

Konkurrenceret og arbejdsret

Dansk Forening for Konkurrenceret – 9.
September 2025

Christian Bergqvist, ph.d.

UNIVERSITY OF COPENHAGEN



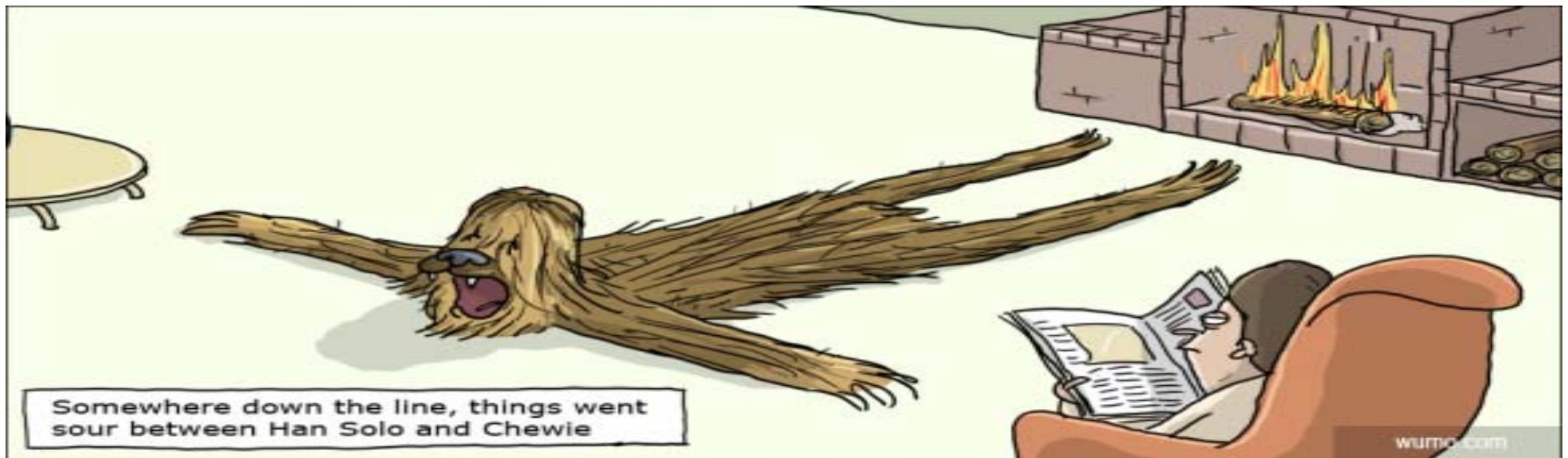
Konkurrenceret og arbejdsret

- Meget omkring konkurrenceret og arbejdsret, der kunne fortjene bemærkninger, men for advokater er det relevante nok mulige konflikter
- Aktuell udfordring med solo-ansatte jf. fx Tolkesagerne (2021), hvor selvstændige tolke (muligvis) havde boykottet Easy Translate
- Jeg tror dog flere konflikter på vej, hvis vi ikke tænker os om (eller nogen ønsker at fremprovokere disse)



Konkurrenceret og arbejdsret

- Jf. konkurrencelovens § 3, omfattes løn- og arbejdsforhold ikke
- Bestemmelsen kan føres tilbage til prisaftaleloven (1931), der friholdt arbejdsmarkedets lønaftaler fra konkurrenceregulering
- DK Konkurrenceret hviler på et princip om EU-konformitet, og teoretisk svarer konkurrencelovens § 3 til hvad, der gælder under Artikel 101 (1)



Konkurrenceret og arbejdsret

- EU-praksis har anerkendt retten til organisere sig (*Albany*), og kræve kollektive forhandlinger. Der gælder et funktionelt lønmodtagerbegreb (*FNV Kunsten*), der betoner instruktion og fravær af risiko
- Det funktionelt lønmodtagerbegreb genfindes i Konkurrenceloven
 - ✓ *Minimumspriser på Hilfrs platform*, (2020), *Minimumspriser på Happy Helpers platform* (2020) og *Praktiserende Dyrlægers Arbejdsgiverforenings vedtægter* (2005)
 - ✓ Forarbejderne til konkurrenceloven, FT 1996/97, tillæg A, side 3655, v. sp



Konkurrenceret og arbejdsret

Spørgsmålet er om §3 reelt svarer til EU-praksis?

