

II

*(Komunikaty)*KOMUNIKATY INSTYTUCJI, ORGANÓW I JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
UNII EUROPEJSKIEJ

KOMISJA EUROPEJSKA

KOMUNIKAT KOMISJI

Zatwierdzenie treści projektu komunikatu Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników

(2022/C 123/01)

W dniu 9 grudnia 2021 r. Komisja zatwierdziła treść projektu komunikatu Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników.

Projekt komunikatu – Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników – stanowi załącznik do niniejszego komunikatu. Projekt komunikatu jest otwarty do konsultacji publicznych pod następującym adresem:

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

ZAŁĄCZNIK

PROJEKT KOMUNIKATU KOMISJI

Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników**1. Wprowadzenie**

- 1) W niniejszych wytycznych określa się zasady oceny na podstawie art. 101 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („art. 101 TFUE”) porozumień między przedsiębiorstwami, decyzji związków przedsiębiorstw i praktyk uzgodnionych (zwanych łącznie „porozumieniami”) będących wynikiem negocjacji zbiorowych między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników ⁽¹⁾ a innym przedsiębiorstwem lub innymi przedsiębiorstwami („kontrahentem/kontrahentami” ⁽²⁾) i dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników.
- 2) W art. 101 TFUE zakazuje się porozumień między przedsiębiorstwami, które ograniczają konkurencję na rynku wewnętrznym, w szczególności jeżeli porozumienia te polegają na ustalaniu w sposób bezpośredni lub pośredni cen zakupu lub sprzedaży albo innych warunków transakcji. Unijne reguły konkurencji opierają się na art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej („TUE”), który stanowi, że Unia ustanawia rynek wewnętrzny, w tym system zapewniający niezakłóconą konkurencję ⁽³⁾.
- 3) Art. 3 ust. 3 TUE stanowi również, że Unia propaguje „społecz[n]ą gospodark[ę] rynkow[ą] o wysokiej konkurencyjności zmierzając[ą] do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego”. W tym celu Unia uznaje istotną rolę dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz zobowiązuje się, zgodnie z art. 152 TFUE, do „ułatwia[nia] [...] dialog[u] między [partnerami społecznymi], szanując ich autonomię”. W art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej uznano ponadto prawo do rokowań i działań zbiorowych. Poprawa warunków pracy i właściwa ochrona socjalna stanowią również podstawowe zasady Europejskiego filaru praw socjalnych, zgodnie z którym „należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi” oraz „należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą” ⁽⁴⁾.
- 4) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej („Trybunał”) wziął pod uwagę cele polityki społecznej UE, orzekając, w kontekście rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi, że pewnych skutków w postaci ograniczenia konkurencji nie można oddzielić od porozumień zbiorowych zawieranych między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracobiorców oraz że są one niezbędne do poprawy warunków pracy ⁽⁵⁾. W związku z tym porozumienia zawierane w ramach rokowań zbiorowych między pracodawcami a pracownikami, które – ze względu na ich charakter i cel – służą poprawie warunków pracy (w tym wynagrodzenia), nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, a co za tym idzie – nie naruszają unijnego prawa konkurencji ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Do celów niniejszych wytycznych termin „osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników” odnosi się do osób, które nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy i które w celu świadczenia danych usług wykonują pracę głównie osobiście i samodzielnie.

⁽²⁾ Do celów niniejszych wytycznych termin „kontrahenci” odnosi się do przedsiębiorstw, z którymi osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników zawierają umowy (tj. do ich klientów profesjonalnych), w tym do stowarzyszeń takich przedsiębiorstw.

⁽³⁾ Tytuł VII rozdział 1 sekcja 1 TFUE oraz protokół nr 27 dołączony do TUE i TFUE.

⁽⁴⁾ Europejski filar praw socjalnych, pkt 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_pl.

⁽⁵⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 22; wyrok z dnia 21 września 1999 r., Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, pkt 59; wyrok z dnia 11 grudnia 2007 r., International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP i OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 49; wyrok z dnia 9 lipca 2009 r., 3F/Komisja Wspólnot Europejskich, C-319/07, EU:C:2009:435, pkt 50.

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

- 5) Trybunał wyjaśnił ponadto, że przedmiotowe wyłączenie z zakresu zastosowania art. 101 TFUE obejmuje również układy zbiorowe zawierane między pracodawcami a organizacjami pracowników negocjującymi w imieniu i na rzecz członków będących osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek ⁽⁷⁾, a więc usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników ⁽⁸⁾. W tym kontekście Trybunał orzekł, że za osobę pozornie prowadzącą działalność na własny rachunek należy uznać osobę, która: (i) działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy; (ii) nie ponosi ryzyka gospodarczego tego pracodawcy oraz (iii) zostanie zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy. Kryteria te mają zastosowanie niezależnie od tego, czy daną osobę uznaje się za usługodawcę prowadzącego działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego, ze względu na podatkowych, administracyjnych lub biurokratycznych, i wymagają one indywidualnej oceny w świetle okoliczności faktycznych danego przypadku ⁽⁹⁾.
- 6) W ostatnich latach na rynku pracy zaszły fundamentalne zmiany, na które wpłynęła tendencja do zlecenia podwykonawstwa i outsourcingu działalności gospodarczej i usług osobistych, a także cyfryzacja procesów produkcji i rozwój gospodarki platform internetowych. Samozatrudnienie w UE jest stosunkowo wysokie i w ostatnich latach znacznie wzrosło, głównie w gospodarce platform internetowych.
- 7) Chociaż zmiany te przyczyniły się do zwiększenia elastyczności i dostępności rynku pracy, w niektórych przypadkach spowodowały również trudne warunki pracy w gospodarce platform internetowych i poza nią. Nawet jeżeli osoby samozatrudnione nie są w pełni zintegrowane z przedsiębiorstwem swojego zleceniodawcy w taki sam sposób jak pracownicy, niektóre z nich mogą nadal nie być całkowicie niezależne od swojego zleceniodawcy lub mogą nie mieć wystarczającej siły przetargowej, aby wpłynąć na warunki pracy. Ponadto kryzys związany z COVID-19 sprawił, że wiele osób samozatrudnionych znalazło się w jeszcze trudniejszej sytuacji, ponieważ ich utrata zarobków nie została złagodzona przez słabe lub nieistniejące krajowe systemy zabezpieczenia społecznego ani za pomocą specjalnych środków wsparcia ⁽¹⁰⁾.
- 8) Jeżeli osoby samozatrudnione znajdują się co do zasady w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, mogą one, w indywidualnych przypadkach, zostać uznane za osoby pozornie prowadzące działalność na własny rachunek, a organy/sądy krajowe mogą zmienić ich status na pracowników. Niektóre grupy mogą również być uznawane za pracowników na podstawie domniemania prawnego. W przypadkach, w których nie zmieniono ich statusu na pracowników, dostęp do rokowañ zbiorowych może jednak nadal umożliwiać im poprawę warunków pracy.
- 9) Zakaz zawarty w art. 101 TFUE ma zastosowanie do „przedsiębiorstw”, które to pojęcie jest szerokie i obejmuje każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą, niezależnie od jego statusu prawnego i sposobu jego finansowania ⁽¹¹⁾. W związku z tym osoby faktycznie samozatrudnione, nawet jeżeli są osobami fizycznymi pracującymi na własny rachunek, są w zasadzie przedsiębiorstwami w rozumieniu art. 101 TFUE, ponieważ oferują za wynagrodzeniem swoje usługi na danym rynku oraz wykonują swoją działalność jako niezależne podmioty gospodarcze ⁽¹²⁾. Usługodawca może stracić status przedsiębiorstwa nie tylko wówczas, gdy w praktyce znajduje się w stosunku podporządkowania, ale również w przypadkach zależności ekonomicznej, na podstawie oceny okoliczności faktycznych konkretnego przypadku ⁽¹³⁾. Obecne zmiany na rynku pracy, a w szczególności pojawienie się gospodarki platform internetowych, zwiększają niepewność co do okoliczności, w których można uznać, że układy zbiorowe zawarte przez osoby samozatrudnione lub w ich imieniu nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE.

