



V Bruselu dne **XXX**  
[...](2021) **XXX** draft

ANNEX

## **PŘÍLOHA**

### **SDĚLENÍ KOMISE**

**Schválení obsahu předlohy**

### **SDĚLENÍ KOMISE**

**Pokyny k uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců**

**PŘÍLOHA**  
**SDĚLENÍ KOMISE**

**Pokyny k uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců**

**PŘEDLOHA**

**1. ÚVOD**

- (1) Tyto pokyny stanoví zásady pro posuzování dohod mezi podniky, rozhodnutí sdružení podniků a jednání ve vzájemné shodě (společně dále jen „dohody“) uzavřených na základě kolektivních jednání mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců<sup>1</sup> a jiným podnikem (jinými podniky) (dále jen „protistrana/y“<sup>2</sup>) o pracovních podmínkách osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců podle článku 101 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „článek 101 SFEU“).
- (2) Článek 101 SFEU zakazuje dohody mezi podniky, které omezují hospodářskou soutěž na vnitřním trhu, zejména pokud přímo nebo nepřímo určují nákupní nebo prodejní ceny anebo jiné obchodní podmínky. Pravidla hospodářské soutěže EU jsou založena na čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „SEU“), který stanoví, že Unie vytváří vnitřní trh, včetně systému zajišťujícího, že hospodářská soutěž nebude narušena<sup>3</sup>.
- (3) Ustanovení čl. 3 odst. 3 SEU rovněž stanoví, že Unie podporuje vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství směřující k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku. Za tímto účelem Unie uznává důležitou úlohu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání a zavazuje se podle článku 152 SFEU usnadňovat dialog mezi sociálními partnery, přičemž uznává jejich samostatnost. Článek 28 Listiny základních práv Evropské unie dále uznává právo na kolektivní vyjednávání a akce. Zlepšené pracovní podmínky a náležitá sociální ochrana rovněž představují hlavní zásady evropského pilíře sociálních práv, podle nichž „sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí“ a „musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají“<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Pro účely těchto pokynů se výrazem „osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců“ rozumí osoby, které nemají pracovní smlouvu nebo nejsou v pracovním poměru a které se při poskytování dotčených služeb spoléhají především na svou vlastní osobní práci.

<sup>2</sup> Pro účely těchto pokynů se výrazem „protistrany“ rozumí podniky, s nimiž osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců uzavírají smlouvy (tj. jejich profesionální zákazníci), včetně sdružení těchto podniků.

<sup>3</sup> Hlava VII kapitola 1 oddíl 1 SFEU a protokol č. 27 SEU a SFEU.

<sup>4</sup> Evropský pilíř sociálních práv, zásada 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\\_cs](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_cs).

- (4) Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) vzal v úvahu cíle sociální politiky EU, když v souvislosti s kolektivním vyjednáváním mezi sociálními partnery rozhodl, že určitá omezení hospodářské soutěže jsou v kolektivních smlouvách mezi organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a zaměstnance nutně obsažena a jsou nezbytná pro zlepšení pracovních podmínek<sup>5</sup>. Dohody uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které mají z důvodu své povahy a cíle zlepšit pracovní podmínky (včetně odměňování), tedy nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, a proto neporušují právní předpisy EU v oblasti hospodářské soutěže<sup>6</sup>.
- (5) Soudní dvůr dále objasnil, že toto vynětí z oblasti působnosti článku 101 SFEU se vztahuje rovněž na kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavateli a zaměstnaneckými organizacemi, které jednájí jménem osob falešně samostatně výdělečně činných<sup>7</sup>, které jsou jejich členy, a na jejich účet, zejména poskytovatelů služeb nacházejících se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců<sup>8</sup>. V této souvislosti Soudní dvůr považoval jednotlivce za osobu falešně samostatně výdělečně činnou, pokud: i) jedná pod vedením svého zaměstnavatele, zejména pokud jde o volnost volby pracovní doby a místa a obsahu její pracovní činnosti; ii) nenese komerční rizika zaměstnavatele a iii) po dobu trvání pracovního vztahu je začleněna do podniku zaměstnavatele. Tato kritéria se použijí bez ohledu na to, zda je tato osoba označena jako osoba samostatně výdělečně činná podle vnitrostátního práva z daňových, administrativních nebo organizačních důvodů, a vyžadují posouzení každého jednotlivého případu s ohledem na skutkové okolnosti daného případu<sup>9</sup>.
- (6) V posledních letech prošel trh práce zásadními změnami, které byly ovlivněny trendem směřujícím k subdodavatelství a externímu zajišťování činností v oblasti obchodních a osobních služeb, jakož i digitalizací výrobních procesů a vzestupem ekonomiky online platform. Míra osob samostatná výdělečně činných v EU je relativně vysoká a v posledních letech výrazně vzrostla, zejména v ekonomice online platform.

---

<sup>5</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 22; rozsudek ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 59; rozsudek ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 49; rozsudek ze dne 9. července 2009, 3F v. Komise Evropských společenství, C-319/07, EU:C:2009:435, bod 50.

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

<sup>7</sup> Na rozdíl od skutečně samostatně výdělečně činných osob, které si mohou svobodně zvolit svou činnost, místo, čas a způsob práce a vykonávat ji na vlastní nebezpečí.

<sup>8</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 30–31.

<sup>9</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 36–37.