- DK Konkurrenceret hviler på et princip om EU-konformitet, og teoretisk svarer konkurrencelovens § 3 til hvad, der gælder under Artikel 101 (1)
- EU-praksis er klar fsv. lønmodtagersiden. Disse er udenfor Artikel 101, da lønmodtagere ikke er en virksomhed (*Bacu*, præmis 26-28)
- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - a) Arbejdsgiversiden. Formentlig udenfor jf. *Bacu*, og *Albany*, præmis 59-60 (i hvert fald når de forhandler med lønmodtagersiden)
 - b) Fortrinsklausuler, der giver præferencer: Omfattet af § 3 jf. Konkurrenceankenævnet i Restaurations og Bryggerarbejder Forbundet (1999). Formentlig forkert i lyset af *Holship Norge*
 - c) Sympatikonflikt: Omfattet af § 3 jf. Konkurrenceankenævnet i Renholdningsselskabet af 1898 (1997), men hvad gælder på EU plan?

Konkurrenceret og arbejdsret

Spørgsmålet er om §3 reelt svarer til EU-praksis?

- DK arbejdsret hviler på et princip om selvregulering, hvilket taler for et bredere beskyttelseshensyn end hvad der gælder i EU
- Lovregulering, som foreslået i *Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed person*, er ikke en option i Danmark



Konkurrenceret og arbejdsret

- I nyere tid er det anvendt et værdiladet sprogbrug, der peger på et ønske om at beskytte lønmodtagersiden mod udnyttelse
- Sag AT.40.795 – *Food Delivery Services*
 - Vestager (2024) "*.. such conduct may amount to a breach of EU competition rules, with potential negative effects on prices and choice for consumers and on opportunities for workers*"
 - Ribera (2025) "*... the Commission is sanctioning a no-poach agreement, where companies stop competing for the best talent and reduce opportunities for worker.*"
- KFST 2024 (*Competition and Labour Markets. Joint Nordic Report*)
 - "*The report explains how agreements between companies not to hire each other's employees or agreements to fix wages can lead to less efficient allocation of resources and have negative effects on employees' working conditions.*" Den ledsagende pressemeddelelse
- "Opportunities for workers", og "working condition" er ikke traditionelle beskyttelseshensyn, og er fx ikke nævnt i konkurrencelovens § 1

Konkurrenceret og arbejdsret

Ikke helt ligegyldigt. I USA har vi set nye bevægelser i forhold til anvendelsen af konkurrenceretten

- Hvis man kigger på de nyeste sager er sprogbruget noget værdiladet, hvilket peger på et ønske om at beskytte lønmodtagersiden mod udnyttelse og sikre disses muligheder for at opnå højere lønninger



Konkurrenceret og arbejdsret

I 2024 forbød FTC non-compete clauses generelt, der dog blev omstødt af domstol

- Hvis man kigger på de nyeste sager er sprogbruget noget værdiladet, hvilket peger på et ønske om at beskytte lønmodtagersiden mod udnyttelse og sikre disses muligheder for at opnå højere lønninger

For Release

FTC Announces Rule Banning Noncompetes

FTC's final rule will generate over 8,500 new businesses each year, raise worker wages, lower health care costs, and boost innovation

April 23, 2024 | [f](#) [X](#) [in](#)

Tags: [Competition](#) | [Office of Policy Planning](#) | [Bureau of Competition](#) | [Section 5](#)



On August 20, a district court issued an order stopping the FTC from enforcing the rule on September 4. The FTC has appealed that decision. The district court's decision does not prevent the FTC from addressing noncompetes through case-by-case enforcement actions.

Today, the Federal Trade Commission [issued a final rule](#) to promote competition by banning noncompetes nationwide, protecting the fundamental freedom of workers to change jobs, increasing innovation, and fostering new business formation.