⁽⁷⁾ W przeciwieństwie do osób faktycznie samozatrudnionych, które mogą swobodnie wybierać rodzaj wykonywanych czynności, miejsce, czas i sposób wykonywania pracy oraz wykonują ją na własne ryzyko.

⁽⁸⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 30–31.

⁽⁹⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 36–37.

⁽¹⁰⁾ Parlament Europejski, sprawozdanie z dnia 13 października 2021 r. w sprawie sytuacji artystów i odbudowy życia kulturalnego w UE (2020/2261(INI)), Komisja Kultury i Edukacji https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_PL.html

⁽¹¹⁾ Wyrok z dnia 23 kwietnia 1991 r., Klaus Höfner i Fritz Elser/Macrotron GmbH, C-41/90, EU:C:1991:161, pkt 21; wyrok z dnia 16 listopada 1995 r., Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie i Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, C-244/94, EU:C:1995:392, pkt 14; wyrok z dnia 11 grudnia 1997 r., Job Centre coop. arl., C-55/96, EU:C:1997:603, pkt 21.

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

⁽¹³⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 33; wyrok z dnia 14 grudnia 2006 r., Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA., C-217/05, EU:C:2006:784, pkt 43–44.

- 10) W tym kontekście w niniejszych wytycznych wyjaśniono, że (i) niektóre kategorie układów zbiorowych nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE oraz (ii) że Komisja nie będzie interweniować przeciwko niektórym innym kategoriom układów zbiorowych.
- 11) W niniejszych wytycznych wyjaśniono, w jaki sposób Komisja będzie stosować unijne prawo konkurencji, bez uszczerbku dla stosowania innych przepisów lub zasad prawa Unii. Niniejsze wytyczne nie naruszają prerogatyw państw członkowskich w zakresie polityki społecznej ani autonomii partnerów społecznych. Wytyczne pozostają również bez uszczerbku dla definicji terminów „pracownik” lub „osoba samozatrudniona” przewidzianych w przepisach krajowych⁽¹⁴⁾. Pozostają one także bez uszczerbku dla kompetencji państw członkowskich lub partnerów społecznych w zakresie organizacji negocjacji zbiorowych na podstawie prawa pracy lub uprawnień umawiających się stron do ubiegania się o zmianę ich statusu zatrudnienia (lub dla uprawnień właściwych organów/sądów do oceny takich przypadków) przewidzianych w prawie Unii lub w prawie krajowym.
- 12) Niniejsze wytyczne pozostają również bez uszczerbku dla dalszej wykładni przez Trybunał art. 101 TFUE w odniesieniu do układów zbiorowych pracy. Nie mają one wpływu na stosowanie unijnego prawa konkurencji zgodnie z art. 42 TFUE i odpowiednimi przepisami UE⁽¹⁵⁾ w odniesieniu do sektorów rolnictwa i gospodarki rybnej. Stosuje się je ponadto bez uszczerbku dla stosowania art. 101 ust. 3 TFUE, w którym wyłącza się z zakresu art. 101 ust. 1 TFUE porozumienia, które (i) przyczyniają się do polepszenia produkcji/dystrybucji produktów bądź do popierania postępu technicznego lub gospodarczego; (ii) zastrzegają przekazanie słusznej części zysku konsumentom; (iii) nakładają jedynie niezbędne ograniczenia konkurencji oraz (iv) nie stwarzają stronom możliwości eliminowania konkurencji w stosunku do znacznej części danych produktów lub usług⁽¹⁶⁾.
- 13) W celu uniknięcia wątpliwości należy zauważyć, że układy zbiorowe zawierane przez osoby samozatrudnione, które nie są objęte zakresem niniejszych wytycznych, nie naruszają automatycznie art. 101 TFUE, lecz wymagają indywidualnej oceny.

2. Ogólny zakres stosowania niniejszych wytycznych

a) Rodzaje porozumień objętych zakresem niniejszych wytycznych

- 14) Niniejsze wytyczne mają zastosowanie do wszystkich porozumień negocjowanych lub zawieranych zbiorowo między określonymi kategoriami osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników z jednej strony a ich kontrahentem/kontrahentami z drugiej strony (zwanymi dalej „układami zbiorowymi”) w zakresie, w jakim ze względu na swój charakter i cel dotyczą one warunków pracy takich osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników.
- 15) Bez uszczerbku dla swobody państw członkowskich w odniesieniu do zakresu i formy dróg reprezentacji zbiorowej osób samozatrudnionych niniejsze wytyczne mają zastosowanie do wszystkich form negocjacji zbiorowych, począwszy od negocjacji prowadzonych za pośrednictwem partnerów społecznych lub innych stowarzyszeń, a skończywszy na bezpośrednich rokowaniach prowadzonych przez grupę osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników z ich kontrahentami lub stowarzyszeniami tych kontrahentów. Obejmują one również przypadki, w których osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników pragną zostać objęte istniejącym układem zbiorowym zawartym między kontrahentem, dla którego pracują, a grupą pracowników/osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników.

