

Soloselvstændiges adgang til at indgå kollektive aftaler

- med særligt sigte på arbejde via digitale
arbejdsplatforme

Jens Kristiansen

November 2023

Indledning

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved, at løn- og arbejdsvilkår i altovervejende grad bliver fastlagt i kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Det gælder også for nyere arbejdsformer som f.eks. arbejde via vikarbureauer, der i dag er reguleret af kollektive aftaler på linje med andre arbejdsformer.

Adgangen til at forhandle og indgå kollektive aftaler gælder som udgangspunkt alene i forhold til det arbejde, som bliver udført på lønmodtagervilkår. Selvstændigt erhvervsdrivende må, ifølge såvel den danske konkurrencelov som EU's konkurrenceregler, ikke indgå kollektive aftaler om prissætning af varer og serviceydelser.¹

Det konkurrenceretlige forbud for selvstændige mod at indgå kollektive aftaler har givet anledning til usikkerhed i forbindelse med indgåelse af kollektive aftaler for bl.a. det arbejde, som bliver udført i tilknytning til digitale arbejdsplatforme.

Konkurrencerådet udtrykte i 2020 betænkeligheder over for en kollektiv aftale mellem 3F og rengøringsplatformen Hilfr. Aftalen omfattede det arbejde, som blev udført af de såkaldte super-hilfere, og parterne anså selv super-hilferne for at være lønmodtagere modsat freelance-hilferne.² Konkurrencerådet fandt umiddelbart, at minimumshonorarer for freelance-hilfere, som opererer på platformen, udgjorde en mærkbar konkurrencebegrænsning i strid med de konkurrenceretlige regler. Konkurrencerådet mente umiddelbart, at det også var tilfældet for den kollektive aftale om minimumsløn for super-hilfere, da det ikke var tilstrækkeligt klart, at de udførte arbejdet som lønmodtagere.³ Kommissionen udsendte i september 2022 en meddelelse, som redegør for Kommissionens opfattelse af, hvornår selvstændige uden ansatte (soloselvstændige) kan indgå kollektive aftaler uden at komme i konflikt med EU's konkurrenceregler. Ifølge retningslinjernes punkt 31 ”falder kollektive aftaler mellem selvstændige uden ansatte og digitale arbejdsplatforme, der vedrører arbejdsvilkårene, uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF”.⁴

Kommissionens meddelelse vedrører forståelsen og håndhævelsen af det EU-retlige forbud mod aftaler, som kan begrænse konkurrencen på tværs af

¹ Der har dog været særlige undtagelser for indgåelse af overenskomster om vilkårene for levering af sundhedsydelser fra privatpraktiserende sundhedspersoner (nu sundhedslovens § 227) og indgåelse af kollektive licenser om ophavsretligt beskyttede værker (nu ophavsretslovens §§ 50-52 b).

² Se nærmere om aftalen, Anna Ilsøe m.fl., Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske aftalesystem, En juridisk-sociologisk analyse, FAOS og WELMA, november 2020.

³ Sagen blev afsluttet ved en afgørelse af 26. august 2020 med et tilsagn fra Hilfr om at imødekomme Konkurrencerådets betænkeligheder, herunder at sikre at super-hilferne er lønmodtagere i konkurrenceretlig forstand, og der er således tale om en tilsagnsafgørelse. Se for en nærmere gennemgang af afgørelsen Natalie Videbæk Munkholm m.fl., Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret – med fokus på platformsarbejde, Beskæftigelsesministeriet, marts 2022, s. 182 ff., og Catherine Jacqueson m.fl., Platformarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret, FAOS og WELMA, november 2021.

⁴ Se Kommissionens meddelelse om retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte (publiceret i EU-Tidende 2022, afdeling C, nr. 374, s. 2 ff.).

medlemsstaternes grænser. Den danske konkurrencelov har siden reformen i 1997 ligget tæt op ad de EU-retlige regler. Forbuddet i konkurrencelovens § 6 mod konkurrencebegrænsende aftaler svarer således til det tilsvarende EU-retlige forbud (TEUF artikel 101), bortset fra at det ikke forudsætter en påvirkning af samhandlen på tværs af medlemsstaternes grænser. Ifølge lovforarbejderne vil Kommissionens og EU-Domstolens praksis derfor være ”vejledende” ved anvendelsen af lovens bestemmelse.⁵

De danske konkurrencemyndigheder har så vidt vides (endnu) ikke forholdt sig til betydningen af Kommissionens nye retningslinjer for fortolkningen og håndhævelsen af konkurrenceloven.⁶

Formålet med rapporten er at belyse de mulige arbejdsretlige konsekvenser af, at arbejde via en digital arbejdsplatform måtte falde uden for de konkurrenceretlige regler. Den arbejdsretlige analyse er baseret på den forudsætning, at det vil være foreneligt med konkurrenceretlige principper at forhandle og indgå kollektive aftaler om arbejdsvilkår for soloselvstændiges arbejde via digitale arbejdsplatforme, i det omfang og på de vilkår, som fremgår af Kommissionens retningslinjer.

Rapporten redegør indledningsvis kort for hovedtrækkene i Kommissionens retningslinjer (afsnit 2) og fokuserer dernæst på den mulige anvendelse af det arbejdsretlige system på platformsarbejde, som kan have karakter af selvstændigt arbejde: For det første indgåelse og håndhævelse af kollektive aftaler, der omfatter platformsarbejde, som kan have karakter af selvstændigt arbejde (afsnit 3). For det andet adgangen til at konflikte til støtte for overenskomstkrav, der omfatter selvstændigt platformsarbejde (afsnit 4). Rapporten afsluttes med nogle opsamlende bemærkninger (afsnit 5).