Related actions

[Statement of Commissioner Kelly Slaughter](#)
[Joined by Commissioner Alvaro M. Bedo](#)
[Compete Clause](#)

[FTC Compliance Rule Banning Noncompetes](#)

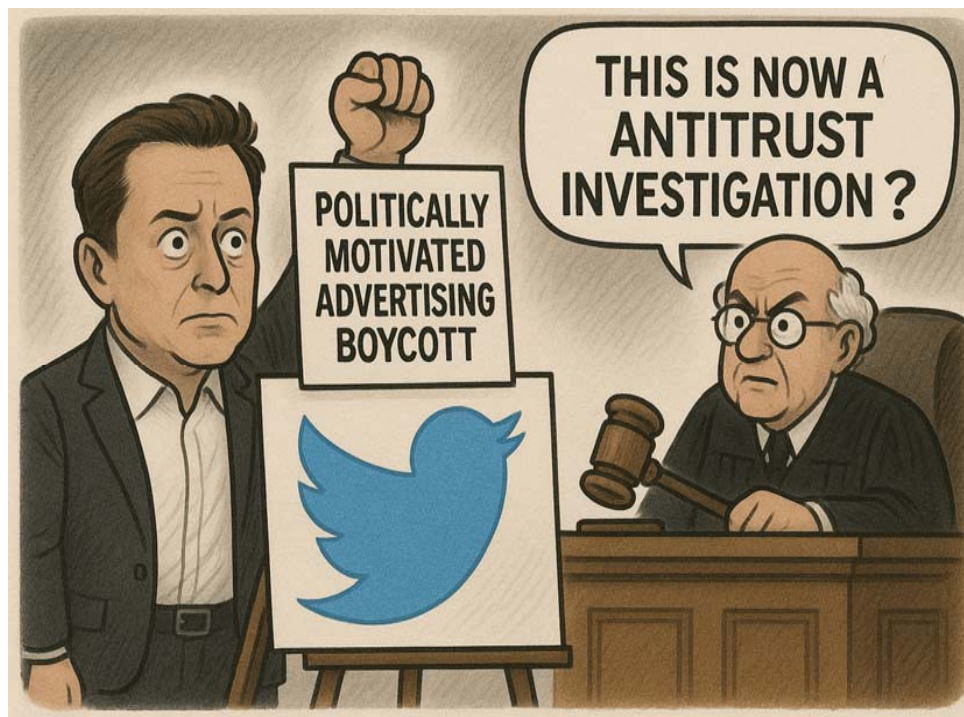
[16 CFR Part 910](#)



Konkurrenceret og arbejdsret

Men brug af konkurrencereglerne til at forfølge politiske mål spørger fortsat

- Hvis man kigger på de nyeste sager er sprogbruget noget værdiladet, hvilket peger på et ønske om at beskytte lønmodtagersiden mod udnyttelse og sikre disses muligheder for at opnå højere lønninger