⁽¹⁴⁾ Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału najważniejszą cechą charakteryzującą stosunek pracy jest okoliczność, że „dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie”. Należy zauważyć, że klasyfikacja danej osoby jako „pracownika” lub „osoby samozatrudnionej” powinna być dokonywana przede wszystkim indywidualnie dla każdego przypadku zgodnie z prawem krajowym, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału. Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 34; wyrok z dnia 21 lutego 2013 r., L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, pkt 40; wyrok z dnia 10 września 2014 r., Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, pkt 28.

⁽¹⁵⁾ Art. 206–210 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1308/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiającego wspólną organizację rynków produktów rolnych oraz uchylającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 922/72, (EWG) nr 234/79, (WE) nr 1037/2001 i (WE) nr 1234/2007, Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 671. Art. 40 i 41 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1379/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie wspólnej organizacji rynków produktów rybołówstwa i akwakultury, zmieniającego rozporządzenia Rady (WE) nr 1184/2006 i (WE) nr 1224/2009 oraz uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 104/2000, (Dz.U. L 354 z 28.12.2013, s. 1).

⁽¹⁶⁾ Komunikat Komisji – Obwieszczenie – Wytyczne w sprawie stosowania art. 81 ust. 3 Traktatu, Dz.U. C 101 z 27.4.2004, s. 97, pkt 34.

- 16) Warunki pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników obejmują kwestie takie jak wynagrodzenie, czas i model organizacji pracy, urlop, zwolnienie, miejsce wykonywania pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, ubezpieczenie i zabezpieczenie społeczne oraz warunki, na jakich osoba pracująca na własny rachunek niezatrudniająca pracowników ma prawo zaprzestać świadczenia usług, na przykład w reakcji na naruszenie porozumienia określającego warunki pracy. Porozumienia, na mocy których osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników decydują się wspólnie nie świadczyć usług na rzecz określonych kontrahentów, na przykład dlatego że kontrahent nie chce zawrzeć porozumienia określającego warunki pracy, wymagają jednak indywidualnej oceny. Takie porozumienia ograniczają podaż pracy i mogą w związku z tym powodować problemy w zakresie konkurencji. W zakresie, w jakim można wykazać, że taka skoordynowana odmowa świadczenia pracy jest konieczna i proporcjonalna do negocjacji lub zawarcia układu zbiorowego, do celów niniejszych wytycznych będzie ona traktowana w taki sam sposób jak układ zbiorowy, z którym jest związana (lub byłaby związana w przypadku niepowodzenia negocjacji).
- 17) Zawarcie układu zbiorowego zakłada pewien stopień koordynacji pomiędzy wieloma uczestnikami po każdej ze stron negocjacji przed zawarciem układu zbiorowego. Taka koordynacja może przybrać formę porozumienia lub wymiany informacji bądź komunikacji uczestnikami po każdej ze stron negocjacji w celu podjęcia decyzji o wspólnym podejściu do przedmiotu negocjacji oraz do formy negocjacji (np. negocjacje wielostronne lub poprzez wyznaczenie przedstawicieli). Również w tym przypadku w zakresie, w jakim taka koordynacja jest konieczna i proporcjonalna do negocjacji lub zawarcia układu zbiorowego, do celów niniejszych wytycznych będzie ona traktowana w taki sam sposób jak układ zbiorowy, z którym jest związana.
- 18) Niniejsze wytyczne nie obejmują decyzji stowarzyszeń ani porozumień zawieranych między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników poza kontekstem negocjacji (lub przygotowań do negocjacji) z kontrahentem, które mają na celu poprawę warunków pracy osób samozatrudnionych. W szczególności nie obejmują one porozumień, które wykraczają poza regulację warunków pracy, określając warunki (w szczególności ceny), na jakich usługi są oferowane konsumentom⁽¹⁷⁾ przez osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników lub przez kontrahenta lub które ograniczają swobodę pracodawców w zakresie zatrudniania potrzebnych im pracowników.

Przykład 1

Sytuacja: Dostawcy będący osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników świadczą usługi na rzecz trzech platform dostawczych działających w mieście B. Pomędzy platformami dostawczymi a dostawcami obowiązuje układ zbiorowy określający płatności, jakie platformy muszą uiszczać na rzecz dostawców za ich usługi, jak również minimalne obowiązki platform względem dostawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Układ zbiorowy przewiduje, że dostawcy ograniczają swoje usługi do określonej strefy w mieście. W tym celu w układzie podzielono miasto na trzy odrębne strefy, po jednej dla dostawców każdej z platform. Odrębnie dostawcy będący osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników w mieście B uzgodnili między sobą, że nie będą wykonywać więcej niż dwudziestu dostaw w ciągu czterech godzin podczas dnia roboczego.

Analiza: Przykład obejmuje dwa porozumienia między przedsiębiorstwami w rozumieniu art. 101 TFUE: (i) układ zbiorowy między platformami a dostawcami będącymi osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników; (ii) odrębne porozumienie między dostawcami będącymi osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników określające maksymalną liczbę dostaw. Układ zbiorowy jest objęty zakresem niniejszych wytycznych, ponieważ jest on wynikiem negocjacji zbiorowych i reguluje warunki pracy (płatności, warunki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy), na jakich dostawcy będący osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników świadczą swoje usługi na rzecz platform. Część układu zbiorowego poświęcona podziałowi terytorium miasta między trzy platformy nie dotyczy jednak warunków pracy, lecz stanowi porozumienie o podziale rynku, które jako takie może ograniczać konkurencję ze względu na cel w rozumieniu art. 101 TFUE⁽¹⁸⁾.

Natomiast odrębne porozumienie między dostawcami będącymi osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników w sprawie liczby dostaw w ciągu dnia roboczego nie jest wynikiem negocjacji zbiorowych między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a ich kontrahentem/kontrahentami i dlatego nie jest objęte zakresem niniejszych wytycznych, lecz powinno być analizowane odrębnie.

Przykład 2

Sytuacja: Kluby sportowe w państwie członkowskim X uzgadniają między sobą, że nie będą zatrudniać sportowców z innych klubów w okresie obowiązywania ich umów z danym klubem sportowym. Kluby uzgadniają również wysokość wynagrodzeń dla sportowców powyżej 35. roku życia.

⁽¹⁷⁾ Art. 2 pkt 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/83/UE z dnia 25 października 2011 r. w sprawie praw konsumentów, zmieniającej dyrektywę Rady 93/13/EWG i dyrektywę 1999/44/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz uchylającej dyrektywę Rady 85/577/EWG i dyrektywę 97/7/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 304 z 22.11.2011, s. 64).