Kommissionens retningslinjer om kollektive aftaler for soloselvstændige

Kommissionens retningslinjer vedrører aftaler, der er indgået som følge af ”kollektive forhandlinger” om ”arbejdsvilkårene” for ”selvstændige uden ansatte”.

Retningslinjerne berører ikke adgangen til at indgå kollektive aftaler for arbejde, der bliver udført på lønmodtagervilkår. Retningslinjerne har sigte på de konkurrenceretlige regler, og kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagerarbejde er ikke omfattet af de konkurrenceretlige regler.

Retningslinjerne omfatter kun kollektive aftaler for selvstændige uden ansatte.

Retningslinjerne sonderer mellem to grupper af soloselvstændige:

- En gruppe, ”der befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdstageres”, som falder uden for anvendelsesområdet for det

⁵ Se afsnit 3 a og c i de almindelige bemærkninger til lovforslag nr. 72 i Folketingets samling 1996-97. Se hertil Palle Bo Madsen, Konkurrenceret – Markedsret del 1, 8. udg. 2021, s. 55 ff., Caroline Heide-Jørgensen, Lærebog i konkurrence- og markedsføringsret, 5. udg. 2022, s. 171 ff., og Christian Bergqvist, Konkurrenceretten, 2. udg. 2023, s. 30 ff.

⁶ Der er henvist til retningslinjerne i forarbejderne til lov nr. 680 af 6. juni 2023 om ændring af lov om ophavsret (se afsnit 2.9.1.3 og 2.9.2.3 i de generelle bemærkninger til lovforslag nr. 125 og kulturministerens svar på spørgsmål nr. 24 fra Folketingets Kulturudvalg i Folketingets 2. samling i 2022-23).

konkurrenceretlige forbud mod konkurrencebegrænsende aftaler (TEUF artikel 101).

- En gruppe, ”der oplever en ubalance i forhandlingsstyrken over for deres modpart/modparter”, hvor Kommissionen ikke vil gribe ind over for indgåede kollektive aftaler om arbejdsvilkår.

I forhold til den første gruppe kan Kommissionen ikke gribe ind over for en kollektiv aftale, fordi gruppen befinder sig uden for anvendelsesområdet for TEUF artikel 101. I forhold til den anden gruppe, som er omfattet af anvendelsesområdet for TEUF artikel 101, vil Kommissionen ikke gribe ind over for en aftale, fordi gruppen befinder sig i en svag forhandlingsposition. Kommissionen støtter sig ved fortolkningen af traktatbestemmelsen til praksis fra EU-Domstolen og især dommen i *FNV Kunsten*. Ifølge dommen omfatter det konkurrenceretlige forbud mod konkurrencebegrænsende aftaler ikke personer, som ”reelt er ’falske selvstændige’, dvs. tjenesteydere, der befinder sig i en med arbejdstagerne sammenlignelig situation”.⁷

Gruppen af soloselvstændige, der befinder sig i en sammenlignelig situation med arbejdstagere, består ifølge retningslinjerne af tre undergrupper: (1) dem der er ”økonomisk afhængige”, (2) dem der arbejder ”på lige fod” med arbejdstagere og (3) dem, der arbejder ”via digitale arbejdsplatforme”. Det er efter retningslinjerne ikke et krav for at tilhøre en af de tre kategorier, at personen opfylder kravene til at være arbejdstager. Opfylder en person imidlertid efter en konkret vurdering betingelserne for at være arbejdstager, vil personen i kraft af sin arbejdstagerstatus være omfattet af de arbejdsretlige regler.

Soloselvstændige, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, er ifølge retningslinjerne generelt i en sammenlignelig situation med arbejdstagere og falder dermed som (samlet) gruppe uden for TEUF artikel 101. Denne gruppe af soloselvstændige kan derfor – uanset om de ikke måtte have arbejdstagerstatus – indgå kollektive aftaler om arbejdsvilkår for deres arbejde uden at komme i konflikt med traktatbestemmelsen.

Retningslinjerne stiller ikke særlige krav til, hvem der kan repræsentere de soloselvstændige, og hvem der kan repræsentere deres modparter, dvs. deres kunder (punkt 2 b og 14). Den kollektive aftale kan fastlægge regler om en bred kreds af arbejdsvilkår, herunder om løn, bonus, arbejdstid og social sikring (punkt 15).

At soloselvstændige kan indgå kollektive aftaler om deres arbejdsvilkår uden at komme i konflikt med konkurrenceretlige regler, har ikke den automatiske virkning, at eventuelle aftaler er omfattet af det arbejdsretlige system. Det beror på dansk ret, om en eventuel kollektiv aftale vil falde inden for eller uden for rammerne af det arbejdsretlige system.

Indgåelse og håndhævelse af kollektive aftaler for platformsarbejde

En kollektiv aftale om arbejdsvilkår for arbejde, der bliver udført via en digital arbejdsplatform, kan klassificere arbejdet som såvel lønmodtagerarbejde som

⁷ Se dom af 4. december 2014 i C-413/13, *FNV Kunsten* (ECLI:EU:C:2014:2411).

selvstændigt arbejde. Begge fremgangsmåder vil være forenelige med konkurrenceretlige principper med en retstilstand, der svarer til den beskrevne i Kommissionens retningslinjer (se afsnit 2). Det kan imidlertid spille en rolle for den mulige anvendelse af det arbejdsretlige system, om der er tale om en aftale for *lønmotagerarbejde* eller en aftale for *selvstændigt arbejde*.