Konkurrenceret og arbejdsret

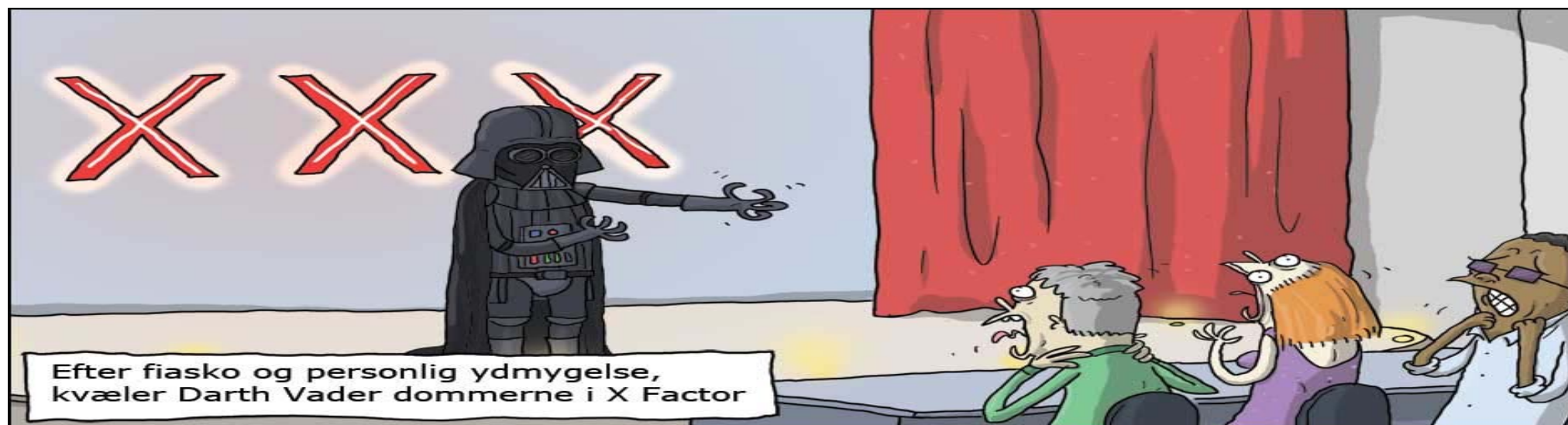
Styrelsen tager ikke politiske hensyn, men hvad med Ankenævnet?

- DK Konkurrenceret hviler på et princip om EU-konformitet, og teoretisk svarer konkurrencelovens § 3 til hvad, der gælder under Artikel 101 (1)
- EU-praksis er klar fsv. lønmodtagersiden. Disse er udenfor Artikel 101, da lønmodtagere ikke er en virksomhed (*Bacu*, præmis 26-28)
- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - a) Arbejdsgiversiden. Formentlig udenfor jf. *Bacu*, og *Albany*, præmis 59-60 (i hvert fald når de forhandler med lønmodtagersiden)
 - b) Fortrinsklausuler, der giver præferencer: Omfattet af § 3 jf. Konkurrenceankenævnet i Restaurations og Bryggerarbejder Forbundet (1999). Formentlig forkert i lyset af *Holship Norge*
 - c) Sympatikonflikt: Omfattet af § 3 jf. Konkurrenceankenævnet i Renholdningsselskabet af 1898 (1997), men hvad gælder på EU plan?

Konkurrenceret og arbejdsret

EU tager politiske hensyn, men næppe overfor et enkelt lands interne problem

- DK arbejdsret hviler på et princip om selvregulering, hvilket taler for et bredere beskyttelseshensyn end hvad der gælder i EU
- Lovregulering, som foreslået i *Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed person*, er ikke en option i Danmark



Konkurrenceret og arbejdsret

Så arbejdsmarkedsparterne kan fortsat forhandle overenskomster

- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - a) Arbejdsgiversiden. Formentlig udenfor jf. *Bacu*, og *Albany*, præmis 59-60 når de forhandler overenskomst direkte med lønmodtagersiden



Konkurrenceret og arbejdsret

Men skal alle lønforhandlinger ske i regi af DA familien?

- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - b) Arbejdsgiversiden. Skal alt foregå hos DA, og kan fx de store advokatkontorer gå sammen og lægge et loft over løndannelsen?

Advokaters lønninger stiger: De bedst betalte sidder i de største firmaer

De bedst lønnede arbejder på de store advokatkontorer i København, hvor månedslønnen nærmer sig 100.000 kr. Over det seneste år er advokaternes lønninger steget med over seks procent.