⁽¹⁸⁾ Taki sam wniosek miałby zastosowanie, gdyby w układzie zbiorowym zawarto klauzulę regulującą inne kwestie wykraczające poza warunki pracy, takie jak godziny pracy, w których odnośnie trzy platformy miałyby świadczyć swoje usługi.

Analiza: Uzgodnienia między klubami sportowymi stanowią porozumienia między przedsiębiorstwami w rozumieniu art. 101 TFUE. Uzgodnienia te nie są objęte zakresem niniejszych wytycznych, ponieważ nie są przedmiotem negocjacji między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a ich kontrahentami, a zatem nie są układami zbiorowymi. Pierwsze uzgodnienie może naruszać art. 101 TFUE ze względu na cel, ponieważ ogranicza konkurencję między klubami sportowymi, jeżeli chodzi o zatrudnianie najlepszych sportowców na rynku. Drugie uzgodnienie (przewidujące ustalanie wysokości wynagrodzeń) również może naruszać art. 101 TFUE ze względu na cel, ponieważ jest to w istocie porozumienie między konkurentami (klubami) mające na celu obniżenie kosztów nakładów.

Ogólnie rzecz biorąc, niniejszy przykład ilustruje praktyki przedsiębiorstw na rynkach pracy, które wyraźnie wykraczają poza zakres niniejszych wytycznych i które mogą naruszać art. 101 TFUE. W szczególności przedstawione w przykładzie porozumienia między klubami sportowymi mogą naruszać art. 101 TFUE niezależnie od tego, czy są związane z osobami pracującymi na własny rachunek czy z pracownikami.

b) *Osoby objęte niniejszymi wytycznymi*

- 19) Niniejsze wytyczne obejmują układy zbiorowe dotyczące warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (zob. sekcje III i IV niniejszych wytycznych). Do celów niniejszych wytycznych termin „osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników” odnosi się do osób, które nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę ani nie pozostają w stosunku pracy i które w celu świadczenia danych usług wykonują pracę głównie osobiście i samodzielnie. Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą korzystać z określonych towarów lub aktywów do celów świadczenia usług. Na przykład osoba sprząająca używa akcesoriów do sprzątania, a muzyk gra na instrumencie muzycznym. W tych przypadkach towary takie służą jako środki pomocnicze do świadczenia ostatecznej usługi, w związku z czym zostanie uznane, że osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników wykonują pracę osobiście. Niniejsze wytyczne nie mają natomiast zastosowania do sytuacji, w których działalność gospodarza osoby pracującej na własny rachunek niezatrudniającej pracowników polega jedynie na udostępnianiu lub wykorzystywaniu towarów lub aktywów bądź na odsprzedaży towarów/usług. Na przykład w sytuacji, gdy osoba pracująca na własny rachunek niezatrudniająca pracowników wynajmuje lokal mieszkalny lub odsprzedaje części do samochodów, działalność taka odnosi się raczej do wykorzystywania aktywów i odsprzedaży towarów niż do wykonywania pracy osobiście.
- 20) W sekcji III niniejszych wytycznych określono kategorie układów zbiorowych obejmujących osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które to układy – zdaniem Komisji – nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, zaś w sekcji IV określono kategorie układów zbiorowych, w odniesieniu do których Komisja nie będzie interweniować. Kategorie osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników lub kategorie układów zbiorowych określone w sekcjach III i IV niniejszych wytycznych powinny być w pełni zgodne z ogólnymi zasadami określającymi zakres niniejszych wytycznych, przedstawionymi w niniejszej sekcji II.
- 3. Układy zbiorowe osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników porównywalnych do pracowników nieobjęte zakresem stosowania art. 101 TFUE**
- 21) W przypadkach, w których uznaje się, że osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, układy zbiorowe takich osób należy uznać za nieobjęte zakresem stosowania art. 101 TFUE niezależnie od tego, czy osoby takie spełniałyby kryteria uznania za osoby pozornie prowadzące działalność na własny rachunek (zob. pkt 5 niniejszych wytycznych) ⁽¹⁹⁾.
- 22) Trybunał orzekł, że układ zbiorowy obejmujący usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek można uznać za wynik dialogu społecznego w sytuacji, gdyby wspomniani usługodawcy znajdowali się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników ⁽²⁰⁾, oraz potwierdził, że „w dzisiejszej gospodarce nie zawsze łatwo jest określić status przedsiębiorstwa niektórych usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek” ⁽²¹⁾. Ponadto Trybunał orzekł, że „usługodawca może utracić charakter podmiotu gospodarczego prowadzącego działalność na własny rachunek, a zatem przedsiębiorstwa, jeśli nie określa w niezależny sposób swojego zachowania na rynku, lecz jest całkowicie uzależniony od swojego zleceniodawcy, ze względu na to, że ten usługodawca nie ponosi żadnego ryzyka finansowego ani gospodarczego wynikającego z działalności zleceniodawcy oraz że działa jako podmiot pomocniczy zintegrowany z przedsiębiorstwem wspomnianego zleceniodawcy” ⁽²²⁾.
- 23) Na podstawie tych kryteriów oraz biorąc pod uwagę zmiany na rynku pracy UE i na szczeblu krajowym (pod względem prawodawstwa i orzecznictwa), do celów niniejszych wytycznych Komisja uważa, że następujące kategorie osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników i że w związku z tym zawarte przez nie układy zbiorowe nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE ⁽²³⁾:

⁽¹⁹⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; wyrok z dnia 21 września 1999 r., Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

⁽²⁰⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 31.

⁽²¹⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 32.

⁽²²⁾ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 33; wyrok z dnia 14 grudnia 2006 r., Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA., C-217/05, EU:C:2006:784, pkt 43–44.

⁽²³⁾ Niektóre osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą należeć do kilku kategorii określonych w niniejszych wytycznych.

