pentru bicicliștii fiecărei platforme. Separat, bicicliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați în orașul B convin între ei să nu efectueze mai mult de 20 de livrări pe o perioadă de patru ore într-o zi lucrătoare.

Analiză: Exemplul conține două acorduri între întreprinderi în sensul articolului 101 din TFUE: (i) contractul colectiv de muncă dintre platforme și bicicliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați; (ii) acordul separat dintre bicicliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați cu privire la numărul maxim de livrări. Contractul colectiv de muncă este acoperit de prezentele orientări, deoarece este rezultatul negocierilor colective și reglementează condițiile de muncă (comisioane, condiții de sănătate și siguranță) în care bicicliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați își furnizează serviciile platformelor. Cu toate acestea, partea din contractul

¹⁷ Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2011/83/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2011 privind drepturile consumatorilor, de modificare a Directivei 93/13/CEE a Consiliului și a Directivei 1999/44/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivei 85/577/CEE a Consiliului și a Directivei 97/7/CE a Parlamentului European și a Consiliului, JO L 304, 22.11.2011, p. 64.

colectiv de muncă care împarte teritoriul orașului între cele trei platforme nu se referă la condițiile lor de muncă, ci constituie un acord de împărțire a pieței, care poate, ca atare, să restrângă concurența prin obiectul său în temeiul articolului 101 din TFUE¹⁸.

În schimb, acordul separat dintre bicicliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați cu privire la numărul de livrări pe zi lucrătoare nu este rezultatul negocierilor colective dintre persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și contrapărțile acestora și, prin urmare, nu este reglementat de prezentele orientări, ci ar trebui analizat separat.

Exemplul 2

Situație: Cluburile sportive din statul membru X convin între ele să nu angajeze sportivi unul de la celălalt, pe durata contractelor acestora cu respectivele cluburi sportive. Cluburile se coordonează, de asemenea, cu privire la nivelurile remunerației sportivilor cu vârsta de peste 35 de ani.

Analiză: Acordurile dintre cluburile sportive constituie acorduri între întreprinderi în sensul articolului 101 din TFUE. Aceste acorduri nu sunt reglementate de prezentele orientări, deoarece nu sunt negociate între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și contrapărțile acestora și, prin urmare, nu sunt contracte colective de muncă. Primul acord ar putea încălca articolul 101 din TFUE prin obiectul său, întrucât restrânge concurența dintre cluburile sportive în ceea ce privește angajarea celor mai buni sportivi de pe piață. Al doilea acord (de stabilire a salariilor) este de asemenea susceptibil să încalce articolul 101 din TFUE prin obiectul său, întrucât este vorba, în esență, de un acord între concurenți (cluburile) în vederea reducerii costurilor de producție.

În general, exemplul de față ilustrează practicile întreprinderilor de pe piețele forței de muncă care în mod clar nu intră în domeniul de aplicare al prezentelor orientări și sunt susceptibile să încalce articolul 101 din TFUE. În special, acordurile dintre cluburile sportive din exemplu pot încălca articolul 101 din TFUE indiferent dacă sunt legate de persoane care desfășoară o activitate independentă sau de lucrători.

¹⁸

Aceeași concluzie s-ar aplica și în cazul în care contractul colectiv de muncă ar include o clauză care ar reglementa alte aspecte care depășesc condițiile de muncă, precum programul de lucru în care cele trei platforme și-ar furniza serviciile.