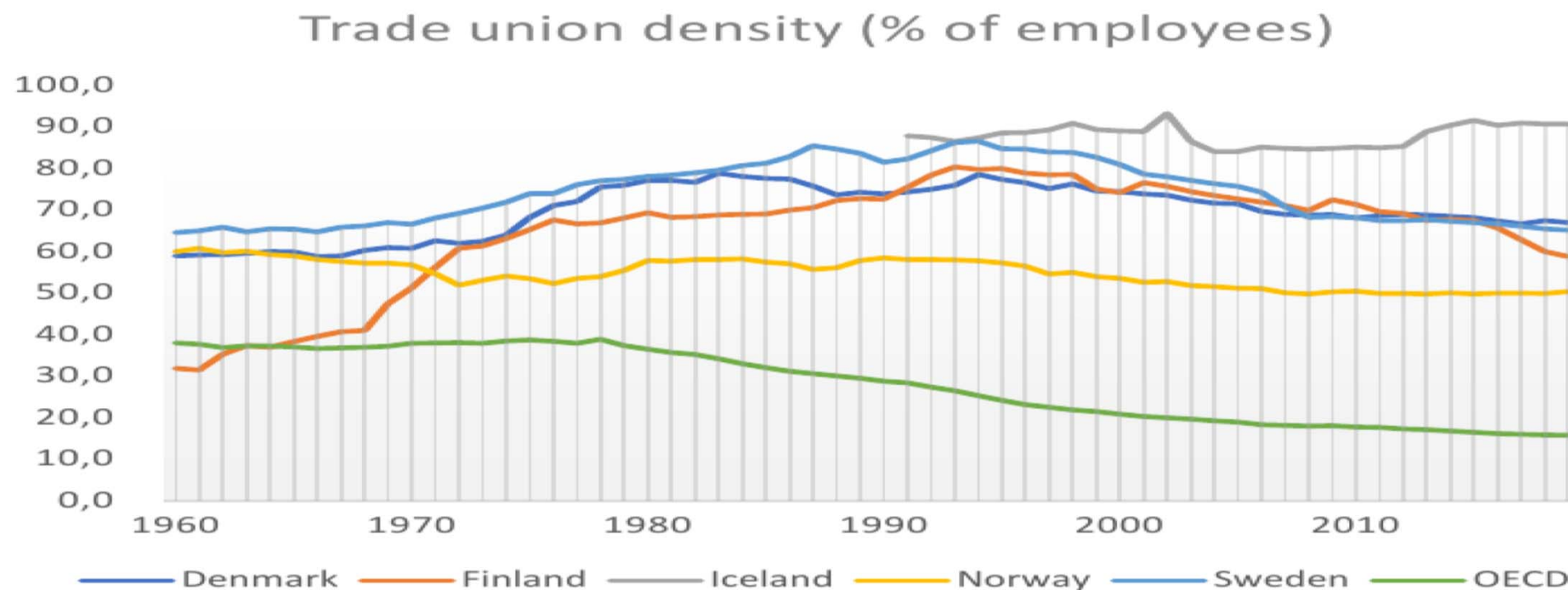


Hyren er bedst på de store advokatkontorer i København, hvor blandt andre Gorrissen Federspiel holder til. | Foto: PR

Konkurrenceret og arbejdsret

Men skal alle lønforhandlinger ske i regi af DA familien, og hvad med andre lande?

- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - b) Arbejdsgiversiden. Skal alt foregå hos DA, og kan fx de store advokatkontorer gå sammen og lægge et loft over løndannelsen?



Konkurrenceret og arbejdsret

Nogle arbejdsgivere fremfører, at de anvender selvstændige

- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - c) Men hvad med gig-økonomien og virksomheder, der ikke mener de er arbejdsgivere, eller prøver at gøre dette gældende, fx mhp. at kunne nægte overenskomst grundet konkurrencereglerne



Konkurrenceret og arbejdsret

Det er heller ikke alle (pæne) arbejdsgivere, der er under DA

- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - d) Kan bestemmelser om faglig voldgift håndhæves overfor arbejdsgivere udenfor DA familien? (*Royal Football Club Seraing* er lidt vævende om tvungen voldgift)

Gule fagforeninger



Gule fagforeninger er apolitiske fagforeninger, der ikke indgår i overenskomstforhandlinger om løn og arbejdsvilkår. Selvom deres medlemsskaber som regel er billigere end hos røde fagforeninger, er man som medlem med til at svække røde fagforeningers forhandlingsposition. Derfor har det historisk set været tabubelagt at være medlem af en gul fagforening.

Konkurrenceret og arbejdsret

Kan man komme ud af en konkurrenceklausul, der er arbejdsretlig lovlig?

- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - e) Apropos voldgift: I *Haarslev* havde en fratrådt direktør forsøgt at frigøre sig fra en konkurrenceklausul, men konkurrenceloven fandt ikke anvendelse da han ikke udøvet erhvervsaktivitet (pga. konkurrenceklausulen)



Konkurrenceret og arbejdsret

Er udtalelserne udtryk for en nyorientering af Artikel 101's formål og rækkevidde som i USA?

- I nyere tid er det anvendt et værdiladet sprogbrug, der peger på et ønske om at beskytte lønmodtagersiden mod udnyttelse
- Sag AT.40.795 – *Food Delivery Services*
 - Vestager (2024) "*.. such conduct may amount to a breach of EU competition rules, with potential negative effects on prices and choice for consumers and on opportunities for workers*"
 - Ribera (2025) "*... the Commission is sanctioning a no-poach agreement, where companies stop competing for the best talent and reduce opportunities for worker.*"
- KFST 2024 (*Competition and Labour Markets. Joint Nordic Report*)
 - *The report explains how agreements between companies not to hire each other's employees or agreements to fix wages can lead to less efficient allocation of resources and have negative effects on employees' working conditions. "*
- "Opportunities for workers", og "worker condition" er ikke traditionelle beskyttelseshensyn, og er fx ikke nævnt i konkurrencelovens § 1

Konkurrenceret og arbejdsret

EU's interesse for arbejdsmarkedet skaber DK problem, uanset ønsket om at hjælpe lønmodtager

- DK arbejdsret hviler på et princip om selvregulering, hvilket taler for et bredere beskyttelseshensyn end hvad der gælder i EU
- Men der er muligvis elementer i den danske model, der kan konflikte med konkurrencereglerne, også selvom disse beskytter lønmodtagersiden
- Måske er det ikke helt gennemtænkt, at åbne diskussion om en mere "aggressive" brug af konkurrencereglerne på det arbejdsretlige område



Konkurrenceret og arbejdsret

Vi kan også blive mere juridisk

- "Wage-cartels" og "non-hiring clauses" er skadelige for løndannelsen, MEN, skader de også konkurrencestrukturerne?
- *Royal Antwerp Football Club* vedrørte fodboldspillere, der nok må betegnes som et afgørende input for succesfuld klub. EU Domstolen ville dog ikke tage stilling til om de var formålsbegrænsninger
- I *Food Delivery Services* sondres der ikke mellem ledelse og bude, men jeg tror ikke en snæver bud-klausul ville være en formålsovertrædelse
- Hvis man følger Kommissionens logik må formålet med klausulerne i øvrigt være, at begrænse løndannelsen (og ikke konkurrencen)
- EU er en social markedsøkonomi, der beskytter arbejderne. Konkurrencereglerne beskytter strukturerne, ikke de enkelt virksomheder

Konkurrenceret og arbejdsret

Men også fokus på hvordan sager bliver fremmet og afgjort

- General Advokaten i *CD Tondela* angiver en udvej, der omfatter et mere snært formålsbegreb (samme løsning som jeg foreslog 2020)
 - Ikke-hyre klausuler er som udgangspunkt problematiske (præmis 49-54), men da kontekst altid har betydning (præmis 66), bør de ikke anses (præmis 58, 62 og 71), som en formålsbegrænsning, i den konkrete sag (henset til baggrund, formål, m.v.), men evt. en følgebegrænsning
 - Da der ikke foreligger en formålsbegrænsning kan Meca-Medina undtagelsen anvendes (præmis 94), således, at de anses som accessoriske og reelt ikke skal bedømmes efter Artikel 101

Konkurrenceret og arbejdsret

Men også fokus på hvordan sager bliver fremmet og afgjort

- Nemt overføres til ægte kollektive forhandlinger således, at horisontale aftaler om aflønning ikke rammes af konkurrencelovens § 6
 - Prisaftaler er som udgangspunkt problematiske (præmis 49-54), men da kontekst altid har betydning (præmis 66), bør de ikke anses (præmis 58, 62 og 71), som en formålsbegrænsning, i den konkrete sag (henset til baggrund, formål, m.v.), men evt. en følgebegrænsning
 - Da der ikke foreligger en formålsbegrænsning kan Meca-Medina undtagelsen anvendes (præmis 94), således, at de anses som accessoriske og reelt ikke skal bedømmes efter Artikel 101
- Det vil også kunne omfatte sole-ansatte, og løse det særlige danske problem, der (muligvis) gælder i forhold til disse