- (7) Ačkoli tento vývoj zvýšil flexibilitu a dostupnost trhu práce, v některých případech vedl rovněž k obtížným pracovním podmínkám v ekonomice online platforem i mimo ni. I když nejsou plně začleněny do podnikání svého objednatele stejným způsobem jako zaměstnanci, některé osoby samostatně výdělečně činné stále nemusí být na objednateli jejich služeb zcela nezávislé nebo jim může chybět dostatečná vyjednávací síla k ovlivnění svých pracovních podmínek. Krize COVID-19 navíc ještě zhoršila zranitelnost mnoha osob samostatně výdělečně činných, neboť jejich ztrátu příjmů zhoršily nedostatečné nebo neexistující vnitrostátní systémy sociálního zabezpečení a zvláštní podpůrná opatření<sup>10</sup>.
- (8) Nacházejí-li se osoby samostatně výdělečně činné celkově v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, mohou být v jednotlivých případech považovány za osoby falešně samostatně výdělečně činné a vnitrostátní orgány/soudy je mohou překlasifikovat na zaměstnance. Některé skupiny mohou být rovněž považovány za zaměstnance na základě právní domněnky. Avšak v případech, kdy nebyly překlasifikovány na zaměstnance, jim přístup ke kolektivnímu vyjednávání může stále umožnit zlepšit jejich pracovní podmínky.
- (9) Zákaz z článku 101 SFEU se vztahuje na „podniky“, což je široký koncept, který zahrnuje subjekty, které vykonávají hospodářskou činnost, bez ohledu na jejich právní postavení a způsob jejich financování<sup>11</sup>. Osoby skutečně samostatně výdělečně činné, i když se jedná o jednotlivce, kteří pracují samostatně, jsou proto v zásadě podniky ve smyslu článku 101 SFEU, neboť nabízejí své služby za odměnu na daném trhu a vykonávají svou činnost jako nezávislé hospodářské subjekty<sup>12</sup>. Poskytovatel služeb může přijít o status podniku nejen tehdy, když se v praxi nachází v situaci podřízenosti, ale i v případech hospodářské závislosti, a to na základě posouzení skutečností konkrétního případu<sup>13</sup>. Současný vývoj na trhu práce, a zejména vznik ekonomiky online platforem, posilují nejistotu, pokud jde o okolnosti, za nichž lze mít za to, že kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými nebo jejich jménem nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU.
- (10) V této souvislosti tyto pokyny objasňují, že i) některé kategorie kolektivních smluv nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU a ii) že Komise nebude zasahovat proti některým jiným kategoriím kolektivních smluv.

---

<sup>10</sup> Evropský parlament, zpráva ze dne 13. října 2021 o situaci umělců a kulturním oživení v EU (2020/2261(INI)), Výbor pro kulturu a vzdělávání, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283\\_CS.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_CS.html).

<sup>11</sup> Rozsudek ze dne 23. dubna 1991, Klaus Höfner a Fritz Elser v. Macrotron GmbH, C-41/90, EU:C:1991:161, bod 21; rozsudek ze dne 16. listopadu 1995, Fédération française des sociétés d'assurance, Société Paternelle-Vie, Union des assurances de Paris-Vie a Caisse d'assurance et de prévoyance mutuelle des agriculteurs v. Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, C-244/94, EU:C:1995:392, bod 14; rozsudek ze dne 11. prosince 1997, Job Centre Coop. arl., C-55/96, EU:C:1997:603, bod 21.

<sup>12</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 27; rozsudek ze dne 28. února 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas v. Autoridade da Concorrência, C-1/12, EU:C:2013:127, body 36–37; rozsudek ze dne 14. prosince 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio proti Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, bod 45.

<sup>13</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 33; rozsudek ze dne 14. prosince 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio v. Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, body 43–44.

- (11) Tyto pokyny vysvětlují, jak Komise bude uplatňovat právní předpisy EU v oblasti hospodářské soutěže, aniž je dotčeno uplatňování jiných pravidel nebo zásad práva Unie. Těmito pokyny nejsou dotčeny výsady členských států v sociální politice ani nezávislost sociálních partnerů. Rovněž jimi nejsou dotčeny definice pojmů „zaměstnanec“ nebo „osoba samostatně výdělečně činná“ podle vnitrostátního práva<sup>14</sup>. Nedotýkají se pravomocí členských států nebo sociálních partnerů, pokud jde o organizaci kolektivních vyjednávání v rámci pracovního práva, ani možnosti smluvních stran usilovat o překlasifikaci svého postavení v zaměstnání (nebo o posouzení takových případů u příslušných orgánů/soudů) podle práva Unie nebo vnitrostátního práva.
- (12) Těmito pokyny není dotčen ani další výklad článku 101 SFEU Soudním dvorem, pokud jde o kolektivní smlouvy. Nemají vliv na uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže, jak stanoví článek 42 SFEU a příslušné právní předpisy EU<sup>15</sup> ve vztahu k odvětví zemědělství a rybolovu. Dále se použijí, aniž je dotčeno uplatňování čl. 101 odst. 3 SFEU, který z působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU vyjímá dohody, které i) přispívají ke zlepšení výroby nebo distribuce výrobků anebo k podpoře technického či hospodářského pokroku; ii) přenášejí přiměřený podíl svých přínosů na spotřebitele, iii) obsahují pouze nezbytná omezení hospodářské soutěže a iv) neposkytují stranám možnost vyloučit hospodářskou soutěž ve vztahu k podstatné části dotčených výrobků nebo služeb<sup>16</sup>.
- (13) Aby se předešlo pochybnostem, kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými, na které se tyto pokyny nevztahují, nejsou automaticky v rozporu s článkem 101 SFEU, ale vyžadují individuální posouzení.

## 2. OBECNÁ OBLAST PŮSOBNOSTI TĚCHTO POKYNŮ

### (a) Druhy dohod, na něž se vztahují tyto pokyny

- (14) Tyto pokyny se vztahují na všechny dohody sjednané a/nebo uzavřené společně mezi určitými kategoriemi osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců na jedné straně a jejich protistranou/protistranami na straně druhé (dále jen „kolektivní smlouvy“), pokud se svým charakterem a účelem týkají pracovních podmínek těchto osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců.

<sup>14</sup> Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pracovněprávní poměr charakterizován především okolností, že „určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu“. Je třeba poznamenat, že klasifikace osoby jako „zaměstnanec“ nebo „osoby samostatně výdělečně činné“ se určuje především na základě posouzení konkrétního případu podle vnitrostátního práva s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 34; rozsudek ze dne 21. února 2013, L. N. v. Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, EU:C:2013:97, bod 40; rozsudek ze dne 10. září 2014, Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, bod 28.