(b) *Persoanele care fac obiectul prezentelor orientări*

- (19) Prezentele orientări vizează contractele colective de muncă legate de condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați (a se vedea secțiunile III și IV din prezentele orientări). În sensul prezentelor orientări, termenul „persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați” se referă la persoanele care nu au un contract de muncă sau care nu se află într-un raport de muncă și care se bazează în principal pe propria lor muncă personală pentru prestarea serviciilor în cauză. Persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați pot utiliza anumite bunuri sau active pentru a-și presta serviciile. De exemplu, un curățător utilizează accesorii de curățare și un muzician cântă la un instrument muzical. În aceste cazuri, bunurile sunt utilizate ca mijloc auxiliar pentru furnizarea serviciului final și, prin urmare, se consideră că persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați se bazează pe munca lor personală. În schimb, prezentele orientări nu se aplică situațiilor în care activitatea economică a persoanei care desfășoară o activitate independentă fără angajați constă doar în partajarea sau exploatarea de bunuri sau active ori în revânzarea de bunuri/servicii. De exemplu, în cazul în care o persoană care desfășoară o activitate independentă fără angajați închiriază spații de cazare sau revinde piese auto, aceste activități se referă la exploatarea activelor și la revânzarea bunurilor, mai degrabă decât la furnizarea de muncă personală.
- (20) Secțiunea III din prezentele orientări stabilește categoriile de contracte colective de muncă care implică persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați, pe care Comisia le consideră a fi excluse din domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, iar secțiunea IV stabilește categoriile de contracte colective de muncă împotriva cărora Comisia nu va interveni. Categoriile de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați și/sau contractele colective de muncă identificate în secțiunile III și IV din prezentele orientări trebuie să respecte pe deplin principiile generale care definesc domeniul de aplicare al prezentelor orientări stabilit în prezenta secțiune II.

3. CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ ÎNCHEIATE DE PERSOANELE CARE DESFĂȘOARĂ O ACTIVITATE INDEPENDENTĂ FĂRĂ ANGAJAȚI COMPARABILE CU LUCRĂTORII CARE NU INTRĂ SUB INCIDENȚA ARTICOLULUI 101 DIN TFUE

- (21) În cazurile în care se consideră că persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor, trebuie să se considere că contractele lor colective de muncă nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, indiferent dacă îndeplinesc sau nu criteriile pentru a fi considerate lucrători independenți fictivi (a se vedea punctul 5 din prezentele orientări)¹⁹.
- (22) Curtea a hotărât că un contract colectiv de muncă ce vizează prestatorii de servicii care desfășoară o activitate independentă poate fi considerat drept rezultat al dialogului dintre partenerii sociali în cazul în care prestatorii de servicii se află într-o

¹⁹ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; Hotărârea din 21 septembrie 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

situație comparabilă cu cea a lucrătorilor²⁰ și a confirmat că „nu este întotdeauna simplu să se determine, în economia actuală, statutul de «întreprindere»²¹ al anumitor prestatori independenți”. Curtea a hotărât, de asemenea, că „un prestator de servicii poate să își piardă calitatea de operator economic independent și, așadar, de întreprindere atunci când nu își determină în mod autonom comportamentul pe piață, ci depinde integrant de comitentul său, întrucât nu suportă niciunul dintre riscurile financiare sau comerciale care rezultă din activitatea acestuia din urmă și acționează ca auxiliar integrat în întreprinderea comitentului menționat”²².

- (23) Pe baza acestor criterii și ținând seama de evoluțiile de pe piața forței de muncă din UE și de la nivel național (în ceea ce privește legislația și jurisprudența), în sensul prezentelor orientări, Comisia consideră că următoarele categorii de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor și că, prin urmare, contractele colective de muncă încheiate de acestea nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE²³:

(a) *Persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care sunt dependente din punct de vedere economic*

- (24) Persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care își prestează serviciile exclusiv sau predominant către o contraparte sunt susceptibile de a se afla într-o situație de dependență economică în raport cu contrapartea respectivă. În general, astfel de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați nu își determină în mod independent comportamentul pe piață și depind în mare măsură de contrapartea lor, făcând parte integrantă din activitatea economică a acesteia. În plus, este mai probabil ca acestea să primească îndrumări cu privire la modul în care ar trebui să își desfășoare activitatea. Problema persoanelor care desfășoară o activitate independentă și care sunt dependente din punct de vedere economic a fost recunoscută într-o serie de norme de drept intern care acordă acestor persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați dreptul de negociere colectivă, cu condiția ca acestea să îndeplinească criteriile stabilite în normele de drept intern respective²⁴.

- (25) Comisia consideră că o persoană care desfășoară o activitate independentă fără angajați se află într-o situație de dependență economică în cazul în care aceasta câștigă cel puțin 50 % din venitul său anual total obținut din muncă de la o singură

²⁰ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 31.

²¹ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 32.

²² Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 33; Hotărârea din 14 decembrie 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, punctele 43-44.

²³ Unele persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați s-ar putea încadra în mai multe dintre categoriile din prezentele orientări.