- a) *Ekonomicznie zależne osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników*
- 24) Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które świadczą usługi wyłącznie lub głównie na rzecz jednego kontrahenta, prawdopodobnie znajdują się w sytuacji zależności ekonomicznej od tego kontrahenta. Ogólnie rzecz biorąc, takie osoby nie decydują o swoim zachowaniu na rynku w sposób niezależny oraz są w dużej mierze zależne od swojego kontrahenta i zintegrowane z jego przedsiębiorstwem. Ponadto istnieje większe prawdopodobieństwo, że otrzymują one instrukcje dotyczące sposobu, w jaki powinny wykonywać swoją pracę. Kwestia ekonomicznie zależnych osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników została uznana w szeregu przepisów krajowych, w których przyznano takim osobom prawo do rokowań zbiorowych, pod warunkiem że spełniają one kryteria określone w odpowiednich przepisach krajowych ⁽²⁴⁾.
- 25) Komisja uważa, że osoba pracująca na własny rachunek niezatrudniająca pracowników znajduje się w sytuacji zależności ekonomicznej, gdy uzyskuje co najmniej 50 % całkowitego rocznego dochodu z tytułu wynagrodzenia za pracę od jednego kontrahenta. W związku z tym układy zbiorowe dotyczące poprawy warunków pracy zawarte między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników, które znajdują się w sytuacji zależności ekonomicznej, a ich kontrahentem, od którego są one ekonomicznie zależne, nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, nawet jeśli organy/sądy krajowe nie zmieniły statusu takich osób na pracowników.

Przykład 3

Sytuacja: Przedsiębiorstwo X jest biurem architektonicznym, które zleca realizację swoich projektów dużej liczbie architektów (pracujących na własny rachunek). Architekci uzyskują 90 % swoich dochodów od przedsiębiorstwa X. Negocjują oni zbiorowo i zawierają z przedsiębiorstwem X porozumienie, które przewiduje maksymalnie 45 godzin pracy tygodniowo, urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni kalendarzowych oraz określone stawki wynagrodzenia w zależności od doświadczenia architekta.

Analiza: Samozatrudnieni architekci, podobnie jak inni niezależni wykonawcy, są zasadniczo uznawani za przedsiębiorstwa do celów art. 101 TFUE, a zatem przepis ten ma zastosowanie do zawieranych między nimi porozumień. Porozumienie zawarte między samozatrudnionymi architektami a przedsiębiorstwem X nie byłoby jednak objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, ponieważ jest to układ zbiorowy dotyczący warunków pracy między przedsiębiorstwem X a osobami fizycznymi, które można uznać za znajdujące się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników (pod względem ich zależności ekonomicznej). W tym przykładzie architekci są ekonomicznie zależni od swojego kontrahenta (przedsiębiorstwa X), ponieważ uzyskują 90 % swoich dochodów od tego przedsiębiorstwa. Można zatem uznać, że są zintegrowani z przedsiębiorstwem X.

- b) *Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które wykonują takie same lub podobne zadania jak pracownicy*
- 26) Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które wykonują takie same lub podobne zadania jak pracownicy tego samego kontrahenta, znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, ponieważ świadczą usługi pod kierownictwem kontrahenta i nie ponoszą ryzyka handlowego związanego z działalnością kontrahenta ani nie są niezależne w zakresie prowadzenia danej działalności gospodarczej. Do właściwych organów/sądów krajowych należy decyzja, czy stosunek umowny osób pracujących na własny rachunek, które wykonują takie same lub podobne zadania jak pracownicy, należy przekształcić w stosunek pracy. W przypadkach, w których nie zmieniono statusu osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników na pracowników, mogą one jednak nadal korzystać z rokowań zbiorowych. Fakty te uwzględniono w praktyce stosowanej w kilku państwach członkowskich, w których układy zbiorowe obejmują pracowników i osoby samozatrudnione prowadzące działalność w tych samych sektorach ⁽²⁵⁾.
- 27) W związku z powyższym układy zbiorowe dotyczące warunków pracy między kontrahentem a osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników, które wykonują takie same lub podobne zadania jak pracownicy tego samego kontrahenta, nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, nawet jeśli organy/sądy krajowe nie zmieniły statusu takich osób na pracowników. To samo dotyczy układów zbiorowych, które zgodnie z systemami dialogu społecznego obejmują zarówno pracowników, jak i osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników.

⁽²⁴⁾ Na przykład zarówno Niemcy w § 12a ustawy o układach zbiorowych w wersji opublikowanej w dniu 25 sierpnia 1969 r. (Federalny Dziennik Ustaw I, s. 1323), ostatnio zmienionej art. 8 ustawy z dnia 20 maja 2020 r. (Federalny Dziennik Ustaw I, s. 1055), jak i Hiszpania w art. 11 ustawy nr 20/2007 z dnia 11 lipca w sprawie statusu osoby pracującej na własny rachunek, Dziennik Ustaw nr 166 z dnia 12 lipca 2007 r., s. 29964–29978, odniosły się do kryterium zależności ekonomicznej. Niektóre osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą należeć do kilku kategorii określonych w niniejszych wytycznych.

⁽²⁵⁾ Zob. na przykład art. 14 układu zbiorowego w sektorze teatru i tańca w Niderlandach zawartego między Kunstenaarbond (Związek Artystyczny) a Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Niderlandzkie Stowarzyszenie Sztuk Scenicznych) na okres od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2021 r., dostępnego pod adresem <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>, lub art. 2 układu zbiorowego dla dziennikarzy zawodowych, zawartego przez Gospodarska zbornica Slovenije (Słoweńska Izba Gospodarcza), Svet RTV Slovenija (Rada Radiofonii i Telewizji Słowenii) i Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Słoweńskie Stowarzyszenie Stacji Radiowych) i Syndikat novinarjev Slovenije (Związek Zawodowy Dziennikarzy Słoweńskich), dostępnego pod adresem: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

Przykład 4

Sytuacja: Przedsiębiorstwo X organizuje koncerty orkiestry i inne wydarzenia związane z muzyką klasyczną. Wielu muzyków pracuje dla przedsiębiorstwa X jako pracownicy albo osoby samozatrudnione na podstawie umów rocznych. Muzycy ci, niezależnie od statusu, otrzymują instrukcje od dyrektora ds. kultury przedsiębiorstwa X dotyczące utworów, które muszą wykonać, terminów i miejsc prób oraz wydarzeń, w których muszą uczestniczyć. Przedsiębiorstwo X zawarło układ zbiorowy ze wszystkimi muzykami. Ustanowiono w nim maksymalny limit 45 godzin pracy tygodniowo i przyznano muzykom specjalny urlop w wymiarze jednego dnia po wykonaniu 3 koncertów w tym samym tygodniu.

Analiza: Muzycy pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników przedsiębiorstwa X pod względem podporządkowania i podobieństwa zadań. Wykonują te same zadania co zatrudnieni muzycy (tj. wykonują muzykę na potrzeby wydarzeń), podlegają tym samym instrukcjom przedsiębiorstwa X w zakresie treści, miejsca i terminu wykonania i zawierają umowy na podobny okres co zatrudnieni muzycy. W tych okolicznościach układ zbiorowy regulujący warunki pracy muzyków nie jest objęty zakresem stosowania art. 101 TFUE.