<sup>15</sup> Články 206–210 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1308/2013 ze dne 17. prosince 2013, kterým se stanoví společná organizace trhů se zemědělskými produkty a zrušují nařízení Rady (EHS) č. 922/72, (EHS) č. 234/79, (ES) č. 1037/2001 a (ES) č. 1234/2007 (Úř. věst. L 347, 20.12.2013, s. 671). Články 40 a 41 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1379/2013 ze dne 11. prosince 2013 o společné organizaci trhů s produkty rybolovu a akvakultury a o změně nařízení Rady (ES) č. 1184/2006 a (ES) č. 1224/2009 a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 104/2000 (Úř. věst. L 354, 28.12.2013, s. 1).

<sup>16</sup> Sdělení Komise – oznámení – pokyny o použití čl. 81 odst. 3 Smlouvy (Úř. věst. C 101, 27.4.2004, s. 97, bod 34).

- (15) Aniž je dotčena rozhodovací pravomoc členských států, pokud jde o rozsah a formu kanálů kolektivního zastupování pro osoby samostatně výdělečně činné, vztahují se tyto pokyny na všechny formy kolektivních jednání, od jednání prostřednictvím sociálních partnerů nebo jiných sdružení až po přímé vyjednávání skupiny osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců s jejich protistranami nebo sdruženími těchto protistran. Vztahují se rovněž na případy, kdy si osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců přejí, aby se na ně vztahovala stávající kolektivní smlouva uzavřená mezi protistranou, pro kterou pracují, a skupinou zaměstnanců / osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců.
- (16) Pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců zahrnují záležitosti, k nimž patří odměňování, pracovní doba a rozvržení práce, svátky, dovolená, fyzické prostory, kde probíhá pracovní činnost, zdraví a bezpečnost, pojištění a sociální zabezpečení, a podmínky, za nichž je osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců oprávněna přestat poskytovat své služby, například v reakci na porušení dohody týkající se pracovních podmínek. Dohody, na jejichž základě se osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců kolektivně rozhodnou neposkytovat služby konkrétním protistranám, například proto, že protistrana není ochotna uzavřít dohodu o pracovních podmínkách, však vyžadují individuální posouzení. Takové dohody omezují nabídku pracovních sil, a proto mohou vyvolat obavy ohledně hospodářské soutěže. Pokud lze prokázat, že takové koordinované odmítnutí dodávek pracovních sil je nezbytné a přiměřené pro jednání nebo uzavření kolektivní smlouvy, bude se s ním pro účely těchto pokynů zacházet stejně jako s kolektivní smlouvou, s níž je spojeno (nebo by bylo spojeno v případě neúspěšných jednání).
- (17) Uzavření kolektivních smluv předpokládá určitý stupeň koordinace mezi více stranami na každé vyjednávací straně před uzavřením kolektivní smlouvy. Tato koordinace může mít podobu dohody nebo výměny informací nebo komunikace mezi stranami na každé vyjednávací straně s cílem rozhodnout o společném přístupu k předmětu a formě jednání (např. mnohostranné nebo prostřednictvím jmenování zástupců). Pokud lze prokázat, že taková koordinace je nezbytná a přiměřená pro jednání nebo uzavření kolektivní smlouvy, bude se s ní pro účely těchto pokynů zacházet stejně jako s kolektivní smlouvou, s níž je spojena.
- (18) Tyto pokyny se nevztahují na rozhodnutí sdružení nebo dohody mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců mimo rámec jednání (nebo příprav na jednání) s protistranou s cílem zlepšit pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných. Nevztahují se zejména na dohody, které jdou nad rámec úpravy pracovních podmínek tím, že stanoví podmínky (zejména ceny), za nichž jsou služby nabízeny osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců nebo protistranou spotřebitelům<sup>17</sup>, nebo které omezují svobodu zaměstnavatelů najímat si pracovníky, které potřebují.

#### **Příklad 1**

<sup>17</sup> Ustanovení čl. 2 bodu 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/83/EU ze dne 25. října 2011 o právech spotřebitelů, kterou se mění směrnice Rady 93/13/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/44/ES a zrušuje směrnice Rady 85/577/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 97/7/ES (Úř. věst. L 304, 22.11.2011, s. 64).

*Situace:* Samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců poskytují své služby třem doručovacím platformám aktivním ve městě B. Mezi doručovacími platformami a řidiči existuje kolektivní smlouva, která stanoví poplatky, jež musí platformy platit řidičům za jejich služby, a minimální zdravotní a bezpečnostní povinnosti platforem vůči řidičům. Kolektivní smlouva stanoví, že řidiči omezí své služby na konkrétní oblast města. Za tímto účelem dohoda rozděluje město na tři samostatné oblasti, jednu pro řidiče z každé platformy. Samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců se ve městě B mezi sebou dohodnou, že během jednoho pracovního dne neprovedou více než dvacet dodávek za čtyři hodiny.

*Analýza:* Příklad obsahuje dvě dohody mezi podniky ve smyslu článku 101 SFEU: i) kolektivní smlouvu mezi platformami a samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců; ii) samostatnou dohodu mezi samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců o maximálním počtu dodávek. Tyto pokyny se na kolektivní smlouvu vztahují, neboť je výsledkem kolektivních jednání a upravuje pracovní podmínky (poplatky, zdravotní a bezpečnostní podmínky), za nichž samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců poskytují své služby platformám. Část kolektivní smlouvy, která rozděluje území města mezi tři platformy, se však netýká jejich pracovních podmínek, ale představuje dohodu o sdílení trhu, která jako taková může z hlediska účelu omezit hospodářskou soutěž podle článku 101 SFEU<sup>18</sup>.

Naopak samostatná dohoda mezi samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců o počtu dodávek za pracovní den není výsledkem kolektivních jednání mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranou/protistranami, a proto se na ni tyto pokyny nevztahují, ale měla by být analyzována samostatně.