²⁴ De exemplu, Germania, în secțiunea 12a din Legea privind contractele colective de muncă, în versiunea publicată la 25 august 1969 (Monitorul Oficial Federal I, p. 1323), modificată ultima dată prin articolul 8 din Legea din 20 mai 2020 (Monitorul Oficial Federal I, p. 1055); sau Spania, la articolul 11 din Legea nr. 20/2007 din 11 iulie privind statutul muncii prestate ca activitate independentă, Monitorul Oficial de Stat nr. 166 din 12 iulie 2007, paginile 29964-29978, au invocat amândouă un criteriu de dependență economică. Unele persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați s-ar putea încadra în mai multe dintre categoriile din prezentele orientări.

contraparte. Prin urmare, contractele colective de muncă referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă încheiate între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care se află într-o situație de dependență economică și contrapartea lor de care acestea depind din punct de vedere economic nu intră sub incidența articolului 101 din TFUE, chiar dacă persoanele care desfășoară o activitate independentă în cauză nu au fost reclasificate ca lucrători de către autoritățile/instanțele naționale.

Exemplul 3

Situație: Societatea X este o firmă de arhitecți care contractează un număr mare de arhitecți (independenți) pentru finalizarea proiectelor sale. Arhitecții câștigă 90 % din veniturile lor de la societatea X. Aceștia negociază colectiv și încheie împreună cu societatea X un acord care prevede maximum 45 de ore de lucru pe săptămână, un concediu anual de 26 de zile calendaristice și rate de remunerare specificate în funcție de nivelul de experiență al arhitectului.

Analiză: Arhitecții care desfășoară o activitate independentă, la fel ca alți contractanți care desfășoară o activitate independentă, sunt considerați, în general, întreprinderi în sensul articolului 101 din TFUE și, prin urmare, această dispoziție se aplică acordurilor dintre aceștia. Totuși, acordul încheiat între arhitecții care desfășoară o activitate independentă și societatea X nu ar intra în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, întrucât este vorba despre un contract colectiv de muncă legat de condițiile de muncă între societatea X și persoane fizice care se poate considera că se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor (din punctul de vedere al dependenței lor economice). În acest exemplu, arhitecții sunt dependenți din punct de vedere economic de contrapartea lor (societatea X), întrucât aceștia obțin 90 % din veniturile lor de la această societate. Prin urmare, aceștia pot fi considerați ca făcând parte integrantă din societatea X.

(b) *Persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care lucrează „alături” de lucrători*

- (26) Persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care îndeplinesc sarcini identice sau similare „alături” de lucrători pentru aceeași contraparte se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor, deoarece își prestează serviciile sub conducerea contrapărții lor și nu participă la riscurile comerciale ale contrapărții sau nu se bucură de independență în ceea ce privește desfășurarea activității economice în cauză. Autoritățile/instanțele naționale competente sunt cele care trebuie să decidă dacă relația contractuală a persoanelor care desfășoară o activitate independentă și care lucrează alături de lucrători ar trebui să fie reclasificată drept raport de muncă. Cu toate acestea, în cazurile în care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați nu au fost reclasificate drept lucrători, acestea pot

beneficia în continuare de negocieri colective. Această realitate a fost recunoscută de practica din mai multe state membre în care contractele colective de muncă acoperă lucrătorii și persoanele care desfășoară o activitate independentă care sunt active în aceleași sectoare²⁵.

- (27) Prin urmare, contractele colective de muncă referitoare la condițiile de muncă dintre o contraparte și persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care îndeplinesc sarcini identice sau similare „alături” de lucrători pentru aceeași contraparte nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, chiar dacă persoanele care desfășoară o activitate independentă în cauză nu au fost reclasificate drept lucrători de către autoritățile/instanțele naționale. Același lucru este valabil și pentru contractele colective care, în conformitate cu sistemele de dialog social, acoperă atât lucrătorii, cât și persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați.

Exemplul 4

Situație: Societatea X organizează concerte cu orchestre și alte evenimente de muzică clasică. Numeroși muzicieni lucrează pentru societatea X fie în calitate de lucrători, fie în calitate de persoane care desfășoară o activitate independentă, pe baza unor contracte anuale. Acești muzicieni, indiferent de statutul lor, sunt instruiți de directorul cultural al societății X cu privire la lucrările pe care trebuie să le interpreteze, la momentul și locul repetițiilor și la evenimentele la care trebuie să participe. Societatea X a încheiat un contract colectiv de muncă cu toți muzicienii. Acesta stabilește un plafon maxim de 45 de ore lucrătoare pe săptămână și acordă muzicienilor un concediu special de 1 zi după desfășurarea a 3 concerte în aceeași săptămână.