- c) *Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które świadczą pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy*
- 28) Pojawienie się gospodarki platform internetowych i świadczenie pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy stworzyło nową rzeczywistość dla niektórych osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, które znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników w odniesieniu do cyfrowych platform pracy za pośrednictwem lub na rzecz których świadczą pracę. Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą być zależne od platform cyfrowych, zwłaszcza jeśli chodzi o dotarcie do klientów, i często mogą mieć do czynienia z ofertami pracy niepodlegającymi negocjacji lub umożliwiającymi negocjowanie warunków pracy, w tym wynagrodzenia, jedynie w niewielkim zakresie. Cyfrowe platformy pracy zazwyczaj są w stanie jednostronnie narzucać warunki współpracy, bez wcześniejszego informowania osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników ani konsultowania się z nimi.
- 29) Najnowsze orzecznictwo i zmiany legislacyjne na szczeblu krajowym dostarczają dalszych wskazówek na temat porównywalności takich osób samozatrudnionych z pracownikami. W kontekście spraw dotyczących przekształcenia stosunku sądy krajowe w coraz większym stopniu uznają zależność usługodawców od niektórych rodzajów platform, a nawet istnienie stosunku pracy⁽²⁶⁾. W tym samym duchu niektóre państwa członkowskie przyjęły przepisy⁽²⁷⁾ ustanawiające domniemanie stosunku pracy lub prawo do rokowań zbiorowych dla usługodawców świadczących usługi na rzecz platform cyfrowych lub za ich pośrednictwem.
- 30) Do celów niniejszych wytycznych termin „cyfrowa platforma pracy” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę handlową, która spełnia wszystkie następujące wymogi: (i) jest świadczona, przynajmniej częściowo, na odległość za pośrednictwem środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna; (ii) jest dostarczana na żądanie odbiorcy usługi; oraz (iii) obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu. Platformy, które nie organizują pracy osób fizycznych, a jedynie zapewniają środek, za pośrednictwem którego osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą dotrzeć do użytkowników końcowych, nie stanowią cyfrowych platform pracy. Na przykład platforma, która jedynie agreguje i wyświetla oferty dostępnych usługodawców (np. hydraulików) na określonym obszarze, umożliwiając tym samym klientom korzystanie z ich usług na żądanie, nie jest uznawana za cyfrową platformę pracy, ponieważ nie organizuje pracy tych usługodawców.
- 31) W świetle powyższych rozważań układy zbiorowe między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników i cyfrowymi platformami pracy, które to układy ze względu na swój charakter i cel mają na celu poprawę warunków pracy, nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, nawet jeśli organy/sądy krajowe nie zmieniły statusu takich osób na pracowników.

⁽²⁶⁾ Aby zapoznać się ze szczegółowym przeglądem orzecznictwa w dziewięciu państwach członkowskich UE, Szwajcarii i Zjednoczonym Królestwie, zob. Hiefl, C., „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions”, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2 maja 2021 r., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

⁽²⁷⁾ Zob. na przykład Hiszpania, dekret królewski z mocą ustawy 9/2021 z dnia 11 maja zmieniający przekształcony tekst regulaminu pracowników, zatwierdzony królewskim dekretem ustawodawczym nr 2/2015 z dnia 23 października, w celu zagwarantowania praw pracowniczych osób zajmujących się dystrybucją w dziedzinie platform cyfrowych, Dziennik Ustaw nr 113 z dnia 12 maja 2021 r., s. 56733–56738, lub Grecja, ustawa Republiki Greckiej 4808/2021 o ochronie pracy – ustanowienie niezależnego organu „Inspekcji Pracy” – ratyfikacja Konwencji nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy – ratyfikacja Konwencji nr 187 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy – wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz innych przepisów Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych i innych pilnych ustaleń, Dziennik Ustaw A' 101/19-06-2021.

Przykład 5

Sytuacja: Grupa kierowców pracujących na rzecz platform służących do zamawiania usług transportu samochodowego rozpoczyna negocjacje ze stowarzyszeniem regionalnym, którego członkami są te platformy, aby zawrzeć układ zbiorowy mający na celu poprawę warunków pracy kierowców. Przed rozpoczęciem negocjacji z kierowcami platformy służące do zamawiania usług transportu samochodowego (członkowie stowarzyszenia) koordynują swoją strategię negocjacyjną. Ostatecznie negocjacje kończą się niepowodzeniem i nie dochodzi do zawarcia układu zbiorowego. Następnie stowarzyszenie platform służących do zamawiania usług transportu samochodowego przyjmuje decyzję, w której ustala cenę minimalną za przejazd dla konsumentów w wysokości 5 EUR. Platformy omówiły również możliwość ustalenia ceny minimalnej za przejazd w ramach koordynowania strategii przed rozpoczęciem negocjacji z kierowcami.

Analiza: Za pośrednictwem swojego stowarzyszenia platformy służące do zamawiania usług transportu samochodowego próbują wynegocjować z kierowcami układ zbiorowy mający na celu poprawę warunków pracy kierowców. Mimo że ostatecznie nie zawarto porozumienia, negocjacje między kierowcami pracującymi na własny rachunek i niezatrudniającymi pracowników a stowarzyszeniem platform nie byłyby objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE. To samo dotyczy koordynacji między platformami przed negocjacjami z kierowcami, pod warunkiem że taka koordynacja jest konieczna i proporcjonalna do negocjowania układu zbiorowego objętego niniejszymi wytycznymi.

Dyskusje między platformami dotyczące ceny minimalnej za przejazd, którą należy pobierać od konsumentów, nie odnoszą się jednak do warunków pracy. Taka koordynacja cenowa między konkurentami może ze względu na cel naruszać art. 101 TFUE. W każdym razie decyzja przyjęta przez stowarzyszenie platform służących do zamawiania usług transportu samochodowego nie wchodziłaby w zakres niniejszych wytycznych, ponieważ nie jest wynikiem zbiorowych negocjacji między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a ich kontrahentami. Jest ona wynikiem porozumienia między członkami stowarzyszenia, tj. platformami (kontrahentami).

Natomiast gdyby kierowcy pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników i stowarzyszenie platform uzgodnili zbiorowo opłatę minimalną w wysokości 5 EUR za przejazd dla kierowców (niezależnie od tego, w jaki sposób koszty te są przenoszone na konsumentów), porozumienie takie zostałoby uznane za dotyczące warunków pracy, a tym samym nieobjęte zakresem stosowania art. 101 TFUE.