Konkurrenceret og arbejdsret

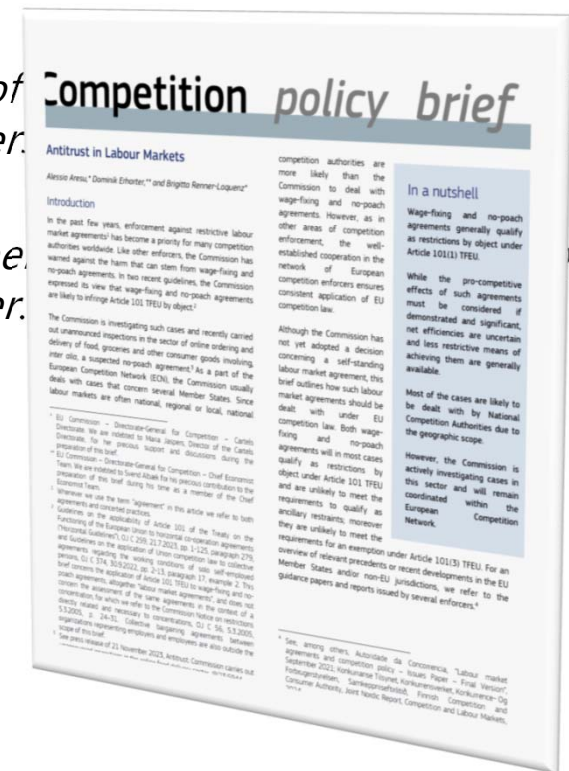
Men også fokus på hvordan sager bliver fremmet og afgjort

- Også relevant for no-hiring clauses således, at smalle klausuler ikke rammes af konkurrencelovens § 6, uanset fravær af kontrol
 - Brede no-hiring klausuler er som udgangspunkt problematiske (præmis 49-54), men da kontekst altid har betydning (præmis 66), bør de ikke anses (præmis 58, 62 og 71), som en formålsbegrænsning, hvis de reelt er rettet mod at beskytte investeringen. Analog til begrebet accessoriske begrænsninger i fusionskontrollen
 - En smal-klausul, der alene omfattede nøglemedarbejdere og reguleret investorernes hyring heraf fra Target, er accessorisk til investeringen/ejerskabet
- *Food Delivery Services* skulle være anderledes opbygget argumentationsmæssigt, med en sondring mellem **a)** ledere og almindelige bude, og **b)** ensidige og genside klausuler

Konkurrenceret og arbejdsret

Sagen kan ikke juridisk bære de hårde udtalelser og konklusioner

- I nyere tid er det anvendt et værdiladet sprogbrug, der peger på et ønske om at beskytte lønmodtagersiden mod udnyttelse
 - Sag AT.40.795 – *Food Delivery Services*
 - Vestager (2024) "*.. such conduct may amount to a breach of potential negative effects on prices and choice for consumer workers*"
 - Ribera (2025) "*... the Commission is sanctioning a no-poach agreement competing for the best talent and reduce opportunities for worker.*"
- 





Download This Paper

Open PDF in Browser

Revise my Submission

UNDER REVIEW
BY SSRNUNDER REVIEW
BY SSRNUNDER REVIEW
BY SSRNUNDER REVIEW
BY SSRN

Antitrust Enforcers of the World, Unite! -Time to rethink Article 101 TFEU and labor market restrictions

18 Pages • Posted:

Christian Bergqvist

University of Copenhagen - Faculty of Law; George Washington University

Date Written: September 09, 2025

Abstract

Recent developments suggest that antitrust authorities have increasingly converged on using competition law as a tool to improve the working conditions of European citizens. This orientation is reflected in the emergence of concepts such as “wage cartels” and in enforcement measures targeting non-poaching agreements. Paradoxically, however, this coincides with intensified scrutiny of self-employed gig workers who, despite seeking improved labor protections, remain constrained by the prohibitions of Article 101 TFEU. From a broader perspective, neither approach appears satisfactory. In a labor market where fewer than one-quarter of European workers are unionized, collective bargaining - the traditional mechanism for safeguarding labor standards and explicitly permitted under Article 101 TFEU – is losing relevance. This situation highlights the need to reassess the role of competition law in the labor market. A promising path forward may lie in embracing the approach proposed by the Advocate General in *CD. Tondela*, which would involve reinterpreting the notion of “by-object” restrictions.