### ***Příklad 2***

*Situace:* Sportovní kluby v členském státě X se mezi sebou dohodly, že nebudou najímat sportovce od sebe navzájem po dobu trvání jejich smluv s příslušným sportovním klubem. Kluby také koordinují odměňování sportovců starších 35 let.

*Analýza:* Ujednání mezi sportovními kluby představují dohody mezi podniky ve smyslu článku 101 SFEU. Tyto pokyny se na ně nevztahují, neboť nejsou sjednány mezi

---

<sup>18</sup> Stejný závěr by platil, pokud by kolektivní smlouva obsahovala doložku upravující jiné záležitosti, které jdou nad rámec pracovních podmínek, jako je pracovní doba, během níž by tyto tři platformy poskytovaly své služby.

osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranami, a proto se nejedná o kolektivní smlouvy. První ujednání pravděpodobně porušuje článek 101 SFEU, neboť z hlediska účelu omezuje hospodářskou soutěž mezi sportovními kluby při najímání nejlepších sportovců na trhu. Druhé ujednání (o stanovení mezd) pravděpodobně také z hlediska účelu porušuje článek 101 SFEU, neboť se v podstatě jedná o dohodu mezi konkurenty (kluby) za účelem snížení jejich vstupních nákladů.

Tento příklad celkově ilustruje praktiky podniků na trzích práce, které zjevně nespadají do oblasti působnosti těchto pokynů a pravděpodobně porušují článek 101 SFEU. Zejména dohody v uvedeném příkladu uzavřené mezi sportovními kluby pravděpodobně porušují článek 101 SFEU bez ohledu na to, zda se týkají osob samostatně výdělečně činných nebo zaměstnanců.

*(b) Osoby, na něž se vztahují tyto pokyny*

- (19) Tyto pokyny se vztahují na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců (viz oddíly III a IV těchto pokynů). Pro účely těchto pokynů se výrazem „osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců“ rozumí osoby, které nemají pracovní smlouvu nebo nejsou v pracovním poměru a které se při poskytování dotčených služeb spoléhají především na svou vlastní osobní práci. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou k poskytování svých služeb používat určité zboží nebo majetek. Například uklízeč používá čisticí prostředky a hudebník hraje na hudební nástroj. V těchto případech se zboží používá jako pomocný prostředek k poskytování konečné služby, a proto se má za to, že osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců spoléhají na svou osobní práci. Tyto pokyny se naopak nevztahují na situace, kdy hospodářská činnost osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců spočívá pouze ve sdílení nebo využívání zboží či majetku nebo v dalším prodeji zboží/služeb. Pokud například osoba samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců pronajímá ubytování nebo přeprodává automobilové díly, týkají se tyto činnosti spíše využívání majetku a dalšího prodeje zboží než poskytování osobní práce.
- (20) Oddíl III těchto pokynů stanoví kategorie kolektivních smluv týkajících se osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které podle názoru Komise nespadají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, a oddíl IV stanoví kategorie kolektivních smluv, proti nimž Komise nebude zasahovat. Kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců a/nebo kolektivní smlouvy uvedené v oddílech III a IV těchto pokynů by měly dodržovat a zcela splňovat obecné zásady vymezující oblast působnosti těchto pokynů stanovené v tomto oddíle II.

**3. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY UZAVÍRANÉ OSOBAMI SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝMI BEZ ZAMĚSTNANCŮ SROVNATELNÝMI SE ZAMĚSTNANCI, NA NĚŽ SE NEVZTAHUJE ČLÁNEK 101 SFEU**

- (21) V případech, kdy se má za to, že se osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, by se mělo vycházet z toho, že jejich kolektivní smlouvy nespadají do oblasti působnosti článku



101 SFEU, bez ohledu na to, zda splňují kritéria pro to, aby byly osobami falešně samostatně výdělečně činnými (viz odstavec 5 těchto pokynů)<sup>19</sup>.

- (22) Soudní dvůr rozhodl, že kolektivní smlouva, která se vztahuje na samostatně výdělečně činné poskytovatele služeb, může být považována za výsledek sociálního dialogu, pokud se poskytovatelé služeb nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců<sup>20</sup>, a potvrdil, že „v současném hospodářství není vždy snadné přiřadit postavení podniku určitým samostatně výdělečně činným poskytovatelům služeb“<sup>21</sup>. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že „poskytovatel služeb [může] přijít o své postavení nezávislého hospodářského subjektu, a tedy i podniku, pokud neurčuje své chování na trhu samostatně, ale zcela závisí na objednateli jeho služeb, jelikož nenese žádná finanční a obchodní rizika stran činnosti tohoto objednatele a jedná jako pomocník začleněný do jeho podniku“<sup>22</sup>.
- (23) Na základě těchto kritérií a s přihlédnutím k vývoji na trhu práce v EU a na vnitrostátní úrovni (z hlediska právních předpisů a judikatury) se Komise pro účely těchto pokynů domnívá, že následující kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců a že kolektivní smlouvy, které uzavřely, proto nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU<sup>23</sup>:

(a) *Ekonomicky závislé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců*

- (24) Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které poskytují své služby výhradně nebo převážně jedné protistraně, se pravděpodobně ocitnou v situaci ekonomické závislosti vůči této protistraně. Tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců obecně neurčují své chování na trhu nezávisle a jsou do značné míry závislé na své protistraně, která je nedílnou součástí jejich podnikání. Kromě toho je pravděpodobnější, že dostanou pokyny, jak by měla být jejich práce prováděna. Otázka ekonomicky závislých osob samostatně výdělečně činných byla uznána několika vnitrostátními právními předpisy, které těmto osobám samostatně výdělečně činným bez zaměstnanců přiznávají právo kolektivně vyjednávat, pokud splňují kritéria stanovená příslušnými vnitrostátními opatřeními<sup>24</sup>.

<sup>19</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; rozsudek ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430.

<sup>20</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 31.

<sup>21</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 32.

<sup>22</sup> Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 33; rozsudek ze dne 14. prosince 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio proti Compañía Española de Petróleos SA, C-217/05, EU:C:2006:784, body 43–44.