Kollektive aftaler med sigte på plattformsarbejde som lønmotagerarbejde

Det arbejdsretlige system baserer sig på en sondring mellem lønmotagere og selvstændige. Arbejdsretlige love og kollektive overenskomster fastlægger som udgangspunkt kun regler om lønmotagerarbejde, ikke selvstændigt arbejde. I teorien er der en skarp skillelinje mellem lønmotagere og selvstændige, men i praksis kan det i en række tilfælde være vanskeligt at drage en klar skillelinje.⁸

Parterne i en kollektiv overenskomst fastlægger, hvilket arbejde som overenskomsten finder anvendelse på. Parterne har således mulighed for at klassificere arbejde, som befinder sig i grænselandet mellem lønmotagerarbejde og selvstændigt arbejde, for at være arbejde på lønmotagervilkår i overenskomstens forstand. Parterne kan f.eks. aftale, at arbejde via en digital arbejdsplatform helt eller delvist skal være omfattet af overenskomsten som lønmotagerarbejde. Overenskomsten vil i givet fald befinde sig inden for det arbejdsretlige systems rammer, og håndhævelsen af overenskomsten vil derfor foregå ved Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter frem for ved de almindelige domstole.

Hvis parterne er enige om anvendelsesområdet for en overenskomst, vil den fælles forståelse være afgørende. I den tidligere omtalte overenskomst mellem 3F og Hilfr er parterne f.eks. enige om, at en freelance-hilfer efter 100 timers arbejde for platformen overgår til at være en super-hilfer og dermed omfattet af overenskomstens regler om lønmotagerarbejde. Den enkelte hilfer kan dog selv vælge at fastholde en status som freelance-hilfer.

Hvis parterne ikke er enige om anvendelsesområdet for en overenskomst, vil der være en formodning for, at overenskomsten finder anvendelse for det arbejde, der bliver udført på sædvanlige lønmotagervilkår, jf. kendelse af 5. april 2010 i FV 2010.0015 i en sag mellem Aller og Journalistforbundet. Sagen vedrørte en overenskomst ”for levering og videreudnyttelse af redaktionelt materiale, der leveres i freelance på lønmotagerlignende vilkår”, som parterne havde indgået i forlængelse af en arbejdskonflikt. Aller havde under forhandlingerne foreslået at benytte udtrykket ”freelance lønmotagere”, der leverer på ”lønmotagervilkår”, men det var blevet afvist af Journalistforbundet. Aller mente, at overenskomsten dækkede cirka 200 freelancere, mens andre cirka 500 freelancere faldt uden for. Journalistforbundet mente, at overenskomsten dækkede en videre kreds af freelancere, herunder freelancere som i andre henseender blev opfattet som selvstændige.

⁸ Se særligt om afgrænsningen mellem lønmotagere og selvstændige i forhold til plattformsarbejde Natalie Videbæk Munkholm m.fl., *Lønmotager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret – med fokus på plattformsarbejde*, Beskæftigelsesministeriet, marts 2022, s. 39 ff.

Opmanden fastslog, at det havde formodningen imod sig, at overenskomtparterne havde aftalt at inkludere arbejde, som blev udført af selvstændige freelancere. Denne formodning støttede opmanden også på, at forbundet under den forudgående sag i Arbejdsretten om arbejdskonfliktens lovlighed havde oplyst, at konflikten ikke omfattede personer, der udførte arbejde som selvstændige. Selvom Journalistforbundet efter det oplyste havde sigte på en overenskomst, der også omfattede arbejde udført af selvstændige freelancere, var der ”ikke ført bevis for en fælles forståelse, hvorefter overenskomsten skulle dække enhver freelancer”. Det afgørende var herefter, om den enkelte freelancer ”reelt” udførte arbejdet som selvstændig eller som lønmodtager.

Kollektive aftaler med sigte på platformsarbejde som selvstændigt arbejde

En kollektiv aftale med sigte på arbejdsvilkår for selvstændige, der arbejder via en digital arbejdsplatform, kan have form af sin egen aftale eller være et led i en aftale, der også fastlægger arbejdsvilkår for det arbejde, der foregår via platformen på lønmodtagervilkår. Begge typer af aftaler vil være forenelige med konkurrenceretlige principper med en retstilstand, der svarer til den beskrevne i Kommissionens retningslinjer (punkt 14). Spørgsmålet er imidlertid, om en aftale med sigte på arbejdsvilkår for selvstændigt arbejde vil befinde sig inden for eller uden for rammerne af det arbejdsretlige system.

a) Generelle krav til en kollektiv overenskomst i arbejdsretslovens forstand

Der knytter sig en række retlige virkninger til at indgå en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand. Både parterne og deres medlemmer vil være forpligtede af aftalens mindsteregler om arbejdsvilkårene. De vil ligeledes være undergivet en fredspligt i overenskomstperioden. Tvisteløsningen om overenskomsten vil foregå inden for rammerne af det fagretlige system frem for ved domstolene med en vid råderet (”organisationsfuldmagt”) for overenskomtparterne på det enkelte medlems vegne.