4. Priorytety komisji w zakresie egzekwowania przepisów

- 32) W niektórych przypadkach osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które nie znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, mogą mieć jednak słabą pozycję negocjacyjną w stosunku do swoich kontrahentów, w związku z czym mogą nie być w stanie znacząco wpłynąć na swoje warunki pracy. Dlatego też, nawet jeśli nie można zakładać, że ich układy zbiorowe nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, osoby te mogą w praktyce napotykać problemy podobne do tych, z którymi borykają się osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników należące do kategorii opisanych powyżej. Z tego względu w zakresie, w jakim układy zbiorowe mają na celu skorygowanie wyraźnej nierównowagi siły przetargowej osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników w stosunku do ich kontrahentów, a także mają w założeniu – ze względu na swój charakter i cel – doprowadzić do poprawy warunków pracy, Komisja nie będzie interweniować przeciwko takim układom.
- 33) Za spełniające powyższe kryteria uznaje się następujące kategorie układów zbiorowych:
- a) *Układy zbiorowe zawarte przez osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników z kontrahentami o pewnej sile ekonomicznej*
- 34) Osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które przeprowadzają transakcje z kontrahentami mającymi pewną siłę ekonomiczną, a tym samym siłę nabywczą, mogą mieć niewystarczającą siłę przetargową, aby wpłynąć na swoje warunki pracy. W takim przypadku układy zbiorowe mogą być uzasadnionym sposobem na skorygowanie nierównowagi siły przetargowej między obiema stronami.
- 35) W związku z tym Komisja nie będzie interweniować przeciwko układom zbiorowym między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a ich kontrahentami w przypadkach wyraźnej nierównowagi siły przetargowej ⁽²⁸⁾. Uznaje się, że taka nierównowaga siły przetargowej będzie istnieć co najmniej:
- w przypadku gdy osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników negocjują lub zawierają układy zbiorowe z jednym kontrahentem lub większą liczbą kontrahentów, którzy reprezentują całą branżę, oraz
 - w przypadku gdy osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników negocjują lub zawierają układy zbiorowe z kontrahentem, którego roczny łączny obrót przekracza 2 mln EUR lub którego liczba pracowników wynosi co najmniej 10 osób, lub z kilkoma kontrahentami, którzy łącznie przekraczają jeden z tych progów ⁽²⁹⁾.

⁽²⁸⁾ Niniejszych wytycznych nie należy interpretować jako ustanowienia (pozytywnego) priorytetu Komisji w zakresie egzekwowania przepisów w odniesieniu do negocjacji i porozumień zbiorowych między osobami pracującymi na własny rachunek niezatrudniającymi pracowników a przedsiębiorstwami poniżej tych progów.

⁽²⁹⁾ Obliczone zgodnie z tytułem 1 załącznika do zalecenia Komisji z dnia 6 maja 2003 r. w sprawie definicji mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw (notyfikowanego jako dokument nr C(2003) 1422) (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

Przykład 6

Sytuacja: Przedsiębiorstwa X, Y i Z świadczą usługi w zakresie konserwacji i naprawy pojazdów. Całkowity obrót przedsiębiorstwa X wynosi 700 000 EUR, przedsiębiorstwa Y – 1 mln EUR, a przedsiębiorstwa Z – 500 000 EUR. Technicy pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników, którzy pracują dla tych przedsiębiorstw jako niezależni usługodawcy, nie są zadowoleni ze swojego niskiego wynagrodzenia i złych warunków bezpieczeństwa i decydują się na wspólne negocjacje z przedsiębiorstwami X, Y i Z w celu poprawy swoich warunków pracy. Wspomniane trzy przedsiębiorstwa odmawiają negocjacji, twierdząc, że jakkolwiek układ zbiorowy z technikami pracującymi na własny rachunek i niezatrudniającymi pracowników naruszałby art. 101 TFUE.

Analiza: Zarówno technicy pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników, jak i przedmiotowe trzy przedsiębiorstwa świadczące usługi motoryzacyjne są przedsiębiorstwami w rozumieniu art. 101 TFUE. Domniemanie nierównowagi siły przetargowej nie miałoby zastosowania, gdyby przedsiębiorstwa X, Y lub Z miały prowadzić niezależne negocjacje, ponieważ żadne z nich nie osiągnęło progu obrotu w wysokości 2 mln EUR określonego w pkt 35 niniejszych wytycznych. W tym przypadku domniemanie to ma jednak zastosowanie, ponieważ te trzy przedsiębiorstwa negocjują wspólnie, w związku z czym bierze się pod uwagę ich łączny obrót. W związku z tym Komisja nie interweniowałaby w tym przypadku przeciwko układom zbiorowym dotyczącym warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników.

b) Układy zbiorowe zawarte przez osoby pracujące na własny rachunek zgodnie z przepisami krajowymi lub unijnymi

- 36) W niektórych przypadkach ustawodawca krajowy, dążąc do osiągnięcia celów społecznych, podjął działania mające na celu rozwiązanie problemu nierównowagi siły przetargowej niektórych kategorii osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, albo (i) wyraźnie przyznając takim osobom prawo do rokowań zbiorowych, albo (ii) wyłączając z zakresu krajowego prawa konkurencji układy zbiorowe zawarte przez osoby pracujące na własny rachunek w określonych zawodach. W związku z tym, gdy takie środki krajowe są przyjmowane z uwzględnieniem celów społecznych, Komisja nie będzie interweniować w odniesieniu do układów zbiorowych obejmujących kategorie osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, do których mają zastosowanie takie przepisy krajowe.

Przykład 7

Sytuacja: Na mocy przepisów prawa krajowego państwa członkowskiego A porozumienia zawarte przez niektóre osoby pracujące na własny rachunek w sektorze kultury są wyłączone z zakresu krajowego prawa konkurencji.

Analiza: Państwo członkowskie A ustanowiło sektorowe zwolnienie z krajowego prawa konkurencji ze względu na cele społeczne. Nawet jeżeli zakres środka może wykraczać poza sytuację osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, o której mowa w sekcji III niniejszych wytycznych, Komisja nie będzie interweniować przeciwko układom zbiorowym zawartym przez osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników na podstawie środka krajowego.

Przykład 8

Sytuacja: W przepisach prawa pracy państwa członkowskiego B przyznano dziennikarzom pracującym na własny rachunek i niezatrudniającym pracowników prawo do rokowań zbiorowych z przedsiębiorstwami, na rzecz których świadczą oni usługi.