<sup>23</sup> Některé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou spadat do několika kategorií v těchto pokynech.

<sup>24</sup> Například Německo podle oddílu 12a zákona o kolektivních smlouvách ve znění zveřejněném dne 25. srpna 1969 (Spolková sbírka zákonů I, s. 1323), naposledy pozměněného článkem 8 zákona ze dne 20. května 2020 (Spolková sbírka zákonů I, s. 1055), nebo Španělsko podle článku 11 zákona č. 20/2007 ze dne 11. července 2007 o postavení samostatně výdělečně činné práce, Úřední věstník č. 166 ze dne 12. července 2007, strany 29964 až 29978, se opíraly o kritérium ekonomické závislosti. Některé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou spadat do několika kategorií v těchto pokynech.

- (25) Komise se domnívá, že osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců se nachází v situaci ekonomické závislosti, pokud vydělává alespoň 50 % svého celkového ročního příjmu z práce od jediné protistrany. Na kolektivní smlouvy týkající se zlepšení pracovních podmínek uzavřené mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci ekonomické závislosti, a jejich protistranou, na niž jsou ekonomicky závislé, se proto nevztahuje článek 101 SFEU, a to ani v případě, že dotyčné osoby samostatně výdělečně činné nebyly vnitrostátními orgány/soudy překlasifikovány na zaměstnance.

**Příklad 3**

*Situace:* Společnost X je firmou architektů, která na dokončení svých projektů zadává zakázky velkému počtu (samostatně výdělečně činných) architektů. Architekti získávají 90 % svých příjmů od společnosti X. Společně sjednávají a uzavírají dohodu se společností X, která stanoví maximální pracovní dobu 45 hodin týdně, roční dovolenou v délce 26 kalendářních dnů a specifikované sazby odměn na základě úrovně zkušeností architekta.

*Analýza:* Samostatně výdělečně činní architekti, stejně jako jiní nezávislí dodavatelé, jsou pro účely článku 101 SFEU obecně považováni za podniky a uvedené ustanovení se proto vztahuje na dohody mezi nimi. Dohoda uzavřená mezi samostatně výdělečně činnými architekty a společností X by však nespadala do oblasti působnosti článku 101 SFEU, jelikož se jedná o kolektivní smlouvu týkající se pracovních podmínek mezi společností X a jednotlivci, u nichž se lze domnívat, že se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců (z hlediska jejich ekonomické závislosti). V tomto příkladu jsou architekti ekonomicky závislí na své protistraně (společnosti X), protože od této společnosti získávají 90 % svých příjmů. Lze je proto považovat za nedílnou součást společnosti X.

(b) *Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců pracující „bok po boku“ se zaměstnanci*

- (26) Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které vykonávají stejné nebo podobné úkoly „bok po boku“ se zaměstnanci pro tutéž protistranu, se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, neboť poskytují své služby podle pokynů své protistrany a nenesou obchodní rizika související s činností protistrany ani nepožívají nezávislosti, pokud jde o výkon dotčené hospodářské činnosti. Je na příslušných vnitrostátních orgánech/soudech, aby rozhodly, zda by smluvní vztah osob samostatně výdělečně činných, které pracují bok po boku se zaměstnanci, měl být překlasifikován na pracovní poměr. Avšak i v případech, kdy osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců nebyly překlasifikovány na zaměstnance, mohou stále využívat kolektivní vyjednávání. Tato skutečnost byla uznána praxí v několika

členských státech, kde se kolektivní smlouvy vztahují na zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné působící ve stejných odvětvích<sup>25</sup>.

- (27) Na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek mezi protistranou a osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců, které vykonávají stejné nebo podobné úkoly „bok po boku“ se zaměstnanci pro tutéž protistranu, se proto nevztahuje článek 101 SFEU, a to ani v případě, že dotyčné osoby samostatně výdělečně činné nebyly vnitrostátními orgány/soudy překlasifikovány na zaměstnance. Totéž platí pro kolektivní smlouvy, které se v souladu se systémy sociálního dialogu vztahují jak na zaměstnance, tak na osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců.

#### **Příklad 4**

*Situace:* Společnost X pořádá koncerty orchestrů a další akce s klasickou hudbou. Pro společnost X pracuje více hudebníků, a to buď jako zaměstnanci, nebo jako osoby samostatně výdělečně činné, a to na základě ročních smluv. Tito hudebníci jsou bez ohledu na své postavení instruováni kulturním ředitelem společnosti X o tom, jaká díla musí předvádět, o čase a místě zkoušek a o událostech, kterých se musí účastnit. Společnost X uzavřela kolektivní smlouvu se všemi hudebníky. Tím se stanoví maximální limit 45 pracovních hodin týdně a hudebníkům se uděluje zvláštní dovolená v délce jednoho dne po účasti na třech koncertech v témže týdnu.

*Analýza:* Samostatně výdělečně činní hudebníci bez zaměstnanců se z hlediska podřízenosti a podobnosti úkolů nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců společnosti X. Plní stejné úkoly jako zaměstnaní hudebníci (tj. hrají hudbu na akcích), podléhají stejným pokynům společnosti X, pokud jde o obsah, místo a čas vystoupení, a jsou angažováni na podobnou dobu jako zaměstnaní hudebníci. Za těchto okolností nespadá kolektivní smlouva upravující pracovní podmínky hudebníků do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

- (c) *Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců pracující prostřednictvím digitálních pracovních platforem*

<sup>25</sup> Viz například článek 14 kolektivní smlouvy v odvětví divadla a tance v Nizozemsku uzavřené mezi Kunstenbond (Sdružení umělců) a Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Nizozemské sdružení pro pódiové umění) na období od 1. ledna 2020 do 31. prosince 2021, k dispozici na adrese <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>, nebo článek 2 kolektivní smlouvy pro profesionální novináře uzavřené mezi Gospodarska zbornica Slovenije (Obchodní a průmyslová komora Slovinska), Svet RTV Slovenija (Rada RTV Slovinska) a Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Sdružení slovinských rozhlasových stanic) a Sindikat novinarjev Slovenije (Odborová organizace slovinských novinářů), dostupný na adrese <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