Arbejdsretten har kompetencen til at afgøre, ”hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst”, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 4. Det fremgår hverken af denne bestemmelse eller andre bestemmelser i arbejdsretsloven, hvilke krav en aftale skal opfylde for at være en ”kollektiv overenskomst”. Arbejdsretten lægger vægt på, at der er tale om en kollektivitet på lønmodtagerside, en aftale om løn- og arbejdsforhold med udveksling af ydelse og modydelse, og arbejdsgiver- og lønmodtagerparter som er uafhængige af hinanden.

En overenskomst vil ofte være indgået af en arbejdsgiver- og en lønmodtagerforening, men en aftale mellem ledelsen og en personaleforening på arbejdspladsen kan opfylde kriterierne, jf. Arbejdsrettens dom af 21. november 1991 (sag 90.007). I sagen bestred arbejdsgiversiden, at en aftale mellem ledelsen og en gruppe af ingeniører (”virksomhedsgruppen”) udgjorde en kollektiv overenskomst. Til støtte herfor blev bl.a. anført, at der var tale om en aftale med en række individuelle ingeniører, at aftalen ikke havde været undergivet ”et sådant særligt forhandlingsforløb, som sædvanligt foregår i forbindelse med indgåelse af en kollektiv overenskomst”, og at aftalen kun indeholdt ”meget vage

bestemmelser". Arbejdsretten lagde vægt på, at aftalen var godkendt af virksomhedsgruppens generalforsamling, og at aftalen fastlagde en ydelse (løngaranti) og en modydelse (effektivisering af arbejdet). Der var derfor tale om en kollektiv overenskomst.

Det er ikke et krav, at lønmodtagerparten skal være eller tilhøre den mest repræsentative organisation inden for området. Det er således ikke forbeholdt en særlig kreds af faglige organisationer (og deres lokale afdelinger) at indgå kollektive overenskomster, jf. Arbejdsrettens dom af 27. maj 2003 (sag 2002.287).

Sagen vedrørte en aftale mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening, som i tidligere retspraksis ikke var blevet tillagt status af en arbejdsretlig overenskomst som følge af et tæt samvirke mellem foreningerne via Kristeligt Fællesforbund. LO var af den opfattelse, at aftalen (fortsat) ikke var indgået mellem "reelt uafhængige parter", og at aftalestrukturen var "væsensforskellig fra gængse kollektive aftaler", herunder ved et fravær af en konfliktret. Arbejdsretten anså aftalen for at være en kollektiv overenskomst og lagde herved bl.a. vægt på, at aftalen "indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der for så vidt ganske svarer til, hvad det er sædvanligt at medtage i kollektive overenskomster", og at et gensidigt afkald på konfliktløsning ved arbejdsnedlæggelse ikke er afgørende for, om der foreligger en overenskomst. Arbejdsretten anså tillige forholdet mellem de to foreninger for at have undergået en sådan udvikling, at de nu måtte anses for at være "reelt uafhængige" foreninger.

b) Det arbejdsretlige systems fokus på lønmodtager- og arbejdsgiverrelationer

Det fremgår hverken af ordlyden af eller forarbejderne til bestemmelsen i arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 4, om en kollektiv aftale om soloselvstændigt arbejde kan være en "kollektiv overenskomst" i lovens forstand.

Bestemmelsen blev indsat i arbejdsretsloven i forbindelse med en større reform i 1973, som førte til en væsentlig udvidelse af Arbejdsrettens kompetence. Ifølge det udvalg, som fremlagde forslaget til en ny arbejdsretslov, var det ønskeligt, "at et så vigtigt spørgsmål afgøres af arbejdsretten og ikke ved faglig voldgift, som efter den i 1969 bortfaldne Hovedaftale".⁹ Bestemmelsens formål var således at flytte kompetence internt i det fagretlige system, ikke at flytte kompetence mellem domstolene og det fagretlige system.

Spørgsmålet er, om begrebet "kollektiv overenskomst" i arbejdsretslovens forstand forudsætter, at der er tale om en aftale om lønmodtagerarbejde. I så fald er det ikke tilstrækkeligt, at der er tale om en aftale med en kollektivitet af soloselvstændige, der er indgået mellem uafhængige parter, og som fastlægger arbejdsvilkår for arbejdets udførelse.

Det kan tale for det arbejdsretlige systems anvendelse, at kollektive aftaler mellem soloselvstændige og deres opdragsgivere kan have mange ligheder med kollektive aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Det vil formentlig også i vidt omfang være den samme kreds af organisationer, der indgår de to typer af aftaler, da en række organisationer optager såvel lønmodtagere som selvstændige.

⁹ Se betænkning afgivet af det af arbejdsministeriet i oktober 1970 nedsatte udvalg om arbejdsretten (betænkning nr. 685/1973), s. 24 og 33.

Det er imidlertid nærliggende, at arbejdsretsloven hviler på den generelle forudsætning, at der skal være tale om kollektive aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere (lønmodtagerarbejde). Arbejdsretten har bl.a. kompetence til at behandle sager om ”overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold” (§ 9, stk. 1, nr. 2). Loven giver ”en lønmodtager” og en ”arbejdsgiver” en subsidiær søgsmålsret ved de almindelige domstole (§ 11, stk. 2 og 3). Loven anvender tillige terminologien ”arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer” (§ 13, stk. 1, om søgsmålsret ved Arbejdsretten) eller ”arbejdsgiver- og lønmodtagerside” (§ 23, stk. 1, om søgsmålsret ved en faglig voldgiftsret).