Declaration of Interest

None

Funder Statement

None

Suggested Citation:

Bergqvist, Christian, Antitrust Enforcers of the World, Unite! -Time to rethink Article 101 TFEU and labor market restrictions (September 09, 2025). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=>



Download This Paper

Open PDF

Revise my Submission

'I'll call my Union', said the driver - Collective bargaining of Gig Workers under EU Competition Rules

Copenhagen Business School, CBS LAW Research Paper No. 20-43

37 Pages • Posted: 7 Dec 2020

Maria José Schmidt-Kessen

Central European University (CEU) - Department of Legal Studies

Christian Bergqvist

University of Copenhagen - Faculty of Law; George Washington University

Catherine Jacqueson

University of Copenhagen - Faculty of Law

Yvette Lind

Department of Law and Governance at BI Norwegian Business School

Max Huffman

Indiana University Robert H. McKinney School of Law

Date Written: December 7, 2020

Abstract

This article seeks to contribute to the current debate on the assessment of collective bargaining for self-employed service providers in the gig economy (“gig workers”) under EU competition law. In order to identify possibilities for EU competition policy makers and courts to accommodate collective bargaining of gig workers, we look for inspiration in general EU law, tax and social security law, as well as US antitrust law. We identify and discuss the advantages and drawbacks of four options that would allow for collective bargaining of gig workers under EU competition law: (i) classifying gig workers as employees, (ii) analysing collective bargaining agreements as “by effect” restrictions of competition under Article 101 (1) TFEU, (iii) carving a legitimate objective exception for collective bargaining of gig workers, and (iv) encouraging Member States to enact laws that explicitly allow for collective bargaining in certain gig economy sectors.

Keywords: EU competition law, gig workers, collective bargaining, EU law, EU tax law, EU social security law

JEL Classification: K21, K34, K39, J50

Suggested Citation:

Schmidt-Kessen, Maria José and Bergqvist, Christian and Jacqueson, Catherine and Lind, Yvette and Huffman, Max, 'I'll call my Union', said the driver - Collective bargaining of Gig Workers under EU Competition Rules (December 7, 2020). Copenhagen Business School, CBS LAW Research Paper No. 20-43, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3744177>

Hvis du vil vide mere

Citeret afgørelser m.v. - Danske

- Konkurrencerådets 26 august 2020 - *Minimumspriser på Hilfrs platform*
- Konkurrencerådets 26 august 2020 - *Minimumspriser på Happy Helpers platform*
- Konkurrenceankenævnets kendelse af 3 januar 2020 i HK mod KFST
- Konkurrencerådet 26 oktober 2005 - *Praktiserende Dyrlægers Arbejdsgiverforenings vedtægter*
- Konkurrenceankenævnets kendelse af 3 august 1999 i Restaurations og Bryggerarbejder Forbundet
- Konkurrenceankenævnets kendelse af 22 december 1997 i Renholdningsselskabet af 1898
- Østre Landsrets dom af 23 maj 2022 - *Haarslev*

Citeret afgørelser m.v. - EU

- Sag C-133/24 - *CD Tondela*
- Sag C-600/23 - *Royal Football Club Seraing*
- Case C-680/21 – *Royal Antwerp Football Club*
- Case E-14/15 - *Holship Norge AS*,
- Sag C-413/13 - *FNV Kunsten*
- Sag C-519/04P - *Meca-Medina*
- Sag C-67/96 – *Albany*
- Sag C-22/98 - *Bacu*
- *Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons* 2022/C 374/02

Spørgsmål