- (28) Vznik ekonomiky online platformem a poskytování pracovních sil prostřednictvím digitálních pracovních platform vytvořily novou realitu pro některé osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců vůči digitálním pracovním platformám, prostřednictvím nichž nebo jimž poskytují svou práci. Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou být závislé na digitálních platformách, zejména pokud jde o jejich dosah při oslovování zákazníků, a často se mohou potýkat s nabídkami práce typu „ber, nebo nech být“ s malým nebo žádným prostorem pro vyjednávání pracovních podmínek, včetně odměny. Digitální pracovní platformy jsou obvykle schopny jednostranně stanovit podmínky svého vztahu bez předchozího informování osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců nebo konzultace s nimi.
- (29) Nedávná judikatura a legislativní vývoj na vnitrostátní úrovni poskytují další náznaky srovnatelnosti těchto osob samostatně výdělečně činných se zaměstnanci. V souvislosti s případy překlasifikování vnitrostátní soudy stále více uznávají závislost poskytovatelů služeb na určitých typech platform nebo dokonce existenci pracovního poměru<sup>26</sup>. Ve stejném duchu přijaly některé členské státy právní předpisy<sup>27</sup>, které stanoví předpoklad pracovního poměru nebo právo na kolektivní vyjednávání pro poskytovatele služeb na digitálních platformách nebo jejich prostřednictvím.
- (30) Pro účely těchto pokynů se „digitální pracovní platformou“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba poskytující obchodní službu, která splňuje všechny tyto požadavky: i) je poskytována alespoň částečně na dálku elektronickými prostředky, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace; ii) je poskytována na žádost příjemce služby a iii) jako nezbytnou a podstatnou součást zahrnuje organizaci práce vykonávané jednotlivci bez ohledu na to, zda je tato práce prováděna online nebo na určitém místě. Platformy, které neorganizují práci jednotlivců, ale jednoduše poskytují prostředky, jimiž osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců mohou oslovit koncové uživatele, nepředstavují digitální pracovní platformy. Například platforma, která pouze sdružuje a zobrazuje dostupné poskytovatele služeb (např. instalatéry) v určité oblasti, čímž zákazníkům umožňuje využívat jejich služby na požádání, se nepovažuje za digitální pracovní platformu, protože neorganizuje práci poskytovatelů služeb.
- (31) Na základě těchto úvah nespádají kolektivní smlouvy mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a digitálními pracovními platformami, které se svou povahou a účelem zaměřují na zlepšování pracovních podmínek, do oblasti

---

<sup>26</sup> Podrobný přehled judikatury v devíti členských státech EU, ve Švýcarsku a ve Spojeném království viz Hiebl, C., „*Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*“ (Judikatura o klasifikaci pracovníků platform: celoevropská srovnávací analýza a předběžné závěry), *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2.5.2021, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603).

<sup>27</sup> Viz například Španělsko s královským nařízením s mocí zákona č. 9/2021 ze dne 11. května, kterým se mění přepracované znění zákoníku práce, schváleného královským legislativním nařízením č. 2/2015 ze dne 23. října, s cílem zaručit pracovní práva osob zapojených do distribuce v oblasti digitálních platform, Úřední státní věstník č. 113 ze dne 12. května 2021, strany 56733 až 56738, nebo Řecko se zákonem Řecké republiky č. 4808/2021 o ochraně práce – zřízení nezávislého orgánu „Inspekce práce“ – ratifikace Úmluvy č. 187 Mezinárodní organizace práce o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce – ratifikace Úmluvy č. 187 Mezinárodní organizace práce o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a další ustanovení ministerstva práce a sociálních věcí a další naléhavá opatření, Úřední věstník A' 101/19-06-2021.

působnosti článku 101 SFEU, a to ani v případě, že dotyčné osoby samostatně výdělečně činné nebyly vnitrostátními orgány/soudy překlasifikovány na zaměstnance.

### ***Příklad 5***

*Situace:* Skupina řidičů pracujících pro platformy pro jízdy na vyžádání vstupuje do jednání s regionálním sdružením, které sdružuje platformy pro jízdy na vyžádání jako své členy s cílem uzavřít kolektivní smlouvu, aby byly zlepšeny pracovní podmínky řidičů. Před zahájením jednání s řidiči koordinují platformy pro jízdy na vyžádání (členové sdružení) svou vyjednávací strategii. Jednání nakonec ztroskotají a nedojde k uzavření žádné kolektivní smlouvy. Sdružení platform pro jízdy na vyžádání následně přijímá rozhodnutí, které stanoví minimální cenu pro spotřebitele ve výši 5 EUR za jízdu. Platformy také diskutovaly o možnosti stanovení minimální ceny za jízdu v rámci koordinace před zahájením jednání s řidiči.

*Analýza:* Prostřednictvím svého sdružení se platformy pro jízdy na vyžádání snaží vyjednat kolektivní smlouvu s řidiči s cílem zlepšit pracovní podmínky řidičů. Navzdory skutečnosti, že nakonec není uzavřena žádná dohoda, by jednání mezi samostatně výdělečně činnými řidiči bez zaměstnanců a sdružením platform nespadała do oblasti působnosti článku 101 SFEU. Totéž platí pro koordinaci mezi platformami předcházející jednání s řidiči za předpokladu, že tato koordinace je nezbytná a přiměřená pro jednání o kolektivní smlouvě, na kterou se vztahují tyto pokyny.

Diskuse mezi platformami týkající se minimální ceny za jízdu účtované spotřebitelům se však netýkají pracovních podmínek. Tato koordinace cen mezi konkurenty pravděpodobně z hlediska účelu porušuje článek 101 SFEU. V každém případě by rozhodnutí přijaté sdružením platform pro jízdy na vyžádání nespadała do oblasti působnosti těchto pokynů, protože není výsledkem kolektivních jednání mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranami. Je výsledkem dohody mezi členy sdružení, tj. platformami (protistranami).