Det er muligt for Arbejdsretten at behandle en sag, som ikke hører under dens kompetence, hvis parterne er enige om det, og retten selv billiger det (§ 9, stk. 4). Bestemmelsen er næsten ikke blevet anvendt i praksis.

c) Håndhævelse af kollektive aftaler uden for det arbejdsretlige systems

Hvis en kollektiv aftale om soloselvstændigt arbejde falder uden for arbejdsretsloven, vil der være tale om en aftale af civilretlig karakter, der er reguleret af almindelige formueretlige regler.

Fortolkning og håndhævelse af den kollektive aftale vil høre under de almindelige domstole på linje med andre civilretlige aftaler. Det vil betyde, at en sag om såvel fortolkningen af som et brud på aftalen skal anlægges ved byretten og ikke ved Arbejdsretten eller en faglig voldgiftsret. Det almindelige erstatningsansvar vil i givet fald finde anvendelse, da bodsansvaret efter arbejdsretslovens § 12 for brud på en overenskomst knytter sig til sager, som efter deres karakter hører under Arbejdsretten.

Aftalens parter kan aftale at lade uoverensstemmelser om aftalen behandle ved en voldgiftsret frem for ved de almindelige domstole (efter voldgiftslovens regler herom). Parterne kan også aftale at udskifte det almindelige erstatningsansvar med f.eks. et bodsansvar.

Arbejdsmarkedets parter benyttede sig selv af voldgiftsretter frem for de almindelige domstole som konfliktløsende organer i aftalesystemets tidlige etableringsfase. Det lovregulerede fagretlige system med Den faste Voldgiftsret (forløberen for Arbejdsretten) i centrum blev først etableret efterfølgende. De offentlige aftalparter benyttede sig af voldgiftsretter frem for domstolene på de områder, som befandt sig uden for Arbejdsrettens kompetence frem til 1973.

Arbejdskonflikter til støtte for overenskomst for selvstændigt platformsarbejde

Kommissionens retningslinjer forholder sig ikke til, om soloselvstændige kan benytte sig af kollektive kampskridt uden at komme i konflikt med EU-konkurrenceretlige principper. Det er dog nærliggende, at det vil være foreneligt med retningslinjerne at benytte kollektive kampskridt med sigte på at fremme indgåelsen af en kollektiv aftale om arbejdsvilkår for en gruppe af soloselvstændige, som er omfattet af retningslinjerne.

Kompetencen til at afgøre sager om lovligheden af kollektive kampskridt

Arbejdsretten er kompetent til at afgøre sager om ”lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået”, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 5. De almindelige domstole er inkompetente til at afgøre sager, der er omfattet af bestemmelsen, jf. § 11, stk. 1.

Det er domstolene, der skal tage stilling til et eventuelt erstatningsansvar, dersom Arbejdsretten har erklæret en konflikt ulovlig, jf. Højesterets dom af 12. juni 2001. I dommen blev Sømændenes Forbund pålagt at betale en erstatning på knap 8 mio. kr. for økonomiske tab, som Europa-Linien havde lidt som følge af ulovlige fysiske blokader, som forbundet var ansvarligt for.¹⁰

Kompetencen til at afgøre lovligheden af kollektive kampskridt, når der ikke foreligger overenskomst mellem parterne, overgik først fra domstolene til Arbejdsretten i 1973. Det udvalg, som forberedte reformen, lagde herved vægt på, ”at Arbejdsrettens dommerkollegium må forudsættes at besidde større sagkundskab på området end de almindelige domstole”, og ”at uoverensstemmelser af denne art undergives en hurtigere behandling, end det er muligt ved de almindelige domstole”. Udvalget lagde også vægt på, at bedømmelsen af lovligheden af henholdsvis en hovedkonflikt og eventuelle sympatikonflikter ville blive samlet under én retsinstans frem for ved henholdsvis domstolene og Arbejdsretten.¹¹

Ved vurderingen af, hvor langt Arbejdsrettens kompetence rækker i forhold til at bedømme lovligheden af kollektive kampskridt, kan det være hensigtsmæssigt at inddеле konflikterne i tre kategorier: Konflikten involverer (1) udelukkende lønmodtagere, (2) både lønmodtagere og selvstændige og (3) udelukkende selvstændige.

Den første kategori: Arbejdsretten er kompetent til at afgøre ethvert spørgsmål vedrørende en konflikt, som kun involverer lønmodtagere. Kompetencen omfatter alle former for aktioner, der har karakter af et kollektivt kampskridt, jf. Arbejdsrettens dom af 10. februar 2000 (sag 1999.735). I sagen bestred LO, at Arbejdsretten havde kompetence til at behandle lovligheden af en række opfordringer til en række kunder om ikke at handle med virksomheden under en iværksat konflikt. En sådan kundeboykot-aktion over for en virksomhed havde ifølge LO karakter af en ”civilretlig boykot”, når der ikke forelå overenskomst mellem parterne. Arbejdsretten anså sig for kompetent, da kundeboykot-aktionen var iværksat til støtte for en allerede iværksat lovlig konflikt og derfor havde karakter af et kollektivt kampskridt. Kundeboykot-aktionen blev erklæret ulovlig, da den kunne berøve virksomheden enhver eksistensmulighed.

Den anden kategori: I forhold til spørgsmål vedrørende konflikter med (måske) både lønmodtagere og selvstændige er det nærliggende, at Arbejdsretten vil være kompetent til at afgøre, om konflikten involverer selvstændige, og om det i givet fald gør konflikten som sådan ulovlig. Arbejdsretten har også behandlet sådanne spørgsmål i en sag, hvor Dansk Journalistforbund havde varslet konflikt over for Aller Press A/S til støtte for et

¹⁰ Dommen er publiceret i Ugeskrift for Retsvæsen 2001, s. 1983.