Analiză: Muzicienii care desfășoară o activitate independentă fără angajați se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor societății X în ceea ce privește subordonarea și similitudinea sarcinilor. Aceștia îndeplinesc aceleași sarcini precum muzicienii angajați (și anume, interpretează muzică pentru evenimente), li se aplică aceleași instrucțiuni din partea societății X cu privire la conținutul, locul și momentul interpretării și sunt angajați pentru o perioadă de timp similară cu cea a muzicienilor angajați. În aceste condiții, contractul colectiv care reglementează condițiile de muncă ale muzicienilor nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE.

²⁵

A se vedea, de exemplu, articolul 14 din Contractul colectiv de muncă din sectorul teatrului și al dansului din Țările de Jos, încheiat între Kunstenbond (Uniunea artiștilor) și Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Asociația neerlandeză a artelor spectacolului) pentru perioada 1 ianuarie 2020-31 decembrie 2021, disponibil la adresa <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>; sau articolul 2 din Contractul colectiv de muncă pentru jurnaliștii profesioniști, încheiat între Gospodarska zbornica Slovenije (Camera de Comerț și Industrie a Sloveniei), Svet RTV Slovenija (Consiliul RTV Slovenia) și Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Asociația slovenă a posturilor de radio) și Sindikat novinarjev Slovenije (Sindicatul jurnaliștilor sloveni), disponibil la adresa <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

(c) *Persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați prin intermediul platformelor digitale de muncă*

- (28) Apariția economiei platformelor online și furnizarea de muncă prin intermediul platformelor digitale de muncă a creat o nouă realitate pentru anumite persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați, care se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor în raport cu platformele digitale de muncă prin intermediul cărora sau pentru care furnizează munca. Persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați pot fi dependente de platformele digitale, în special în ceea ce privește informarea clienților lor, și se pot confrunta adesea cu oferte de muncă de tipul „acceptă sau renunță”, cu posibilități reduse sau inexistente de negociere a condițiilor lor de muncă, inclusiv a remunerației lor. Platformele digitale de muncă sunt, de obicei, în măsură să impună în mod unilateral termenii și condițiile relației lor, fără informarea sau consultarea prealabilă persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați.
- (29) Jurisprudența recentă și evoluțiile legislative la nivel național oferă indicații suplimentare cu privire la comparabilitatea acestor persoane care desfășoară o activitate independentă cu lucrătorii. În contextul cazurilor de reclasificare, instanțele naționale recunosc tot mai frecvent dependența prestatorilor de servicii de anumite tipuri de platforme sau chiar existența unui raport de muncă²⁶. În aceeași ordine de idei, unele state membre au adoptat norme²⁷ care stabilesc prezumția unui raport de muncă sau dreptul la negocieri colective pentru prestatorii de servicii către platformele digitale sau prin intermediul acestora.
- (30) În sensul prezentelor orientări, termenul „platformă digitală de muncă” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu comercial și care îndeplinește toate cerințele următoare: (i) este furnizat, cel puțin parțial, la distanță prin mijloace electronice, cum ar fi un site web sau o aplicație mobilă; (ii) este furnizat la cererea unui destinatar al serviciului; și (iii) implică, ca o componentă necesară și esențială, organizarea activității efectuate de persoane fizice, indiferent dacă activitatea respectivă este efectuată online sau într-un anumit loc. Platformele care nu organizează activitatea persoanelor fizice, ci oferă pur și simplu un mijloc prin care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați pot ajunge la utilizatorii finali nu constituie platforme digitale de muncă. De exemplu, o platformă care doar agregă și afișează furnizorii de servicii disponibili (de exemplu

²⁶ Pentru o prezentare detaliată a jurisprudenței din nouă state membre ale UE, Elveția și Regatul Unit, a se vedea 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.