Naopak, pokud by se samostatně výdělečně činní řidiči bez zaměstnanců a sdružení platform kolektivně dohodli na minimálním poplatku 5 EUR za jízdu pro řidiče (bez ohledu na to, jak se tyto náklady přenášejí na spotřebitele), byla by tato dohoda považována za dohodu týkající se pracovních podmínek, a proto by nespadała do oblasti působnosti článku 101 SFEU.

#### 4. PRIORITY KOMISE V OBLASTI PROSAZOVÁNÍ PRÁVA

- (32) V některých případech se však osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které se nenacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, mohou nacházet ve slabé vyjednávací pozici vůči svým protistranám, a proto nemohou významně ovlivnit své pracovní podmínky. I když tedy nelze předpokládat, že jejich kolektivní smlouvy nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, mohou se tyto osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců ve skutečnosti potýkat s podobnými problémy, jakým čelí osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců ve výše uvedených kategoriích. Z tohoto důvodu nebude Komise zasahovat proti kolektivním smlouvám, které mají za cíl napravit jasnou nerovnováhu ve vyjednávací síle osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ve srovnání s jejich protistranami a mají z důvodu své povahy a svého cíle zlepšit pracovní podmínky.
- (33) Tyto kategorie kolektivních smluv budou považovány za splňující výše uvedená kritéria:
- (a) *Kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců s protistranami s určitou hospodářskou silou*
- (34) Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, které jednájí s protistranami, jež mají určitou úroveň ekonomické síly, a tudíž kupní síly, mohou mít nedostatečnou vyjednávací sílu k ovlivnění svých pracovních podmínek. V takovém případě mohou být kolektivní smlouvy legitimním prostředkem k nápravě nerovnováhy ve vyjednávací síle mezi oběma stranami.
- (35) Komise proto nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a jejich protistranami v případech, kdy existuje jasná nerovnováha ve vyjednávací síle<sup>28</sup>. Tato nerovnováha ve vyjednávací síle bude považována za existující přinejmenším:
- pokud osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjednávají nebo uzavírají kolektivní smlouvy s jednou nebo více protistranami, které zastupují celé odvětví nebo průmysl, a
  - pokud osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců vyjednávají nebo uzavírají kolektivní smlouvy s protistranou, jejíž celkový roční obrát přesahuje 2 miliony EUR nebo jejíž počet zaměstnanců je nejméně deset osob, nebo s několika protistranami, které společně překračují jednu z těchto prahových hodnot<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> Tyto pokyny by neměly být vykládány tak, že stanovují (pozitivní) prioritu Komise v oblasti prosazování práva, pokud jde o kolektivní vyjednávání a dohody mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a podniky pod těmito prahovými hodnotami.

<sup>29</sup> Vypočteno v souladu s hlavou I přílohy doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků (oznámeno pod číslem C(2003) 1422) (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36).

### ***Příklad 6***

*Situace:* Společnosti X, Y a Z poskytují služby v oblasti údržby a oprav automobilů. Celkový obrat společnosti X je 700 000 EUR, obrat společnosti Y je 1 milion EUR a obrat společnosti Z je 500 000 EUR. Samostatně výdělečně činní technici bez zaměstnanců pracující pro tyto společnosti jako nezávislí poskytovatelé služeb nejsou spokojeni se svou nízkou odměnou a špatnými bezpečnostními podmínkami a rozhodnou se jednat společně se společnostmi X, Y a Z s cílem zlepšit své pracovní podmínky. Tyto tři společnosti odmítají vyjednávat a tvrdí, že jakákoli kolektivní smlouva se samostatně výdělečně činnými techniky bez zaměstnanců by porušila článek 101 SFEU.

*Analýza:* Jak samostatně výdělečně činní technici bez zaměstnanců, tak tři společnosti poskytující automobilové služby jsou pro účely článku 101 SFEU podniky. Předpoklad nerovnováhy vyjednávací síly by neplatil, pokud by společnosti X, Y nebo Z jednaly nezávisle, jelikož žádná z nich nespĺňuje prahovou hodnotu obratu ve výši 2 milionů EUR stanovenou v odstavci 35 těchto pokynů. V tomto případě však tento předpoklad platí, protože tyto tři společnosti vyjednávají společně, a proto se bere v úvahu jejich celkový obrat. Komise by proto v tomto případě nezasahovala proti kolektivním smlouvám týkajícím se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců.

(b) *Kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými podle vnitrostátních právních předpisů nebo právních předpisů EU*

- (36) V některých případech vnitrostátní zákonodárce ve snaze dosáhnout sociálních cílů reagoval na nerovnováhu ve vyjednávací síle některých kategorií osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců buď i) tím, že těmto osobám výslovně přiznal právo na kolektivní vyjednávání, nebo ii) tím, že z oblasti působnosti vnitrostátního práva o hospodářské soutěži vyloučil kolektivní smlouvy uzavřené osobami samostatně výdělečně činnými v určitých profesích. Pokud jsou taková vnitrostátní opatření přijata s ohledem na sociální cíle, nebude Komise zasahovat proti kolektivním smlouvám zahrnujícím kategorie osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, na které se tyto vnitrostátní právní předpisy vztahují.



### **Příklad 7**

*Situace:* Vnitrostátní právní předpisy členského státu A vylučují z oblasti působnosti vnitrostátních právních předpisů o hospodářské soutěži dohody uzavřené některými samostatně výdělečně činnými osobami v odvětví kultury.

*Analýza:* Členský stát A zavedl odvětvovou výjimku z vnitrostátních právních předpisů o hospodářské soutěži s ohledem na sociální cíle. I když oblast působnosti opatření může jít nad rámec situace osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, jak je uvedeno v oddíle III těchto pokynů, nebude Komise zasahovat proti kolektivním smlouvám uzavřeným osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců podle vnitrostátního opatření.