¹¹ Se betænkning afgivet af det af arbejdsministeriet i oktober 1970 nedsatte udvalg om arbejdsretten (betænkning nr. 685/1973), s. 24.

overenskomstkrav for freelancearbejde, herunder vilkårene for ophavsretlig videreudnyttelse, jf. dom af 24. august 2007 (sag 2007.293).

Konflikten var varslet i form af en blokade, dvs. et pålæg til forbundets medlemmer om ikke at udføre freelancearbejde i forhold til Aller. Konkurrencestyrelsen modtog en kopi af blokadevarslet og meddelte forbundet, at styrelsen forudsatte, at konflikten ikke ville involvere freelancere, som udførte arbejde som selvstændige. DA påstod, at konflikten var ulovlig "allerede fordi det arbejde, der ønskes overenskomstdækket, ikke udføres af lønmodtagere, men derimod af selvstændige erhvervsdrivende". Ingen af parterne stillede spørgsmål ved Arbejdsrettens kompetence til at behandle sagen, og Arbejdsretten afgjorde sagen uden at berøre kompetencespørgsmålet. Arbejdsretten har formentlig anset sig for kompetent efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 5, om "kollektive kampskridt". Det var imidlertid ikke nødvendigt at sætte spørgsmålet på spidsen, da parterne i konflikten tilsyneladende var enige om at lade Arbejdsretten afgøre sagen, og Arbejdsretten selv billigede at behandle sagen, jf. § 9, stk. 4.

Den tredje kategori: Det er tvivlsomt, om Arbejdsretten vil være kompetent til at behandle lovligheden af en konflikt, der udelukkende involverer selvstændige.

De hensyn til en hurtig og sagkyndig stillingtagen, som ligger til grund for § 9, stk. 1, nr. 5, kan tale for, at Arbejdsretten kan afgøre sager om lovligheden af kollektive kampskridt for soloselvstændige, som formentlig vil have en række lighedspunkter med de arbejdsretlige konflikter, som retten er kompetent til at bedømme lovligheden af. Lovens generelle fokus på relationer mellem lønmodtagere og arbejdsgivere (lønmodtagerarbejde) gør det imidlertid nærliggende, at Arbejdsretten ikke vil have kompetence til at bedømme lovligheden af kollektive kampskridt mellem selvstændige og deres opdragsgivere til støtte for en aftale om selvstændigt arbejde, jf. i øvrigt nærmere herom i afsnit 3.3.b.

Hvis Arbejdsretten ikke er kompetent, vil lovligheden af kollektive kampskridt til støtte for en aftale for det selvstændige arbejde skulle bedømmes af de almindelige domstole. Arbejdsretten vil dog være kompetent til at bedømme lovligheden af eventuelle sympatikonflikter fra lønmodtagerorganisationer til støtte for den konflikt, som de soloselvstændige har iværksat (hovedkonflikten). Bedømmelsen af lovligheden af en sympatikonflikt, der involverer lønmodtagere, vil således befinde sig inden for rammerne af det arbejdsretlige system, selv om hovedkonflikten måtte befinde sig uden for rammerne af det arbejdsretlige system.

Parterne i en konflikt om soloselvstændiges arbejdsvilkår kan derfor komme til at stå i en situation, hvor hovedkonflikten er et anliggende for de almindelige domstole, mens sympatikonflikterne er et anliggende for Arbejdsretten. En sådan situation forelå i 1970 i en meget omfattende konflikt på fiskeriets område, hvor hovedkonfliktens lovlighed blev indbragt for domstolene (som dengang var kompetente i konflikter mellem ikke-overenskomstbunde parter), mens spørgsmålet om en række sympatikonflikters lovlighed blev indbragt for Arbejdsretten (som var kompetent i konflikter med overenskomstbundne parter). Parterne enedes om at lade hele sagen afgøre ved en voldgiftsret med

Arbejdsrettens formand som formand (se i øvrigt nærmere om sagen i afsnit 4.2).¹²

Kollektive kampskridt for selvstændige og konkurrenceretlige principper

Der er en meget sparsom retspraksis om arbejdskonflikter, der (måske) involverer selvstændige, og den efterlader ikke et ganske klart indtryk af retstilstanden.

I en voldgiftskendelse af 19. oktober 1970 var spørgsmålet, om Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund (nu 3F) havde iværksat en konflikt over for to fiskeriforeninger til støtte for et overenskomstkrav for det arbejde, som partsfiskere udførte på fiskekuttere. De to fiskeriforeninger havde deltaget i overenskomstforhandlinger med forbundet, men løbende gjort opmærksom på, at de ikke var arbejdsgiverforeninger. De to fiskeriforeninger var tillige af den opfattelse, at partsfiskerne ikke var lønmodtagere, men selvstændige. Fiskeriforeningerne henviste herved særligt til, at det fremgik af forarbejderne til den da gældende ferielov, at partsfiskere ikke var lønmodtagere og derfor ikke var omfattet af lovens regler.