Analiza: Państwo członkowskie B konkretnie przyznało prawo do rokowań zbiorowych określonej kategorii osób pracujących na własny rachunek, mianowicie dziennikarzom. Oznacza to, że układy zbiorowe zawarte między dziennikarzami a przedsiębiorstwami, na rzecz których świadczą oni usługi, nie są uznawane za antykonkurencyjne w świetle krajowego prawa konkurencji. Dlatego też w tym przypadku Komisja nie interweniowałaby przeciwko układom zbiorowym zawartym przez dziennikarzy pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników.

- 37) W tym samym duchu w dyrektywie w sprawie prawa autorskiego⁽³⁰⁾ ustanowiono zasadę, zgodnie z którą twórcy i wykonawcy⁽³¹⁾ mają prawo do odpowiedniego i proporcjonalnego wynagrodzenia, w przypadku gdy udzielają licencji lub przenoszą swoje wyłączne prawa do eksploatacji ich utworów lub innych przedmiotów chronionych prawem

⁽³⁰⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE, PE/51/2019/REV/1 (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92).

⁽³¹⁾ Wszyscy twórcy i wykonawcy są objęci zakresem stosowania art. 18 dyrektywy w sprawie prawa autorskiego, z wyjątkiem autorów programów komputerowych w rozumieniu art. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/24/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych (Dz.U. L 111 z 5.5.2009, s. 16). Art. 23 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE, PE/51/2019/REV/1 (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92).

autorskim i prawami pokrewnymi⁽³²⁾. Twórcy i wykonawcy stoją zazwyczaj na słabszej pozycji wynikającej z umowy niż ich kontrahenci⁽³³⁾, a dyrektywa przewiduje możliwość wzmocnienia ich pozycji wynikającej z umowy w celu zapewnienia godziwego wynagrodzenia w ramach umów o eksploatację⁽³⁴⁾. W dyrektywie w sprawie prawa autorskiego zapewniono państwom członkowskim elastyczność w zakresie wdrażania tej zasady za pomocą różnych mechanizmów (w tym rokowań zbiorowych), o ile są one zgodne z prawem Unii⁽³⁵⁾.

- 38) Zgodnie z tymi przepisami i nie naruszając wszelkich innych przepisów dyrektywy w sprawie prawa autorskiego, Komisja nie będzie interweniować przeciwko układom zbiorowym zawartym przez twórców lub wykonawców pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników z ich kontrahentami na podstawie tej dyrektywy.
- 39) Pkt 38 niniejszych wytycznych nie ma zastosowania do negocjacji zbiorowych zakończonych w kontekście organizacji zbiorowego zarządzania lub niezależnych podmiotów zarządzających⁽³⁶⁾. Niniejszych wytycznych nie należy interpretować jako wykluczających praktyki tych organizacji lub podmiotów ze stosowania unijnego prawa konkurencji⁽³⁷⁾.

Przykład 9

Sytuacja: Przedsiębiorstwo Y jest wydawcą gazet i czasopism. Kilku dziennikarzy pracujących jako freelancerzy pisze artykuły, które ukazują się w publikacjach przedsiębiorstwa Y. Przedsiębiorstwo Y wypłaca dziennikarzom wynagrodzenie na podstawie artykułów publikowanych w każdej gazecie lub każdym czasopiśmie. Dziennikarze nie są zadowoleni z poziomu wynagrodzenia otrzymywanego od przedsiębiorstwa Y i negocjują i uzgadniają zbiorowo z przedsiębiorstwem Y podwyższenie opłat licencyjnych (wynagrodzenia) płaconych przez przedsiębiorstwo Y o 20 %.

Analiza: Zgodnie z niniejszymi wytycznymi Komisja nie będzie interweniować przeciwko układowi zbiorowemu zawartemu między dziennikarzami pracującymi na własny rachunek i niezatrudniającymi pracowników (freelancer) a przedsiębiorstwem Y, ponieważ układ zawarto zgodnie z dyrektywą w sprawie prawa autorskiego.

⁽³²⁾ Art. 18 ust. 1 i motyw 72 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE, PE/51/2019/REV/1 (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92). Zob. również motyw 73 tej samej dyrektywy, zgodnie z którym wynagrodzenie twórców i wykonawców powinno być „odpowiednie i proporcjonalne do faktycznej lub potencjalnej wartości majątkowej praw udzielonych w ramach licencji lub praw przeniesionych, biorąc pod uwagę wkład twórcy lub wykonawcy w całość utworu lub innego przedmiotu objętego ochroną oraz wszystkie inne okoliczności sprawy, takie jak praktyki rynkowe lub faktyczna eksploatacja utworu”.

⁽³³⁾ Motyw 72 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE, PE/51/2019/REV/1 (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92).

⁽³⁴⁾ Rokowania zbiorowe mogą być również stosowane w przypadkach przewidzianych w art. 19 ust. 5, art. 20 ust. 1 i art. 22 ust. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE, PE/51/2019/REV/1 (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92).

⁽³⁵⁾ Art. 18 ust. 2 i motyw 73 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE, PE/51/2019/REV/1 (Dz.U. L 130 z 17.5.2019, s. 92).

⁽³⁶⁾ „Organizacja zbiorowego zarządzania” oznacza każdą organizację upoważnioną z mocy prawa lub w drodze powierzenia, licencji lub innego uzgodnienia umownego do zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi w imieniu więcej niż jednego podmiotu uprawnionego, dla zbiorowej korzyści tych podmiotów uprawnionych, a zarządzanie tymi prawami stanowi jej jedyny lub główny przedmiot działalności, i która spełnia jedno lub oba następujące kryteria: (i) należy do jej członków lub jest przez nich kontrolowana; (ii) jest organizacją nienastawioną na zysk; „niezależny podmiot zarządzający” oznacza każdą organizację upoważnioną z mocy prawa lub w drodze powierzenia, licencji lub innego uzgodnienia umownego do zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi w imieniu więcej niż jednego podmiotu uprawnionego, dla zbiorowej korzyści tych podmiotów uprawnionych, a zarządzanie tymi prawami stanowi jej jedyny lub główny przedmiot działalności, i która: (i) nie należy do podmiotów uprawnionych ani nie podlega ich kontroli bezpośrednio lub pośrednio, w całości lub części; oraz (ii) jest organizacją nienastawioną na zysk; art. 3 lit. a) i b) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/26/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zbiorowego zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz udzielania licencji wieloterytorialnych dotyczących praw do utworów muzycznych do korzystania online na rynku wewnętrznym (Dz.U. L 84 z 20.3.2014, s. 72).

⁽³⁷⁾ Motyw 56 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/26/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zbiorowego zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz udzielania licencji wieloterytorialnych dotyczących praw do utworów muzycznych do korzystania online na rynku wewnętrznym (Dz.U. L 84 z 20.3.2014, s. 72).