²⁷ A se vedea, de exemplu, în Spania, Decretul-lege regal nr. 9/2021 din 11 mai, de modificare a textului reformat al Statutului lucrătorilor, aprobat prin Decretul legislativ regal nr. 2/2015 din 23 octombrie, pentru a garanta drepturile de muncă ale persoanelor implicate în distribuție în domeniul platformelor digitale, Monitorul Oficial de Stat nr. 113 din 12 mai 2021, paginile 56733-56738; sau în Grecia, Republica Elenă, Legea nr. 4808/2021 privind protecția muncii – Instituirea unei Autorități independente „Inspekția muncii” – Ratificarea Convenției nr. 190 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii – Ratificarea Convenției nr. 187 a Organizației Internaționale a Muncii pentru cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă – Punerea în aplicare a Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și a altor dispoziții ale Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale și alte măsuri urgente, Monitorul Oficial A’101/19-6-2021.

instalatorii) într-o anumită zonă, permițând astfel clienților să utilizeze serviciile acestora la cerere, nu este considerată o platformă digitală de muncă, deoarece nu organizează activitatea furnizorilor de servicii.

- (31) Având în vedere aceste considerații, contractele colective de muncă încheiate între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și platformele digitale de muncă care, prin natura și scopul lor, vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, chiar dacă persoanele care desfășoară o activitate independentă în cauză nu au fost reclasificate drept lucrători de către autoritățile/instanțele naționale.

Exemplul 5

Situație: Un grup de conducători auto care lucrează pentru platformele de vehicule la comandă inițiază negocieri cu asociația regională care reunește, în calitate de membri, platformele de vehicule la comandă, pentru a încheia un contract colectiv de muncă vizând îmbunătățirea condițiilor de muncă ale conducătorilor auto. Înainte de a începe negocierile cu conducătorii auto, platformele de vehicule la comandă (membrii asociației) își coordonează strategia de negociere. În cele din urmă, negocierile eșuează și nu se încheie niciun contract colectiv de muncă. Ulterior, asociația platformelor de vehicule la comandă adoptă o decizie care stabilește un preț minim de 5 EUR pe călătorie pentru consumatori. Platformele au discutat, de asemenea, posibilitatea de a stabili un preț minim per călătorie, ca parte a coordonării lor, înainte de a începe negocierile cu conducătorii auto.

Analiză: Prin asocierea lor, platformele de vehicule la comandă încearcă să negocieze un contract colectiv de muncă împreună cu conducătorii auto, vizând îmbunătățirea condițiilor de muncă ale conducătorilor auto. În pofida faptului că, în final, nu s-a încheiat niciun contract, negocierile dintre conducătorii auto care desfășoară o activitate independentă fără angajați și asociația platformelor nu ar intra în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE. Același lucru este valabil și pentru coordonarea între platforme care precede negocierile cu conducătorii auto, cu condiția ca o astfel de coordonare să fie necesară și proporțională pentru negocierea unui contract colectiv de muncă reglementat de prezentele orientări.

Cu toate acestea, discuțiile dintre platforme referitoare la prețul minim per călătorie care trebuie perceput consumatorilor nu se referă la condițiile de muncă. O astfel de coordonare cu privire la prețuri între concurenți este de natură să încalce articolul 101 din TFUE prin obiect. În orice caz, decizia adoptată de asociația platformelor de

vehicule la comandă nu ar intra în domeniul de aplicare al prezentelor orientări, deoarece nu este rezultatul unor negocieri colective între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și contrapărțile acestora. Aceasta este rezultatul unui acord între membrii asociației, mai exact între platforme (contrapărți).

În schimb, în cazul în care conducătorii auto care desfășoară o activitate independentă fără angajați și asociația platformelor ar fi convenit în mod colectiv asupra unui tarif minim de 5 EUR pe călătorie pentru conducătorii auto (indiferent de modul în care acest cost este transferat consumatorilor), un astfel de acord ar fi fost considerat ca având legătură cu condițiile de muncă și, prin urmare, ca fiind exclus din domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE.