Opmændene lagde bl.a. vægt på, at forbundets medlemmer på kutterne måtte anses for at være lønmodtagere i relation til spørgsmålet om indgåelse af en kollektiv overenskomst, selv om de var aflønnet med en del af udbyttet. Det var heller ikke afgørende, at konflikten var iværksat over for to fiskeriorganisationer, som ikke var arbejdsgiverforeninger efter deres egne love, da de havde gjort sig til parter i overenskomstforhandlingerne på kutterejernes vegne. Både hovedkonflikten og de meget omfattende sympatikonflikter var herefter lovlige, da de var iværksat i overensstemmelse med de almindelige principper for arbejdsretlige kampskridt.¹³

I en dom af 24. august 2007 (sag 2007.293) forholdt Arbejdsretten sig til lovligheden af et blokadevarsel fra Journalistforbundet over for Aller. Virksomheden anså konflikten for ulovlig, da den havde til formål at tvinge den til at indgå en overenskomst for freelancere, der ikke havde status som lønmodtagere. Under sagen var der bl.a. fremlagt en kendelse af 10. september 2003 fra Konkurrenceankenævnet, hvor det var fastslået, at en arbejdskonflikt falder inden for konkurrencelovens regler, hvis konflikten (også) omfatter selvstændige freelancere.

Arbejdsretten fandt ikke grundlag for at fastslå, at den varslede blokade omfattede freelancemedlemmer af forbundet, som udførte arbejdet som selvstændige erhvervsdrivende. Arbejdsretten lagde på den baggrund til grund, at varslet ikke var i strid med konkurrenceretlige principper. Konflikten var herefter lovlig, da den var iværksat i overensstemmelse med de almindelige principper for arbejdsretlige konflikter.

Sagerne i fiskerikendelsen og journalistdommen har det til fælles, at retterne lagde til grund, at der var tale om konflikter udelukkende med lønmodtagere. Konflikterne gav derfor ikke anledning til problemer i forhold til konkurrenceretlige principper.

¹² Sagen var en medvirkende årsag til, at kompetencen i 1973 overgik fuldt ud til Arbejdsretten i form af den nye § 9, stk. 1, nr. 5 (se herom i afsnit 3.1).

¹³ Kendelsen er publiceret i Ugeskrift for Retsvæsen 1970, s. 943.

I den sag, som Højesteret afgjorde ved en dom af 17. oktober 2001, synes det afgivne blokadevarsel, efter sagsfremstillingen at dømme, at have omfattet selvstændigt arbejdende freelancere. Dommen er afgjort efter den tidligere gældende konkurrencelov, som hvilede på et kontrolprincip modsat den gældende lovs forbudsprincip.¹⁴

I sagen anfægtede en person, at han var blevet ekskluderet af Journalistforbundet for ikke at have efterkommet et pålæg om leverancestop af billeder til Se og Hør, som han arbejdede freelance for. Hans primære argument var, at pålægget om at deltage i leverancestoppet var retsstridigt, da det var i strid med konkurrenceloven. Den prisliste, som leverancestoppet vedrørte, havde forbundet anmeldt til Konkurrencestyrelsen, der erklærede prislistens bestemmelser om bindende priser for aftageres videresalg af billeder for ulovlig. Forbundet bragte konflikten til ophør kort efter modtagelsen af Konkurrencestyrelsens afgørelse. Det kunne ifølge Højesteret ikke gøre leverancestoppet ulovligt, at dele af prislisten, ved Konkurrencestyrelsens efterfølgende kontrol, viste sig at være i strid med konkurrenceloven. Forbundets eksklusion af medlemmet var på denne baggrund lovlig. Højesteret betegnede leverancestoppet som ”et arbejdsretligt kampskridt” uden at komme nærmere ind på, hvad der lå heri.

Det er i lyset af den foreliggende retspraksis nærliggende, at selvstændige vil være berettigede til at benytte sig af kollektive kampskridt, hvis det i den konkrete situation ikke vil være uforeneligt med konkurrenceretlige principper. Med en retstilstand, der svarer til den beskrevne i Kommissionens retningslinjer, er det som tidligere nævnt nærliggende, at soloselvstændige ikke vil overtræde konkurrenceretlige principper ved at benytte kollektive kampskridt til støtte for et krav om en kollektiv aftale, der ligger inden for rammerne af retningslinjerne.

Generelle principper for iværksættelse af lovlige kampskridt

At kollektive kampskridt i en konkret situation måtte være forenelige med konkurrenceretlige principper, betyder ikke, at enhver form for kollektive kampskridt uden videre vil være lovlige.

De almindelige domstole udviklede tidligt visse grænser for lovlig anvendelse af kollektive kampskridt i arbejdskonflikter. Principperne er blevet videreført og videreudviklet af Arbejdsretten i forbindelse med, at den overtog kompetencen fra de almindelige domstole i 1973. Selv om principperne for arbejdskonflikters lovlige formål, midler, omfang og virkninger tager sigte på konflikter med lønmodtagere, vil de formentlig også have en vis vejledende betydning for konflikter med soloselvstændige.¹⁵

Inden for det arbejdsretlige område spiller sympatikonflikter en praktisk vigtig rolle i forhold til at gøre hovedkonflikten effektiv. En sympatikonflikt består i første række i, at den konfliktende forening eller andre foreninger

¹⁴ Dommen er publiceret i Ugeskrift for Retsvæsen 1982, s. 82.