### **Příklad 8**

*Situace:* Pracovní právo členského státu B zakládá právo samostatně výdělečně činných novinářů bez zaměstnanců kolektivně vyjednávat se společnostmi, jimž poskytují své služby.

*Analýza:* Členský stát B výslovně udělil právo na kolektivní vyjednávání určité kategorii osob samostatně výdělečně činných, konkrétně novinářům. To znamená, že kolektivní smlouvy uzavřené mezi novináři a společnostmi, jimž poskytují služby, nejsou podle vnitrostátních právních předpisů o hospodářské soutěži považovány za protisoutěžní. Komise by proto v tomto případě nezasahovala proti kolektivním smlouvám uzavřeným samostatně výdělečně činnými novináři bez zaměstnanců.

- (37) Ve stejném duchu stanoví směrnice o autorském právu<sup>30</sup> zásadu, že autoři a výkonní umělci<sup>31</sup> mají nárok na vhodnou a přiměřenou odměnu, pokud poskytují licenci nebo převádějí svá výhradní práva na užití svých děl a jiných předmětů chráněných autorským právem a právy s ním souvisejícími<sup>32</sup>. Autoři a výkonní umělci jsou

<sup>30</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>31</sup> Na všechny autory a výkonné umělce se vztahuje článek 18 směrnice o autorských právech, s výjimkou autorů počítačového programu ve smyslu článku 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/24/ES ze dne 23. dubna 2009 o právní ochraně počítačových programů (Úř. věst. L 111, 5.5.2009, s. 16). Ustanovení čl. 23 odst. 2, směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>32</sup> Ustanovení čl. 18 odst. 1 a 72. bod odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92). Viz také

obvykle ve slabším smluvním postavení než jejich protistrany<sup>33</sup> a směrnice předpokládá možnost posílit jejich smluvní postavení, aby v jejich smlouvách o užívání děl či výkonů byla zajištěna spravedlivá odměna<sup>34</sup>. Směrnice o autorském právu poskytuje členským státům flexibilitu při provádění této zásady za použití různých mechanismů (včetně kolektivního vyjednávání), pokud jsou v souladu s právem Unie<sup>35</sup>.

- (38) V souladu s těmito ustanoveními a aniž jsou dotčena jiná ustanovení směrnice o autorském právu, nebude Komise zasahovat proti kolektivním smlouvám uzavřeným samostatně výdělečně činnými autory nebo výkonnými umělci bez zaměstnanců s jejich protistranami v souladu s touto směrnicí.
- (39) Bod 38 těchto pokynů se nevztahuje na kolektivní vyjednávání uzavřená v souvislosti s organizacemi kolektivní správy nebo nezávislymi správci práv<sup>36</sup>. Tyto pokyny by neměly být vykládány tak, že z uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže vylučují praktiky těchto organizací nebo správců<sup>37</sup>.

---

73. bod odůvodnění stejné směrnice, podle níž by odměna autorů a výkonných umělců měla být „vhodná a přiměřená vzhledem ke skutečné nebo potenciální ekonomické hodnotě licencovaných nebo převáděných práv s přihlédnutím k příspěvku autora nebo výkonného umělce k celkovému dílu nebo jinému předmětu ochrany a ke všem ostatním okolnostem případu, jako jsou tržní postupy nebo skutečné užívání díla“.

<sup>33</sup> 72. bod odůvodnění, směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>34</sup> Kolektivní vyjednávání je možné využít také v případech uvedených v čl. 19 odst. 5, čl. 20 odst. 1 a čl. 22 odst. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>35</sup> Ustanovení čl. 18 odst. 2 a 73. bod odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnic 96/9/ES a 2001/29/ES, PE/51/2019/REV/1 (Úř. věst. L 130, 17.5.2019, s. 92).

<sup>36</sup> „Organizací kolektivní správy“ se rozumí organizace, která je ze zákona nebo prostřednictvím postoupení, licence nebo jiného smluvního ujednání oprávněna spravovat jménem více než jednoho nositele práv autorská práva nebo práva s nimi související ke společnému prospěchu nositelů práv jako svým jediným nebo hlavním účelem a která splňuje alespoň jedno z těchto kritérií: i) je vlastněna nebo ovládána svými členy, ii) je svou podstatou neziskovou organizací. „Nezávislým správcem práv“ se rozumí organizace, která je ze zákona nebo prostřednictvím postoupení, licence nebo jiného smluvního ujednání oprávněna spravovat jménem více než jednoho nositele práv autorská práva nebo práva s nimi související ke společnému prospěchu nositelů práv jako svým jediným nebo hlavním účelem a která: i) není přímo či nepřímo, v celém rozsahu ani zčásti, vlastněna ani ovládána nositeli práv a ii) je svou podstatou ziskovou organizací; čl. 3 písm. a) a b), směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/26/EU ze dne 26. února 2014 o kolektivní správě autorského práva a práv s ním souvisejících a udělování licencí pro více území k právům k užití hudebních děl online na vnitřním trhu (Úř. věst. L 84, 20.3.2014, s. 72).

<sup>37</sup> 56. bod odůvodnění, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/26/EU ze dne 26. února 2014 o kolektivní správě autorského práva a práv s ním souvisejících a udělování licencí pro více území k právům k užití hudebních děl online na vnitřním trhu (Úř. věst. L 84, 20.3.2014, s. 72).

### ***Příklad 9***

*Situace:* Společnost Y je vydavatelem novin a časopisů. Několik novinářů, kteří pracují na volné noze, přispívá články do publikací společnosti Y. Společnost Y odměňuje novináře na základě článků publikovaných v jednotlivých novinách nebo časopisech. Novináři nejsou spokojeni s výší odměny, kterou od společnosti Y dostávají, a společně se společností Y vyjednají a dohodnou zvýšení licenčních poplatků (odměn), které společnost Y platí, o 20 %.

*Analýza:* V souladu s těmito pokyny nebude Komise zasahovat proti kolektivní smlouvě uzavřené samostatně výdělečně činnými novináři (na volné noze) bez zaměstnanců a společností Y, jelikož smlouva je uzavřena podle směrnice o autorském právu.