4. PRIORITĂȚILE COMISIEI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE PUNEREA ÎN APLICARE

- (32) În unele cazuri, persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care nu se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor se pot afla totuși într-o poziție de negociere deficitară față de contrapărțile lor și, prin urmare, este posibil să nu fie în măsură să influențeze în mod semnificativ condițiile lor de muncă. Prin urmare, chiar dacă nu se poate presupune că contractele lor colective de muncă nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, aceste persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați se pot confrunta, de fapt, cu probleme similare celor cu care se confruntă persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați din categoriile descrise mai sus. Din acest motiv, în măsura în care contractele colective de muncă vizează corectarea unui dezechilibru clar în ceea ce privește puterea de negociere a persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați în raport cu contrapărțile lor și sunt destinate, prin natura și scopul lor, îmbunătățirii condițiilor de muncă, Comisia nu va interveni împotriva acestora.
- (33) Următoarele categorii de contracte colective de muncă vor fi considerate ca îndeplinind criteriile de mai sus:
- (a) *Contracte colective de muncă încheiate de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați cu contrapărți care au o anumită putere economică*
- (34) Este posibil ca persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care lucrează cu contrapărți cu un anumit nivel de putere economică și, prin urmare, de putere de cumpărare să aibă o putere de negociere insuficientă pentru a le influența condițiile de muncă. În acest caz, contractele colective de muncă pot fi un mijloc legitim de a corecta dezechilibrul dintre cele două părți în ceea ce privește puterea de negociere.

- (35) În consecință, Comisia nu va interveni împotriva contractelor colective de muncă încheiate între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și contrapărțile acestora în cazurile în care există un dezechilibru clar în ceea ce privește puterea de negociere²⁸. Se va considera că există un astfel de dezechilibru în ceea ce privește puterea de negociere cel puțin:
- în cazul în care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați negociază sau încheie contracte colective de muncă cu una sau mai multe contrapărți care reprezintă întregul sector sau întreaga industrie; precum și
 - în cazul în care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați negociază sau încheie contracte colective de muncă cu o contraparte a cărei cifră de afaceri anuală totală depășește 2 milioane EUR sau al cărei număr de angajați este mai mare sau egal cu 10 persoane, ori cu mai multe contrapărți care, împreună, depășesc unul dintre aceste praguri²⁹.

Exemplul 6

Situație: Societățile X, Y și Z furnizează servicii de întreținere și reparații auto. Cifra de afaceri totală a societății X este de 700 000 EUR, cea a societății Y este de 1 milion EUR, iar cea a societății Z este de 500 000 EUR. Tehnicienii care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care lucrează pentru aceste societăți în calitate de prestatori de servicii independenți sunt nemulțumiți de remunerația scăzută și de condițiile precare de siguranță și decid să negocieze în comun cu societățile X, Y și Z pentru a-și îmbunătăți condițiile de muncă. Cele trei societăți refuză să negocieze, susținând că orice contract colectiv de muncă cu tehnicienii care desfășoară o activitate independentă fără angajați ar încălca articolul 101 din TFUE.

Analiză: Atât tehnicienii care desfășoară o activitate independentă fără angajați, cât și cele trei societăți de servicii auto sunt întreprinderi în sensul articolului 101 din TFUE. Prezumția unui dezechilibru al puterii de negociere nu s-ar aplica în cazul în care societățile X, Y sau Z ar negocia în mod independent, întrucât niciuna dintre acestea nu respectă pragul cifrei de afaceri de 2 milioane EUR specificat la punctul (35) din prezentele orientări. Totuși, în acest caz prezumția se aplică, deoarece cele trei societăți negociază în mod colectiv și, prin urmare, se ia în considerare cifra lor de afaceri totală. Prin urmare, Comisia nu ar interveni împotriva contractelor colective de muncă

²⁸ Prezentele orientări nu ar trebui interpretate ca stabilind o prioritate (pozitivă) a Comisiei în ceea ce privește punerea în aplicare, în legătură cu negocierile colective și acordurile dintre persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și întreprinderile care se situează sub aceste praguri.

²⁹ Calculate în conformitate cu titlul 1 din anexa la Recomandarea Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii [notificată cu numărul C(2003) 1422], JO L 124, 20.5.2003, p. 36.

referitoare la condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați în acest caz.