¹⁵ Se nærmere om grænserne for lovlig anvendelse af kollektive kampskridt i arbejdskonflikter Ole Hasselbalch, Den danske arbejdsret (bind III) – Kollektivarbejdsretten, 2009, s. 2065 ff., og Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 4. udg. 2021, s. 479 ff.

pålægger medlemmer i andre virksomheder ikke at udføre arbejde til og fra den konfliktramte virksomhed. En sympatikonflikt vil som altovervejende regel involvere virksomheder, som har overenskomst, og adgangen til at sympatikonflikte kommer derfor til at fungere som en undtagelse til fredspligten. Denne undtagelse har hjemmel i Normen mellem DA og FH (§ 16) og gælder efter arbejdsretsloven (§ 33, stk. 2) for alle overenskomstforhold, der ikke selv har aftalt regler herom. Det er derfor muligt, at retten til at sympatikonflikte vil være begrænset til hovedkonflikter, som tager sigte på lønmodtagerarbejde, hvis sympatikonflikten skal involvere lønmodtagere.

Afsluttende bemærkninger

Kommissionen har med sine nye retningslinjer om kollektive aftaler for selvstændige uden ansatte (soloselvstændige) lagt et spor ud for en mulig ny kollektiv aftaledannelse for bl.a. soloselvstændige, som udfører arbejde via digitale arbejdsplatforme.

Kommissionen har kun udtalt sig om forståelsen og håndhævelsen af de EU-konkurrenceretlige principper, men der er et nært samspil mellem det EU-retlige og det danske forbud mod konkurrencebegrænsende aftaler. Analysen er baseret på den forudsætning, at det vil være foreneligt med konkurrenceretlige principper at forhandle og indgå kollektive aftaler om arbejdsvilkår for soloselvstændigt arbejde, i det omfang og på de vilkår som det fremgår af Kommissionens retningslinjer.

Retningslinjerne har ikke umiddelbart nogen betydning for det arbejdsretlige system. Det beror således på (danske) arbejdsretlige regler, om en kollektiv aftale og en arbejdskonflikt om soloselvstændiges arbejdsvilkår hører under det arbejdsretlige system, herunder Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter som konfliktløsende organer.

Det arbejdsretlige system har sigte på relationer mellem arbejdsgivere og lønmodtagere (lønmodtagerarbejde), ikke på relationer mellem selvstændige og deres opdragsgivere (selvstændigt arbejde). En kollektiv aftale for personer, der udfører arbejde via en digital arbejdsplatform, vil derfor være omfattet af det arbejdsretlige system, hvis aftalen behandler arbejdet som lønmodtagerarbejde. Det er nærliggende, at en kollektiv aftale, der fastlægger vilkår for arbejde for en arbejdsplatform, som efter aftalen har karakter af selvstændigt arbejde, vil falde uden for rammerne af det arbejdsretlige system. Aftalen vil i givet fald være af civilretlig karakter, og uoverensstemmelser om aftalen vil høre under de almindelige domstole og ikke Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Aftalens parter kan aftale at lade uoverensstemmelser behandle ved voldgift frem for ved domstolene, sådan som arbejdsmarkedets parter gjorde det i aftalesystemets tidlige etableringsfase.

Arbejdsretten vil være kompetent til at bedømme lovligheden af alle kollektive kampskridt, som involverer lønmodtagere, herunder lovligheden af en sympatikonflikt til støtte for en hovedkonflikt, der tager sigte på soloselvstændiges arbejdsvilkår. Det er nærliggende, at Arbejdsretten ikke vil være kompetent til at bedømme lovligheden af kollektive kampskridt, som kun omfatter soloselvstændige. Lovligheden af konflikter mellem soloselvstændige

og deres opdragsgivere vil formentlig høre under de almindelige domstole, medmindre parterne aftaler at lade konflikten behandle ved en voldgift. Kollektive kampskridt til støtte for en kollektiv aftale for arbejdsvilkår for soloselvstændigt arbejde, som måtte være forenelige med konkurrenceretlige principper, vil formentlig blive bedømt ud fra nogle af de samme generelle principper som arbejdsretlige kampskridt. Det er muligt, at det ikke vil være lovligt at pålægge lønmodtagere at sympatikonflikte til støtte for en hovedkonflikt med soloselvstændige.

Referencer:

Bergqvist, Christian, Løn og arbejdsforhold i konkurrenceretten – Hvor står vi nu? Juristen 2021, s. 48-56

Bergqvist, Christian (2023), Konkurrenceretten, 2. udg. 2023
Hasselbalch, Ole, Den danske arbejdsret (bind III) – Kollektivarbejdsretten, 2009

Heide-Jørgensen, Caroline, Lærebog i konkurrence- og markedsføringsret, 5. udg. 2022

Ilsoe Anne, Kristiansen Jens, Andersen Søren Kaj, Jacqueson Catherine, og Stigelund-Hvidt, Martine, Hilfr-aftalen – et nybrud i den danske aftale system, FAOS og WELMA 2020
[Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske aftalesystem – Københavns Universitet \(ku.dk\)](#)

Jacqueson, Catherine, Kristiansen, Jens, Stigelund Hvidt, Martine, Ilsoe, Anna, og Andersen, Søren Kaj, Platformarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret, FAOS og WELMA 2021
[Ny analyse om platformarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret – Københavns Universitet](#)

Kristiansen, Jens, Den kollektive arbejdsret, 4. udg. 2021

Kristiansen, Jens, Ansættelsesret, 2. udg. 2023

Madsen, Palle Bo, Konkurrenceret – Markedsret del 1, 8. udg. 2021

Munkholm, Natalie Videbæk, Jacqueson, Catherine, og Schjøler, Christian Højer, Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret – med fokus på platformarbejde, Beskæftigelsesministeriet 2022
[Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret - med fokus på platformarbejde \(bm.dk\)](#)