(b) *Contracte colective de muncă încheiate de persoane care desfășoară o activitate independentă în temeiul legislației naționale sau a legislației UE*

- (36) În unele cazuri, în urmărirea obiectivelor sociale, legiuitorul național a acționat pentru a aborda dezechilibrul în ceea ce privește puterea de negociere a anumitor categorii de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați, fie (i) acordând în mod explicit acestor persoane dreptul la negocieri colective, fie (ii) excluzând din domeniul de aplicare al legislației naționale în domeniul concurenței contractele colective de muncă încheiate de persoanele care desfășoară o activitate independentă în anumite profesii. Astfel, atunci când astfel de măsuri naționale sunt adoptate ținând seama de obiectivele sociale, Comisia nu va interveni împotriva contractelor colective care implică categorii de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați cărora li se aplică această legislație națională.

Exemplul 7

Situație: Legislația națională a statului membru A exclude din domeniul de aplicare al legislației naționale în domeniul concurenței contractele încheiate de anumite persoane care desfășoară o activitate independentă în sectorul cultural.

Analiză: Statul membru A a stabilit o exceptare sectorială de la legislația națională în domeniul concurenței, având în vedere obiectivele sociale. Chiar dacă domeniul de aplicare al măsurii poate depăși situația persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați, astfel cum este abordată în secțiunea III din prezentele orientări, Comisia nu va interveni împotriva contractelor colective de muncă încheiate de persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați în temeiul normei de drept intern.

Exemplul 8

Situație: Dreptul muncii din statul membru B stabilește dreptul jurnaliștilor care desfășoară o activitate independentă fără angajați de a negocia colectiv cu societățile pentru care prestează servicii.

Analiză: Statul membru B a acordat în mod specific dreptul de negociere colectivă unei anumite categorii de persoane care desfășoară o activitate independentă, și anume jurnaliștilor. Aceasta înseamnă că respectivele contracte colective de muncă încheiate între jurnaliști și societățile pentru care aceștia prestează serviciile nu sunt considerate

anticoncurențiale în temeiul legislației naționale în domeniul concurenței. Prin urmare, în acest caz, Comisia nu ar interveni împotriva contractelor colective de muncă încheiate de jurnaliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați.

- (37) În aceeași ordine de idei, Directiva privind dreptul de autor³⁰ a stabilit principiul potrivit căruia autorii și artiștii interpreți sau executanți³¹ au dreptul de a primi o remunerație adecvată și proporțională atunci când acordă licențe sau își transferă drepturile exclusive pentru exploatarea operelor lor și a oricăror alte obiecte protejate prin drepturi de autor și drepturi conexe³². Autorii și artiștii interpreți sau executanți tind să se afle într-o poziție contractuală mai nefavorabilă decât contrapărțile³³ lor, iar directiva prevede posibilitatea de a-și consolida poziția contractuală pentru a asigura o remunerație echitabilă în contractele lor de exploatare³⁴. Directiva privind dreptul de autor acordă flexibilitate pentru statele membre în scopul punerii în aplicare a acestui principiu folosind diferite mecanisme (inclusiv negocierea colectivă), câtă vreme acestea respectă legislația UE³⁵.
- (38) În conformitate cu aceste dispoziții și fără a aduce atingere niciunei alte dispoziții din Directiva privind dreptul de autor, Comisia nu va interveni împotriva contractelor colective de muncă încheiate de autori sau artiști interpreți sau executanți care desfășoară o activitate independentă fără angajați cu contrapărțile lor în temeiul acestei directive.
- (39) Punctul (38) din prezentele orientări nu se aplică negocierilor colective încheiate în contextul organismelor de gestiune colectivă sau al entităților de gestiune

³⁰ Directiva (UE) 2019/790 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind dreptul de autor și drepturile conexe pe piața unică digitală și de modificare a Directivelor 96/9/CE și 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1 JO L 130, 17.5.2019, p. 92.

³¹ Toți autorii și artiștii interpreți sau executanți intră sub incidența articolului 18 din Directiva privind dreptul de autor, cu excepția autorilor unui program pentru calculator în sensul articolului 2 din Directiva 2009/24/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2009 privind protecția juridică a programelor pentru calculator, JO L 111, 5.5.2009, p. 16. Articolul 23 alineatul (2), Directiva (UE) 2019/790 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind dreptul de autor și drepturile conexe pe piața unică digitală și de modificare a Directivelor 96/9/CE și 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1 JO L 130, 17.5.2019, p. 92.

³² Articolul 18 alineatul (1) și considerentul 72, Directiva (UE) 2019/790 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind dreptul de autor și drepturile conexe pe piața unică digitală și de modificare a Directivelor 96/9/CE și 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1 JO L 130, 17.5.2019, p. 92. A se vedea, de asemenea, considerentul 73 din aceeași directivă, potrivit căruia „remunerarea autorilor și artiștilor interpreți sau executanți ar trebui să fie adecvată și proporțională cu valoarea economică reală sau potențială a drepturilor acordate prin licență sau transferate, ținându-se seama de contribuția autorului, sau a artistului interpret sau executant la ansamblul operei sau al altor obiecte protejate, precum și de toate celelalte împrejurări ce determină un caz, cum ar fi practicile de piață sau exploatarea efectivă a operei”.

³³ Considerentul 72 din Directiva (UE) 2019/790 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind dreptul de autor și drepturile conexe pe piața unică digitală și de modificare a Directivelor 96/9/CE și 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1 JO L 130, 17.5.2019, p. 92.

³⁴ Negocierea colectivă poate fi utilizată și în cazurile prevăzute la articolul 19 alineatul (5), articolul 20 alineatul (1) și articolul 22 alineatul (5) din Directiva (UE) 2019/790 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind dreptul de autor și drepturile conexe pe piața unică digitală și de modificare a Directivelor 96/9/CE și 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1 JO L 130, 17.5.2019, p. 92.

³⁵ Articolul 18 alineatul (2) și considerentul 73, Directiva (UE) 2019/790 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind dreptul de autor și drepturile conexe pe piața unică digitală și de modificare a Directivelor 96/9/CE și 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1 JO L 130, 17.5.2019, p. 92.

independente³⁶. Prezentele orientări nu trebuie interpretate ca excluzând de la aplicarea legislației UE în domeniul concurenței practicile acestor organisme sau entități³⁷.

Exemplul 9

Situație: Societatea Y este o editură de ziare și reviste. Mai mulți jurnaliști care lucrează ca liber-profesioniști contribuie cu articole la publicațiile societății Y. Societatea Y remunerează jurnaliștii pe baza articolelor publicate în fiecare ziar sau revistă. Jurnaliștii nu sunt mulțumiți de nivelul remunerației pe care o primesc de la societatea Y și negociază și convin împreună cu societatea Y o creștere cu 20 % a redevențelor (remunerației) plătite de societatea Y.

Analiză: În conformitate cu prezentele orientări, Comisia nu va interveni împotriva contractului colectiv de muncă încheiat de jurnaliștii care desfășoară o activitate independentă fără angajați (liber-profesioniști) și societatea Y, întrucât acordul este încheiat în temeiul Directivei privind dreptul de autor.

³⁶ „Organism de gestiune colectivă” înseamnă orice organism care este autorizat prin lege sau prin atribuire, licență sau alt tip de înțelegere contractuală să gestioneze drepturile de autor sau drepturile conexe dreptului de autor în numele unuia sau mai multor titulari de drepturi, în beneficiul colectiv al acelor titulari, având drept scop unic sau principal această activitate și care îndeplinește unul dintre criteriile următoare sau pe ambele: (i) este deținut sau controlat de membrii săi; (ii) nu are scop lucrativ. „Entitate de gestiune independentă” înseamnă orice organism care este autorizat prin lege sau prin cesiune, licență sau alt tip de înțelegere contractuală să gestioneze drepturile de autor sau drepturile conexe în numele mai multor titulari de drepturi, în beneficiul colectiv al acelor titulari, având drept scop unic sau principal sau unul dintre principalele scopuri această activitate și care: (i) nu este deținut sau controlat, direct sau indirect, total sau parțial, de titularii de drepturi; și (ii) nu are scop lucrativ; Articolul 3 literele (a) și (b) din Directiva 2014/26/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind gestiunea colectivă a drepturilor de autor și a drepturilor conexe și acordarea de licențe multiteritoriale pentru drepturile asupra operelor muzicale pentru utilizare online pe piața internă, JO L 84, 20.3.2014, p. 72.

³⁷ Considerentul 56 din Directiva 2014/26/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind gestiunea colectivă a drepturilor de autor și a drepturilor conexe și acordarea de licențe multiteritoriale pentru drepturile asupra operelor muzicale pentru utilizare online pe piața internă, JO L 84, 20.3.2014, p. 72.